YBS Hukuk, Adana Avukatlık Bürosu Av. Yakup Buğrahan SEVDİ
https://www.ybshukuk.com.tr/yargitay-9-hukuk-dairesi-2021-12968-primli-iscide-fazla-calisma/

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2021/12968 K. | Sabit ücret ve prim alan işçide fazla çalışma ücretinin hesabı

Yargıtay, 9. Hukuk Dairesi, Esas No: 2021/8644, Karar No: 2021/12968, Karar Tarihi: 27.09.2021
Kararın resmi kaynağı

9. Hukuk Dairesi 2021/8644 E. , 2021/12968 K.

"İçtihat Metni"MAHKEMESİ :İş Mahkemesi

DAVA TÜRÜ : ALACAK

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi 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, davacının davalılardan ... Çimento'ya ait işyerinde, 18/01/2007-31/12/2009 tarihleri arası mikser şoförü olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı tarafından haksız şekilde feshedildiğini, alacaklarının ödenmediği, ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı, fazla mesai, yıllık ücretli izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı ... Çimento San. ve Tic. A.Ş. vekili, müvekkilinin asıl işveren olmadığını, alacakların zamanaşımına uğradığı savunarak, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının davalılardan ... Lojistik Beton San. ve Tic. Ltd. Şti.'nin sigortalısı olarak davalı ... Çimento Holding A.Ş.'ye ait işyerinde 18/01/2007-31/12/2009 tarihleri arasında çalıştığı, davalı ... Lojistik Beton San. ve Tic. Ltd. Şti.'nin, asıl işi hazır beton üretmek olan diğer davalı ... Çimento Holding A.Ş.'nin ürettiği betonları taşıma işini yaparak yardımcı hizmet yürüttüğü, davalılar arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6 maddesi gereğince asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu, her iki şirketin de işçilik alacaklarından müteselsilen sorumlu olduğu, davacıya bir kısım kıdem tazminatı ödemesi yapılarak sözleşmenin sona erdirildiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararı, taraf vekilleri temyiz etmiştir. Dairemizin 2015/34107 esas 2019/20007 karar ve 14.11.2019 tarihli ilamı ile sair temyiz itirazları incelemeden özetle; davacının hasımda yanıldığının kabulü ile asıl işveren olarak ... Çimento Holding Anonim Şirketi yerine ... Çimento Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ile alt işveren (... Lojistik Beton Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi) hakkında karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle, hüküm bozulmuştur.

Mahkemece bozma ilamına uyulmuş, yargılama sırasında alt işverene yönelik dava tefrik edilerek ayrı esasa kaydı yapılmış ve eldeki davada davalı ... Çimento Sanayi ve Ticaret Anonum Şirketi 'ne yönelik davanın kısmen kabulüne karar verilerek kıdem tazminatı ile, fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili alacakları hüküm altına alınmış ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti talepleri red edilmiştir.

Temyiz:

Kararı taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

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

2- Yukarıda açıklanan Dairemizin 2015/34107 esas 2019/20007 karar ve 14.11.2019 tarihli ilamında temyize konu sair itirazlar incelenmemiş ve davanın gerçek hasma yönlendirilmesi gerektiği gerekçesiyle bozma yapılmıştır. Bozma ilamında sair temyiz itirazları incelenmemesine rağmen Mahkemece karar gerekçesinde " Bozma konusu dışında kalan hususlar kesinleştiğinden, yeniden inceleme ve değerlendirme yapılmamıştır." şeklinde gerekçe yazılması hatalıdır.

3- Taraflar arasında fazla çalışma ücretinin hesabı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının sabit ücret yanında prim ödemesi alması nedeniyle alacak hesabı %50 zamlı ücrete göre yapılmıştır.

Davacının davalıya ait işyerinde mikser şoförü olarak sabit ücret yanında prim ödemesi ile çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu çalışma sisteminde fazla çalışma hesabı yapılırken Dairemiz uygulamasına göre sabit ücret üzerinden % 150 zamlı saat ücretine göre hesaplama yapılarak sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti tespit edilmeli, ödenen prim miktarının % 50 zam kısmına göre de hesaplama yapılıp ve her iki hesap yöntemi toplanarak fazla çalışma ücreti belirlenmelidir.

Örneğin işçinin 3.000,00 TL sabit ücret ve 1.000,00 TL ortalama prim aldığı durumda 3.000,00 TL/225 saat x 1,5 x fazla çalışma saat sayısı = A şeklinde sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti belirlenir. Aynı dönem için ödenen primlerin fazla çalışmanın zamsız kısmını karşıladığı kabul edilerek, prim tutarı için 1.000,00 TL/225 saat x 0,5 x fazla çalışma saat sayısı = B hesabıyla prime düşen fazla çalışma ücreti belirlenir. A+B toplamı o dönem için hak kazanılan fazla çalışma ücretini belirler.

Mahkemece, bu açıklamalar doğrultusunda hesaplama yapılarak davacı alacağı belirlenmelidir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 27/09/2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.