

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/13209
Karar No.	2017/14583
Tarihi:	02.10.2017

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK/11

- **PRİM**
- **FAZLA ÇALIŞMA**
- **SATIŞ TEMSİLCİLERİNİN FAZLA ÇALIŞMA HESABINDA %50 BÖLÜMÜN ESAS ALINMASININ GEREKMESİ**
-

ÖZETİ Prim, çalışanı özendirici ve ödüllendirici bir ücret ödemesi olup işverence işçiye garanti edilmiş bir temel ücretin üzerine belirli bir usule bağlı olarak ödenen ek bir ücrettir. İşverenin istek ve değerlendirmesine bağlı olabileceği gibi, sözleşme gereği olarak da verilebilir. Fazla mesai ise kural olarak 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, kanunda yazılı şartlar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. İşçi fazla mesai yapsın yapmasın prim ödemesi var ise bu ek ücrete hak kazanır. Ancak ister gezerek, isterse işyerinde çalışsın satış temsilcisi mesaisi artıkça prim alacağı artacağından, bir anlamda yüzde usulü ile çalışması söz konusu olduğundan fazla çalışma ücretinin yüzde usulünde olduğu gibi sadece zamlı kısmının (% 50) hesaplanması gerekir

DAVA : Davacı, fazla mesai ücreti ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalıya ait işyerinde plasiyer olarak çalışırken hak ettiği fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının tahsilini, istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacıya tüm ücretlerinin ödendiğini, alacağı olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının fazla çalışma, ile genel tatil ücreti alacakları olduğu gerekçesi ile davanın kabulüne, karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı taraf temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

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

2- Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Satış temsilcilerinin fazla çalışma yapıp yapmadıkları hususu, günlük faaliyet planları ile iş çizelgeleri de dikkate alınarak belirlenmelidir. Satış temsilcileri genelde belli hedeflerin gerçekleşmesine bağlı olarak prim karşılığı çalışmaktadırlar. Prim, çalışanı özendirici ve ödüllendirici bir ücret ödemesi olup işverence işçiye garanti edilmiş bir temel ücretin üzerine belirli bir usule bağlı olarak ödenen ek bir ücrettir. İşverenin istek ve değerlendirmesine bağlı olabileceği gibi, sözleşme gereği olarak da verilebilir. Fazla mesai ise kural olarak 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, kanunda yazılı şartlar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. İşçi fazla mesai yapsın yapmasın prim ödemesi var ise bu ek ücrete hak kazanır. Ancak ister gezerek, isterse işyerinde çalışsın satış temsilcisi mesaisi artıkça prim alacağı artacağından, bir anlamda yüzde usulü ile çalışması söz konusu olduğundan fazla çalışma ücretinin yüzde usulünde olduğu gibi sadece zamlı kısmının (% 50) hesaplanması gerekir.

Somut uyuşmazlıkta, dosyada mevcut bordrolardan davacının aylara göre değişen miktarlarda satış primi aldığı anlaşılmaktadır. Buna göre fazla çalışma ücretinin %150 değil sadece zamlı kısmının (% 50) hesaplanması gerektiği hususunun göz ardı edilmesi hatalıdır.

3- Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir.

Taraflar arasındaki 01/12/2008 tarihli iş sözleşmesinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğuna yönelik hüküm bulunmaktadır. Mahkemece bu sözleşme hükmünün değerlendirilmemesi hatalıdır.

4- Davacı vekili dava dilekçesinde davacının 2009 senesine kadar farklı bir çalışma düzeni olduğunu bunun 2009 yılından itibaren değiştiğini, çalışma saatlerine ilişkin düzenden farklı olarak fazla çalışmaları olduğunu açıklayarak fazla çalışma ücreti talep etmiştir. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda tanık beyanları dikkate alınarak fazla çalışma tespiti yapılmış ise de değerlendirme kısmında 2 farklı çalışma düzeni tespiti yapılarak çelişki oluşturulmuştur. Davacının dava dilekçesindeki açıklaması ile diğer deliller birlikte değerlendirilerek gerekirse davacıdan açıklama istenilerek çelişki oluşturulmadan çalışma düzeni belirlenip buna göre alacak hesabı yapılmalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 02/10/2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.