

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41
1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/28185
Karar No. 2018/22159
Tarihi: 03.12.2018

- PRİM
- PRİMİN FAZLA ÇALIŞMA ALACAĞINDAN MAHSUP EDİLEMeyeCEĞİ
- SATIŞ PRİMİ İLE ÇALIŞMADA FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN %50 LİK BÖLÜMÜNÜN HESAPLANMASININ GEREKMEŞİ
- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN ÖDENMEMESİNİN İŞÇİYE HAKLI FESİH HAKKI VERECEĞİ
- HAKLI NEDENLE İŞÇİNİN FESHİNİN KIDEM TAZMİNATI ÖDENMESİNİ GEREKTİRECEĞİ

ÖZETİ: Prim, çalışmanı 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. Genel olarak pazarlamacılık sureti ile satışlarda çalışanların ücret yanında satış bedelinden belirli oranda prim(komisyon) aldıkları bilinen bir olgudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 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.

Fazla mesai ise kural olarak 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, kanunda yazılı şartlar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. İşçi fazla mesai yapсын yapmasını prim ödemesi var ise bu ek ücrete hak kazanır. Bu nedenle de ödenen prim alacağını fazla mesai ücretinden mahsubuna gidilemez

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin 09.11.2011-25.03.2014 tarihleri arasında davalı işveren nezdinde telefonla satış görevlisi olarak çalıştığını, aylık maaşının 1071 TL. olduğunu, davacının maaş haricinde satış primi, yılda iki kez bir maaş ikramiye, yılda bir kez yakacak ve giyecek yardımı aylık yemek ücreti verildiği, 8.00-8.30'da iş başı yapıp akşam 19.30-20.00'a kadar çalıştığını nöbet günlerinde 22.00-22.30'a kadar mesaisinin olduğunu, Cumartesi günleri de 8.00-17.00 arası çalıştığını, pozisyonu gereği zaman zaman Pazar günleri ve bayram günlerinde 8.00-17.00 saat aralığında ve 6 ayda bir yapılan sayımlarda sabah 4.00'a kadar çalıştığını davacının tüm sözlü taleplerine rağmen davalı işveren tarafından fazla mesailerin ödenmediğini, davacının, davalıya gönderdiği ihtarname ile fazla mesai, yıllık izin ve kıdem tazminatını talep ettiği ayrıca iş akdini 4857 sayılı Yasa'nın 24/II-e maddesi gereği feshettiğini belirterek davalı işverenden kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin ve fazla mesai alacaklarını talep ettiğini ileri sürerek; davanın kabulüne karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı Vekilinin Cevabının Özeti:

Davalı vekili; ortada haklı fesih olmadığını 4857 sayılı Yasa'nın 24/II-e maddesi uyarınca yapılan fesihlerin ücret alacağı ile ilgili olduğunu ancak davacının ücret alacağı olmadığını, davacının belirtilen şekilde fazla mesai yapmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, fazla çalışmanın olduğunun kabulü halinde de davacıya ödenen primlerin fazla çalışmayı karşıladığını, davacının iş sözleşmesinin günün şartlarına göre revize edildiğini, sözleşmenin 11. maddesinde davacının fazla çalışmayı kabul ettiğini işverenin talebi olmaksızın fazla çalışma yapmayacağına, ayrıca istendiği takdirde 1 saatlik fazla çalışma karşılığında 1,5 saat izin kullanabileceği, hafta tatilinde çalışması durumunda hafta arasında izin kullanabileceği, davacının 11.12.2013 tarihine kadar olan yıllık izinlerini kullandığını kabul ve ikrar ettiğini, bakiye izin ücretinin de 04.04.2014 tarihi itibarıyla ödeneceğini savunarak; davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın kısmen kabulü ile net 250 TL. yıllık ücretli izin alacağına kabulüne, kıdem tazminatı ve fazla mesai alacağına reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Karar süresinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, delillerin taktirinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-Uyuşmazlık, davacının fazla çalışma alacağına hesabı noktasında ve kıdem tazminatı alacağı üzerinde toplanmaktadır.

Prim, çalışmanı 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. Genel olarak pazarlamacılık sureti ile satışlarda çalışanların ücret yanında satış bedelinden belirli oranda prim(komisyon) aldıkları bilinen bir olgudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 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.

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. Bu nedenle de ödenen prim alacağına fazla mesai ücretinden mahsubuna gidilemez.

Davacının fazla mesai yaptığı dosya içeriği ile sabit olup bilirkişi raporunda da bu yönde bir hesaplamaya gidilmişse de raporda davacının prim sistemi ile çalıştığı ve aldığı primlerin fazla mesai alacaklarını karşıladığının belirtildiği anlaşılmıştır. Mahkemece davacının primli sistemde çalışan olduğu gerekçesi ile fazla çalışma ücreti alamayacağı kabul edilmiş aynı gerekçe ile işçinin haklı feshine değer verilmeyerek kıdem tazminatı talebinin de reddine dair hüküm kurulmuştur.

Dairemizin uygulamasında davacının satışa bağlı prim alması fazla çalışma ücretine hak kazanamayacağı şeklinde değerlendirilmemektedir. Ancak; davacı prim adı altındaki ödemeler ile fazla mesai alacağına zamsız kısmını aldığından hesaplama %50 zam kısmına göre yapılmalı buna göre fazla mesai ücreti isteğinin kabulüne karar verilmelidir.

Buna bağlı olarak, davacı işçinin iş akdini ödenmeyen fazla mesai ücretleri sebebi ile 4857 sayılı Yasanın 24/II-e bendi uyarınca haklı nedenle feshettiği kabul edilerek kıdem tazminatı talebinin de hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ile davanın reddi bozmayı gerektirmiştir.

F)SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 03/12/2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.