

Esas No.	2015/6830
Karar No.	2016/10408
Tarihi:	11.04.2016

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK. /32
1475 S. İşK. /14

- **USTA ÖĞRETİCİNİN ÜCRETİNİN FİİLEN ÇALIŞTIĞI GÜNLERE BİR GÜN HAFTA TATİLİ EKLENEREK BELİRLENMESİNİN GEREKMEŞİ**
- **USTA ÖĞRETİCİNİN KIDEM SÜRESİNİN FİİLEN ÇALIŞILAN GÜNLERE VE HAFTA TATİLİ GÜNLERİ TOPLAMINA GÖRE BELİRLENMESİNİN GEREKMEŞİ**

ÖZETİ Dairemizce, usta öğreticiler bakımından uygulanan kriterlere göre; davacının bir ayda çalıştığı toplam ders saati süresi, fiilen çalışılan gün sayısına bölünerek günlük ortalama çalışma saat süresi bulunmalı, fiilen çalışılan günlere ait ücrete çalışma karşılığı olmayan hafta tatili ücreti eklenerek aylık ücreti hesaplanmalıdır

Buna göre, bu dönemler bakımından toplam kıdem süresinin tespiti esnasında, yukarıdaki örnekte olduğu gibi, haftalık fiilen çalışılan beş güne bir gün hafta tatili eklenmeli ve o hafta için toplam altı gün kıdem süresi esas alınmalı, aksi yöntemle aylık otuz gün üzerinden kıdem süresi tespiti hatalı olacaktır. Özetle, davacının çalışılmayan hafta tatili ve genel tatil günlerinde ücreti hak ettiğinin kabul edilmesine göre, işçilik alacaklarının hesaplanmasında işçinin fiilen çalıştığı gün sayısına, çalışma karşılığı olmayan ücrete hak kazandıran hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinin de eklenmesi gerekecektir

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, eksik ödenen ücret, yıllık izin ücreti, ilave tediye alacağı, kıdem tazminatı için akdin feshi, eksik ödenen ücret alacakları ve ilave tediye alacağı için dava tarihinden itibaren en yüksek banka mevduat faizi ile yıllık izin ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı belediyede usta öğretici olarak çalıştığını, davacının ücretlerinin ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesinin haklı sebeple feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ilave tediye ile bir kısım işçilik alacakları talebinde bulunmuştur.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının iddialarının yerinde olmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği ilave tediye ve ücret alacağı da bulunduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı ve davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2-Taraflar arasında, davacının ücretinin ve kıdem tazminatı ile yıllık izin süresinin tespitine esas hizmet süresinin doğru hesaplanıp hesaplanmadığı tespiti noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Dosya kapsamına göre, davacının aylık maktu ücretle değil de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 176. maddesi ve dosya kapsamındaki taahhütlere göre ders saati ücreti ile çalıştığı anlaşılmaktadır.

Dairemizce, usta öğreticiler bakımından uygulanan kriterlere göre; davacının bir ayda çalıştığı toplam ders saati süresi, fiilen çalışılan gün sayısına bölünerek günlük ortalama çalışma saat süresi bulunmalı, fiilen çalışılan günlere ait ücrete çalışma karşılığı olmayan hafta tatili ücreti eklenerek aylık ücreti hesaplanmalıdır.

Örneğin, ayda 150 ders saati çalışması bulunan bir usta öğreticinin, o ay fiilen 20 gün çalıştığı varsayımıyla günlük çalışma süresinin 7,5 saat olduğu tespit edilecektir. Ders saat ücretinin 10,00 TL olduğunun kabulü ile günlük ücretin 75,00 TL olduğu, 20 gün fiili çalışması ile bordrosuna 1.500,00 TL yansıdığı, bu kişinin hafta tatili ücretinin 75,00 TL olarak kabul edilmesi gerektiği, o ay için çalışılmamış dört hafta tatili ücretinin kendisine ödenmesi gerektiği kabul edilir ise bu kişinin o ay için alabileceği çalışılmamış hafta tatili ücreti $4 \times 75,00 = 300,00$ TL olarak saptanıp bordroya yansımış 1.500,00 TL miktarla beraber aylık ücreti 1.800,00 TL olarak tespit edilmelidir.

Dava konusu yargılama ile benzer nitelikteki dosyalar içeriğinden, davacının çalıştığı statüde, bazı dönemler haftada fiilen beş gün çalışılırken bazı haftalarda altı gün çalıştığı anlaşılmaktadır. Beş gün çalışılan haftalar bakımından, cumartesi günü akdi tatil olmamasına göre ücretin tam aylık ücret olarak belirlenip hesaplama yapılarak işçi açısından çalışılmayan gün olan cumartesi günü için de dolaylı olarak ücret hesabı yapılması isabetsiz olacaktır. Buna göre, bu dönemler bakımından toplam kıdem süresinin tespiti esnasında, yukarıdaki örnekte olduğu gibi, haftalık fiilen çalışılan beş güne bir gün hafta tatili eklenmeli ve o hafta için toplam altı gün kıdem süresi esas alınmalı, aksi yöntemle aylık otuz gün üzerinden kıdem süresi tespiti hatalı olacaktır.

Özetle, davacının çalışılmayan hafta tatili ve genel tatil günlerinde ücreti hak ettiğinin kabul edilmesine göre, işçilik alacaklarının hesaplanmasında işçinin fiilen çalıştığı gün sayısına, çalışma karşılığı olmayan ücrete hak kazandıran hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinin de eklenmesi gerekecektir.

Fark ücretin oluştuğu durumlarda ise, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti hesabına esas alınacak son ay ücretine bu farkın yansıtacağı şüphesizdir. Bu durumda mahkemece son aya yansıyan fark ücretin de eklenmesi ile bulunacak ücret üzerinden kıdem tazminatı ve yıllık izin ücretinin hesaplanması gerekir. Ayrıca ilave tediye alacağının varlığının kabulü durumunda kıdem tazminatına esas giydirilmiş ücretin tespitinde, bu miktarın da eklenmesi gerekecektir.

Bu yönü ile davacının hizmet süresi ve ücreti yeniden belirlenmeli ve bu durumun etki ettiği alacakları hüküm altına alınmalıdır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.04.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.