

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/10808
Karar No.	2014/20082
Tarihi:	04.11.2014

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK. /41

- **PARÇA BAŞI ÜCRETLE ÇALIŞAN İŞÇİNİN FAZLA ÇALIŞMASININ HESAPLANMASI**
-
-

ÖZETİ Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen durumlarda, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu şekilde bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmibeş fazlası ise fazla sürelerle çalışma ücretidir. İşçinin parça başı ücreti içinde zamsız kısmı ödenmiş olmakla, fazla çalışma ücreti sadece yüzde elli zam miktarına göre belirlenmelidir.

Dava Türü : Alacak

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1- Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2- Davacı, davalı işyerinde istifçi olarak çalıştığını, iş akdinin davalı tarafından fabrika bakıma alındığı gerekçesi ile askıya alınıp, daha sonra diğer işçiler işe çağrıldığı halde kendisinin çağrılmaması suretiyle sonlandırıldığını ve götürü usulü çalıştığını bildirerek kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla mesai, genel tatil ve yıllık izin ücreti alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı, davacının fabrikadaki tadilat bittikten sonra işe çağrılmasına rağmen zam yapılmadığı gerekçesi ile işe başlamadığını ve başka bir alacağının da bulunmadığını bildirerek davanın reddini istemiştir.

Mahkeme, davanın kısmen kabulüne karar vermiştir.

Taraflar arasında davacının fazla mesai ücretinin doğru şekilde hesaplanıp hesaplanmadığı hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Kanunda öngörülen yüzde elli fazlasıyla ödeme kuralı nisbi emredici niteliktedir. Tarafların sözleşmeyle bunun altında bir oran belirlemeleri mümkün değilse de, daha yüksek bir oran tespiti olanaklıdır.

Fazla çalışma ücretinin son ücrete göre hesaplanması doğru olmayıp, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması gerekir. Yargıtay kararları da bu yöndedir. Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. İstek konusu dönemler açısından da ücret miktarlarının tespit edilmesi gerekir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak buna göre tespiti gerekir. Ancak işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanılması gibi durumlarda, meslek kuruluşundan bilinmeyen dönemler için ücret araştırması yapılmalı ve dosyadaki diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak bir karar verilmelidir.

İşçinin 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 (İş Kanunu, Md. 41/3). Bu şekilde fazla saatlerde çalışma halinde ücret, normal çalışma saat ücretinin yüzde yirmibeş fazlasıdır.

Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen durumlarda, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu şekilde bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmibeş fazlası ise fazla sürelerle çalışma ücretidir. İşçinin parça başı ücreti içinde zamsız kısmı ödenmiş olmakla, fazla çalışma ücreti sadece yüzde elli zam miktarına göre belirlenmelidir.

Somut olayda davacı parça başı sistemi ile götürü usulle çalışmaktadır. Bunun anlamı işçinin ücretinin çalıştığı süre esas alınarak değil, yapmış olduğu iş miktarı esas alınarak hesaplandığıdır. Yani işçiye, İş Kanununda belirtilen sürenin üzerinde yaptığı çalışmalar için normal mesai ücreti ödenmekte, fazla çalışmalarının karşılığı ödenmesi gereken %50 zamlı ücret ödenmemektir. Dosyada bulunan bilirkişi raporunda, davacının fazla çalışma ücreti hesaplanırken bu hususa dikkat edilmeksizin davacının saat ücreti bulunarak buna %50 zam yapılmak suretiyle, yani normal ücretin %150'si fazla çalışma saati ile çarpılarak hesaplama yapılmıştır. Oysa işçi parça başı çalıştığından fazla çalışmalarının karşılığını normal mesai ücreti olarak zaten almıştır. Yapılacak iş, yukarıda açıklandığı şekilde hesaplanan fazla çalışma saatinin alınan normal ücretin %50'si ile çarpılmak suretiyle hesaplama yapmaktır. Mahkemece bu husus gözetilmeden, hatalı bilirkişi raporu hükme esas alınarak fazla miktara fazla mesai ücretine hükmedilmiş olması isabetsiz olup, bozma nedenidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 04.11.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.