

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2017/19084

Karar No. 2020/13601

Tarihi: 27/10/2020

- TEMEL ÜCRETİN İÇİNDE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN YER ALMASININ YILDA 270 SAAT AYLIK 22,5 SAAT VE HAFTALIK 5,2 SAATLE SINIRLI GEÇERLİ OLDUĞU
- İŞ SÖZLEŞMESİNDE GÜNDE 3 SAATLİK FAZLA ÇALIŞMANIN TEMEL ÜCRETE DAHİL OLDUĞU İBARESİNİN GEÇERSİZ ODUĞU

ÖZETİ Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde 8.2 bendine düzenlenen;"...aylık ücret, yılda 270 saati veya günde 3 saati veya yılda 90 iş gününü aşmayan fazla mesai çalışmaları ile gerektiğinde yapılacak hafta tatili çalışmalarını da kapsayacak şekilde taraflarca müştereken tayin ve tespit edilmiştir." maddesi ile fazla mesainin yıllık 270 saat günlük 3 saat ve yılda 90 iş gününü aşmamak üzere ücrete dahil kuralına yer verilmiş olup, Dairemizce kararlılık kazanmış uygulamaya göre yılda 270 saat ile sınırlı olmak üzere temel ücret içinde fazla mesai ücretinin olduğu kabulü gerekir. İş sözleşmesinde günde 3 saatlik fazla mesainin ücret karşılığının temel ücret içinde ödendiği belirtilmişse de sözü edilen ibare geçersiz olup yıllık 270 saat, aylık 22,5 saat ve haftalık 5.2 saat ile sınırlı olarak sözü edilen kurala değer verilmeli ve dosya kapsamına göre belirlenen fazla mesai süresinden bahsi geçen haftalık 5.2 saat düşülmek suretiyle hesaplamaya gidilmelidir.

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

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davalı şirketin alt işvereninde davalı şirkete ait depoda çalıştığını, iş akdinin davacı tarafından haklı nedenle feshedildiğini iddia ederek bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının iş akdini tek taraflı olarak feshettiğini, kendi döneminden sorumlu olduğunu, davacının fazla çalışma iddiasının gerçeği yansıtmadığını davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, tanık beyanlarına göre davacının asıl işvereni davalı şirket olan alt işvereni dava dışı Eksa şirketi olan işyerinde 28.10.2005-30.04.2007 tarihleri arasında çalıştığı, 01.05.2007-21.11.2014 tarihleri arasında Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre davalı şirket işyerinde çalıştığı, alt işverendeki süre dahil davacının toplam kıdeminin 9 yıl 25 gün olduğu, davacının belirsiz ve tam süreli iş akdiyle çalıştığı, davacının haklı işçi feshine dayandığı, davalı tarafça davacıya bir kısım kıdem tazminatı ödemesi yapıldığı, davacının bakiye kıdem tazminatı ile fesihte kullandırıldığı yada ücretinin ödendiği ispatlanamayan yıllık izin ücretine hak kazandığı, davacının tanık beyanlarıyla fazla çalışma ve ulusal bayram genel tatillerde çalışma olgularını ispatladığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2-Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde 8.2 bendine düzenlenen;"...aylık ücret, yılda 270 saati veya günde 3 saati veya yılda 90 iş gününü aşmayan fazla mesai çalışmaları ile gerektiğinde yapılacak hafta tatili çalışmalarını da kapsayacak şekilde taraflarca müştereken tayin ve tespit edilmiştir." maddesi ile fazla mesainin yıllık 270 saat günlük 3 saat ve yılda 90 iş gününü aşmamak üzere ücrete dahil kuralına yer verilmiş olup, Dairemizce kararlılık kazanmış uygulamaya göre yılda 270 saat ile sınırlı olmak üzere temel ücret içinde fazla mesai ücretinin

olduğu kabulü gerekir. İş sözleşmesinde günde 3 saatlik fazla mesainin ücret karşılığının temel ücret içinde ödendiği belirtilmişse de sözü edilen ibare geçersiz olup yıllık 270 saat, aylık 22,5 saat ve haftalık 5.2 saat ile sınırlı olarak sözü edilen kurala değer verilmeli ve dosya kapsamına göre belirlenen fazla mesai süresinden bahsi geçen haftalık 5.2 saat düşülmek suretiyle hesaplamaya gidilmelidir.

3-Yıllık izin defterinde davacının imzası bulunan bir kısım izin kullanma süreleri mahsup edildiği halde yine imza içeren ve 14 gün izin kullandığı belirtilen sürenin izne ayrılma ve başlama tarihi yazılı olmadığı gerekçesiyle indirilmemesi isabetli değildir. Yıllık izin defterinde davacının imzasını taşıyan günlerin tamamı için izin kullandığı kabul edilmeli buna göre izin ücretlerinde bakiye izin hakları belirlenmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.10.2020 gününde oybirliği ile karar verildi.