ÜREYHUKUK

FAZLA MESAİ ÜCRETİNİN, ASIL ÜCRETE DAHİL OLMASINA İLİŞKİN İŞ SÖZLEŞMELERİNDE YER ALAN HÜKÜMLER VE BU HÜKÜMLERİN GEÇERLİLİĞİ

04.11.2021

Yazarlar: Merve Gündeş, Berfu Yalçın, Oğuz Çerçi

Uygulamada sıklıkla karşılaşılan durumlardan biri de iş sözleşmelerinde fazla mesai ücretinin, işverenle işçi arasında kararlaştırılan asıl ücrete dahil olduğuna dair düşülen kayıtlardır. Bilindiği üzere, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 5. Maddesi uyarınca bir yılda iki yüz yetmiş saate kadar fazla mesai yapılması mümkündür. Bu doğrultuda gelişen Yargıtay içtihatları uyarınca iş sözleşmelerinde, işçinin bir yılda iki yüz yetmiş saate kadar yapılan fazla mesai çalışmalarına karşılık gelen ücretinin, asıl ücrete dahil olduğu kararlaştırılabilmektedir. Ancak fazla çalışma ücretinin asıl ücretin içerisinde olduğuna dair yapılan anlaşmaların geçerliliği işçinin asıl ücretinin miktarına bağlıdır. Nitekim bu kayıtların geçerli olması için, sözleşmede kararlaştırılan asıl ücretin asgari ücretin belli bir miktar üzerinde olması ve fazla çalışma süresi ile birlikte değerlendirildiğinde asıl ücretin asgari ücretin altına düşmemesi gerekmektedir. Aksi halde iş sözleşmesinde yer alan bu hükümler geçersiz kabul edilecektir.

İş hayatında, fazla mesai ücretinin asıl ücretin içinde olduğuna dair kayıtlar, iş sözleşmelerinde yer almakta ve sıklıkla işçilerin karşısına çıkmaktadır. Yerleşik İş Hukuku mevzuatına göre, haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak nitelendirilmektedir. İş yerinde fazla çalışma yaptırılması halinde ise işçiye fazla çalışmasının karşılığı olarak bir ücret ödemesi yapılmalıdır. Ancak uygulamada, bunun aksine fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil olduğuna dair kayıtlar içeren iş sözleşmeleri bulunmaktadır. Fazla çalışma ücretinin asıl ücretin içinde olduğuna dair kayıtların geçerliliği ise belirli şartların varlığına bağlıdır.

Öncelikle fazla çalışma ücretinin asıl ücretin içinde olduğu ve fazla çalışmanın karşılığı olarak işçiye ek bir ödeme yapılmayacağı sözleşmede açıkça belirtilmiş olmalı ve işçinin buna muvafakat etmesi gerekmektedir. Pek tabii bu anlaşmalar, yıllık 270 saati aşmayan fazla çalışmalar için hüküm doğurmaktadır. 270 saatlik fazla çalışma sınırının aylık dilimlere bölünmesi ile bu sürenin aylık 22,5 saat ile sınırlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Değerlendirilmesi gereken bir diğer ölçüt ise işçinin asıl ücretinin miktarıdır. Nitekim belirlenen ücretin asgari ücrete denk veya yakın olduğu durumlarda, fazla çalışma yapan işçinin fazla mesai ücreti almaması, asıl ücretinin asgari ücretin altına düşmesi gibi bir sonucu doğurmaktadır. Dolayısıyla iş sözleşmesinde kararlaştırılan ücret belirlenirken işçinin 22,5 saate karşılık gelen fazla mesai ücreti, kararlaştırılan asıl ücretten çıkarıldığında asıl ücret, asgari ücretin altında kalmamalıdır. Nitekim Yargıtay'ın görüşü bu hususa dikkat edilmeden sözleşmelere eklenen kayıtların geçersiz olduğu yönündedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 03.11.2020 tarihli ve 2016/30199 E. 2020/14569 K. sayılı kararında sözleşmeye düşülen fazla mesai ücretinin asıl ücret içinde hesaplandığına dair kayda ilişkin ***"iş sözleşmesinde fazla mesainin temel ücret içinde ödeneceği yönündeki kuralın geçerli olabilmesi için kararlaştırılan ücretin asgari ücretin belli bir miktar üzerinde olması gerekir. Sözü edilen kural gereği yıllık 270 saatlik fazla mesainin temel ücret içinde ödendiği kabul edildiğine göre aylık 22,5 saat olan fazla mesai ücretinin zamlı kısmını karşılayabilecek düzeyde ücret belirlenmelidir."*** Somut olayda, kararlaştırılan brüt ücretin 843 TL ve aynı dönem asgari ücretin 837 TL olduğu anlaşıldığından fazla mesainin zamlı kısmının kararlaştırılan tutarla karşılanmadığı sonucuna varılmış ve Yargıtay sözleşmedeki ilgili hükmün geçersiz olduğunu belirtmiştir.

