

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2017/12530

Karar No. 2018/9817

Tarihi: 24.04.2018

● FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN HESABI

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, fazla çalışma saat ücreti, normal çalışma saat ücretinin yüzde elli fazlasıdır. İşçiye fazla çalışma yaptığı saatler için normal çalışma ücreti ödenmişse, sadece kalan yüzde elli kısmı ödenir.

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 olanaklıdır.

Somut olayda Mahkemece davacı işçinin fazla çalışma ücret alacağı hesabının davacının haftalık çalışmasının 45 saati aşmadığı için fazla çalışmalarının zamsız kısmının ücreti içinde ödendiğinin kabul edileceği, sadece %50 zamlı kısmının ödenmesi gerekeceği kabul edilmiş ise de davacı ücreti yanı sıra yaptığı iş karşılığı prim ya da bahşiş alan ya da parça başı iş yapan bir işçi değildir. Dosyada mevcut bordroların incelenmesinden davacının ücretinin saat karşılığı olmadığı, her ay maktu ücret aldığı da tartışmasızdır. Davacının fazla çalışmasının zamsız kısmının aylık ücretinin içinde olduğuna dair tespit doğru olmamıştır. Davacının fazla çalışma alacaklarının % 150 zamlı hesaplama yöntemi ile belirlenmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması da hatalıdır

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı ile davalılardan Sağlık Bakanlığı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi A. Balkaya tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin, 01.07.2005 tarihinden itibaren asıl işverenlerin TC Sağlık Bakanlığı ve Türkiye Kamu Hastaneleri Başkanlığı olduğu çeşitli taşeron firmalarda - alt işverenlerde, iş akdini haklı nedenlerle ve ihbar önelsiz fesih ettiği 03.07.2014 tarihine kadar belirsiz süreli hizmet akdi ile işçi olarak çalıştığını ileri sürerek, kıdem tazminatı ile yıllık izin, ulusal bayram genel tatil ve fazla çalışma alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; müvekkilinin bizzat işçi çalıştırmadığını sadece ihale makamı olduğunu, davacı işçinin ihaleyi alan dava dışı firma işçisi olarak işe başladığını ve çalıştığını, müvekkilinin sorumlu olmadığından husumetsizlik nedeni ile davanın reddine karar verilmesi gerektiğini, ayrıca zamanaşımı itirazında bulduklarını savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bendlerin kapsamı dışındaki tüm temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2- Davacı vekili dava dilekçesinde davacının aylık ücretinin asgari ücret olduğunu beyan ettiği halde sosyal güvenlik kurum kayıtlarında bildirilen ücretle çalıştığının kabulü ile hüküm kurulması taleple bağlılık kuralına aykırı olmuştur. Davacının asgari ücret aldığı kabul edilmelidir.

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

Somut olayda, Hükme esas alınan bilirkişi raporunun incelenmesinden davacının 24 saat çalışıp, 72 saat dinlendiği kabul edilerek, davacı işçi için her hafta 6 saat fazla çalışma hesabı yapılmış ise de davacının çalışma düzenine göre her haftada iki kez 24 saatlik çalışma yapmadığı, ayın bir haftasında sadece bir kez 24 saatlik çalışma yaptığı anlaşılmaktadır. Buna göre; davacı için aylık periyotta ilk üç haftalık dönemde haftalık 6'şar saat fazla çalışmadan 18 saat, takip eden 4'üncü

hafta için 3 saat fazla çalışma hesabı yapılması gerekirken hatalı değerlendirme ile hüküm tesisi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

4-4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, fazla çalışma saat ücreti, normal çalışma saat ücretinin yüzde elli fazlasıdır. İşçiye fazla çalışma yaptığı saatler için normal çalışma ücreti ödenmişse, sadece kalan yüzde elli kısmı ödenir.

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 olanaklıdır.

Somut olayda Mahkemece davacı işçinin fazla çalışma ücret alacağı hesabının davacının haftalık çalışmasını 45 saati aşmadığı için fazla çalışmalarının zamsız kısmının ücreti içinde ödendiğinin kabul edileceği, sadece % 50 zamlı kısmının ödenmesi gerekeceği kabul edilmiş ise de davacı ücreti yanı sıra yaptığı iş karşılığı prim yada bahşiş alan ya da parça başı iş yapan bir işçi değildir. Dosyada mevcut bordroların incelenmesinden davacının ücretinin saat karşılığı olmadığı, her ay maktu ücret aldığı da tartışmasızdır. Davacının fazla çalışmasının zamsız kısmının aylık ücretinin içinde olduğuna dair tespit doğru olmamıştır. Davacının fazla çalışma alacaklarının % 150 zamlı hesaplama yöntemi ile belirlenmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması da hatalıdır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.04.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.