

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2013/3027	<u>İlgili Kanun / Madde</u>
Karar No.	2014/7495	4857 S. İşK/8,41
Tarihi:	09.03.2014	

- ***KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMADA BELİRLENEN HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN ÜZERİNDEKİ ÇALIŞMALARIN 45 SAATE KADAR FAZLA SÜRELİ ÇALIŞMA OLARAK HESAPLANMASININ GEREKMEŞİ***

**ÖZETİ** 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 41/3. maddesi gereğince işçinin normal çalışma ücretinin sözleşmelerle haftalık kırbeş saatin altında belirlenmesi halinde, işçinin bu süreden fazla, ancak kırkbeş saate kadar olan çalışmaları “fazla sürelerle çalışma” olarak adlandırılır. Bu şekilde fazla saatlerde çalışma halinde ücret, normal çalışma saat ücretinin yüzde yirmibeş fazlasıdır.

Hal böyle olunca davacının iş sözleşmesi ile kararlaştırılan haftalık yirmiikibuçuk saatten fazla çalışmasının haftalık çalışma süresi kırkbeş saate kadar olan çalışma süresi fazla süreli çalışma kabul edilerek fazla çalışma ücret alacağı hesaplanması gerekirken iş sözleşmesi ile kararlaştırılan haftalık yirmiikibuçuk saat çalışmanın üstündeki çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edilerek yapılan hesaplama hatalıdır

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin, prim, fazla çalışma, ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı vekili, davacının iş sözleşmesinin haklı sebep olmadan işverence feshedildiğini, işçilik alacaklarının ödenmediğini beyanla kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin, prim, fazla çalışma, ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili, davacı işçinin istifa ederek ayrıldığını, tüm işçilik alacaklarını alarak işvereni ibra ettiğini, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını, ödenmemiş sair işçilik alacağının bulunmadığını beyanla davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalının iş sözleşmesinin haklı bir sebeple feshedildiği ispatlanamadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Fazla çalışma ücretlerinin hesabı yönünden taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Somut olayda, davacının işyerinde satış ve pazarlama elemanı olarak çalıştığı, ve her gün üç-dört saat fazla çalışma yaptığı iddiasıyla fazla çalışma ücret alacağı talep edilmiştir.

Dava vekili ise işyerine giriş çıkışların kartla yapıldığını, davacının fazla çalışma yapmadığını savunmuştur. Mahkemece karara esas alınan hesap raporunda davacının 19.01.2009 tarihli kısmi süreli iş sözleşmesinde haftalık yirmiikibuçuk saat çalışma süresi kararlaştırıldığı, bu şekilde iş sözleşmesinde kararlaştırılan süreden fazla olarak yapılan çalışmalar fazla çalışma kabul edilerek davacının kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı dönem için günlük üç saat için fazla çalışma ücreti hesaplanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 41/3. maddesi gereğince işçinin normal çalışma ücretinin sözleşmelerle haftalık kırbeş saatin altında belirlenmesi halinde, işçinin bu süreden fazla, ancak kırbeş saate kadar olan çalışmaları "fazla sürelerle çalışma" olarak adlandırılır. Bu şekilde fazla saatlerde çalışma halinde ücret, normal çalışma saat ücretinin yüzde yirmibeş fazlasıdır.

Hal böyle olunca davacının iş sözleşmesi ile kararlaştırılan haftalık yirmiikibuçuk saatten fazla çalışmasının haftalık çalışma süresi kırbeş saate kadar olan çalışma süresi fazla süreli çalışma kabul edilerek fazla çalışma ücret alacağı hesaplanması gerekirken iş sözleşmesi ile kararlaştırılan haftalık yirmiikibuçuk saat çalışmanın üstündeki çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edilerek yapılan hesaplama hatalıdır.

Öte yandan davalı işveren tarafından davacının kısmi süreli olarak çalıştığı dönem için davacıya yapılan ücret ödemelerine ilişkin işyeri kayıtları sunulmuştur. Söz konusu ödeme kayıtları davacıya gösterilerek davacıya kısmi süreli çalışma harici ücret ödemesi olup olmadığı belirlenmeli, davacıya bu yönde bir ödeme yapıldığının anlaşılması halinde hesaplanacak fazla süreli çalışma ücretinden işveren tarafından yapılan ödemeler mahsup edilmelidir.

Mahkemece eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.04.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.