Yine bir başka kararda ***"İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemizce, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğu kabul edilmekte olup, yılda 270 saati aşan çalışmaların kanıtlanması durumunda karşılığının ödenmesi gerekir. Bu halde, iş sözleşmesinde kararlaştırılan aylık ücrete aylık 22,5 saat fazla çalışma ücretinin de dahil olduğu göz önüne alınarak, davacının fazla çalışma ücreti dışında kalan ücretinin asgari ücretin altında kalıp kalmadığı denetlenmelidir."*** (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 13.01.2021 tarihli ve 2020/3915 E. 2021/614 K. Sayılı kararı) şeklinde hüküm kurulmuştur.

Yargıtay'ın verdiği kararlar ışığında, fazla mesai ücretinin asıl ücret içerisinde olduğuna dair iş sözleşmesi hükümleri, yalnızca işçiye ödenmesi kararlaştırılan asıl ücretin asgari ücretin belli bir miktar üzerinde olması halinde geçerli kabul edilecektir. Aksi halde, iş sözleşmesinde yer alan fazla mesai ücretinin de asıl ücrete dahil olduğuna dair kayıtlar geçersiz kabul edilecektir. Bu halde, kayıtların geçersiz olması ile birlikte, fazla mesai yapan işçi fazla çalışma ücreti alacağına hak kazanacaktır. Dolayısıyla fazla çalışmanın asıl ücrete dahil olduğu hususundaki düzenlemelerde, 270 saatlik fazla mesai ücreti ile birlikte değerlendirildiğinde, asıl ücretin asgari ücret altında kalmamasına özellikle dikkat edilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak,

Türk Hukuku'nda işçiye yıllık 270 saate kadar fazla çalışma yaptırılması mümkündür. Fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil olacağına dair sözleşmeye eklenen kayıtların geçerliliği ise bu hususun açıkça belirtilmesi ve işçinin muvafakatinin alınması halinde mümkündür. Son olarak kararlaştırılan asıl ücretin, aylık 22,5 saat fazla çalışmayı karşılayacak şekilde asgari

ücretin üstünde olması ve fazla çalışma ücreti çıkarıldığında asgari ücretin altına düşmeyecek şekilde belirlenmesi gerekmektedir.

İsmail Paşa Sok. No: 77
34718 Koşuyolu, Kadıköy/İstanbul
Tel : +90 0216 327 27 00 pbx
Faks : +90 0216 327 27 44
https://www.urey.av.tr

Bu bilgi notu ve varsa ekleri, sadece bilgilendirme amacıyla tarafınızla paylaşılmıştır. Bu bilgi notu, uygun yasal tavsiye olmaksızın herhangi bir özel durumda veya somut olayda uygulanmamalıdır. Bu bilgi notu, diğer internet adreslerinin linklerini içerebilir, ÜreyhukuK kendisine ait olmayan web sitelerinden hiçbir şekilde sorumlu değildir ve herhangi bir web sitesi ile ilgili bilgileri, içeriği, sunumu veya doğruluğu onaylamaz, açık veya zımni herhangi bir garanti vermez. Bu bilgi notunun telif hakları ÜreyhukuK'a ait olup işbu bilgi notu ÜreyhukuK'un önceden yazılı izni olmaksızın çoğaltılamaz, çevrilemez ve değiştirilemez.