

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/478
Karar No.	2015/9085
Tarihi:	05.03.2015

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857. S. İşK. /41

- **GÜNDE 7,5 SAATTEN FAZLA ÇALIŞILAMAYACAK İŞLERDE 7,5 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALARIN FAZLA ÇALIŞMA OLACAĞI**
- **FAZLA ÇALIŞMAYA %50 FAZLA ÖDENMESİ KURALININ NİSBİ EMREDİCİ NİTELİKTE OLDUĞU**

**ÖZETİ** Somut olayda davacının Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalıştırılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik kapsamına giren bir işyerinde günde sekizbuçuk saat çalıştırıldığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Yargıtay'ın istikrarlı uygulamasına göre bu tür işlerde günlük yedibuçuk saati aşan çalışma, fazla mesai olarak nitelendirilmektedir. Buna göre davacı günlük yedibuçuk saati aşan çalışma için fazla çalışma ücretine hak kazanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, fazla çalışma saat ücreti, normal çalışma saat ücretinin yüzde elli fazlasıdır.

Kanunda öngörülen yüzde elli fazlasıyla ödeme kuralı nispi emredici niteliktedir. Tarafların sözleşmeyle bunun altında bir oran belirlemeleri mümkün değilse de, daha yüksek bir oran tespiti mümkündür.

DAVA : Davacı, fazla mesai ücreti alacağıнын ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi S. Bıçaklı tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işçi, sağlık kuralları bakımından günde yedibuçuk saati aşmaması gereken işlerde çalıştırıldığını ileri süre toplu iş sözleşmesi uyarınca hesaplanacak fazla mesai ücretinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işveren, davacının fiili çalışmasının yedibuçuk saat olduğunu, kendi isteği ile sekizbuçuk saat çalışmayı tercih ettiğini bu şekilde çalışması sebebiyle toplu iş sözleşmesi uyarınca verimliliği teşvik priminin ödendiğini, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece davacının günlük yedibuçuk saati aşan çalışmaları fazla sürelerle çalışma olarak nitelendirilip toplu iş sözleşmesi uyarınca hesaplama yapan bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Somut olayda davacının Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalıştırılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik kapsamına giren bir işyerinde günde sekizbuçuk saat çalıştırıldığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Yargıtay'ın istikrarlı uygulamasına göre bu tür işlerde günlük yedibuçuk saati aşan çalışma, fazla mesai olarak nitelendirilmektedir. Buna göre davacı günlük yedibuçuk saati aşan çalışma için fazla çalışma ücretine hak kazanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, fazla çalışma saat ücreti, normal çalışma saat ücretinin yüzde elli fazlasıdır.

Kanunda öngörülen yüzde elli fazlasıyla ödeme kuralı nispi emredici niteliktedir. Tarafların sözleşmeyle bunun altında bir oran belirlemeleri mümkün değilse de, daha yüksek bir oran tespiti mümkündür.

Somut olayda iş yerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 60. maddesinin (e) bendinde ise çalıştıkları normal mesai günleri için işbaşında kaldıkları saat başına, günlük mesai süresi sekizbuçuk saat ve üzerinde olan işçilere saat ücretlerinin yüzde onbeşi, günlük normal çalışma süresi yedibuçuk saat ve altında olan işçilere ise saat ücretlerinin yüzde on oranında verimliliği teşvik primi ödeneceği, fazla mesai çalışması yapılan süreler için bu primin ödenmeyeceği yönünde düzenleme yapılmıştır.

Mevcut hukuki ve fiili olgulara göre; davacının fazla sürelerle çalışma ücreti toplu iş sözleşmesi uyarınca hesaplanmalı, ancak bu çalışması sebebiyle ödenen verimliliği teşvik primi mahsup edilerek sonuca ulaştırılmalıdır. Mahkemece davacının verimliliği teşvik primi alıp almadığı araştırılmaması, almışsa miktarı tespit edilerek hesaplanan fazla sürelerle çalışma ücretinden mahsup edilmemesi isabetsizdir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, 05.03.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.