

**Yurtdışında çalışan işçinin işverence sunulan mesai şartlarında günlük mesai 8 saat olarak belirtilmişse, esas alınacak saat ücreti 225 saat olarak belirlenmez, aylık 240 saat olarak belirlenir.**

### **Emsal Karar**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015/6473 Esas. , 2016/22504 Karar, 19/12/2016 Tarihli Yurtdışında İşçi İle İşveren İlişkisinden Kaynaklanan alacak davasında "İşverence sunulan mesai şartlarında günlük mesai 8 saat olarak belirtilmişse, esas alınacak saat ücreti 225 saat olarak belirlenemeyeceğini, aylık 240 saat olarak belirleneceğini, ücret hesabının giydirilmiş net ücretten değil, giydirilmiş brüt ücret üzerinden yapılması gerektiğini, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin, son ücret üzerinden ödeneceğini, yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şart olduğunu, işveren izinlerin kullanıldığını gösteren imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile desteklenen izin tahakkukları ile ispatladığı takdirde, ödenen bedeller hesaplamadan dürüşüleceğini" vurgulamıştır.

### **Taraflar Arasındaki Uyuşmazlık**

Davacı İsteminin Özeti: Davacı vekili; müvekkilinin davalı şirketin yurtdışındaki inşaat işyerlerinde .....2003-.....2009 yılları arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin işverence feshedildiğini, en son aylık ücretinin 1.200 TL olduğunu, ayrıca 3 öğün yemek ve yatmak için koğu tahsis edildiğini, davacının belirtilen tarihten sonra işe tekrar çağrılacağını belirtilmesine rağmen çağrılmadığını ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücreti, ulusal bayram, genel tatil, hafta tatili ve fazla mesai alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti: Davalı vekili; dava konusu alacakların zamanaşımına uğradığını, yurtdışındaki inşaat faaliyetlerinin proje bazlı olması nedeniyle çalışmanın dönemsel ve belirli süreli iş sözleşmesi çerçevesinde olduğunu, hizmetinin kesintisiz olamayacağını, belirli süreli iş sözleşmesinin projenin tamamlanması üzerine kendiliğinden sona erdiğini ve bu nedenle kıdem ve ihbar tazminatı talep hakkı olamayacağını, davacının ücret düzeyinin ve fazla mesai ve diğer ödemelerinin işyeri kayıtlarıyla sabit olduğunu beyan ederek, davanın reddini savunmuştur.

### **Yerel Mahkemenin Kararı**

Mahkemece yapılan yargılama sonunda davacının davalı işveren yanındaki toplam hizmet süresinin 2 yıl 10 ay olduğu, tazminata esas giydirilmiş ücretinin 1.902,96 TL olduğu ücret bordroları esas alındığında yapılan ödemeler dikkate alındığında, fazla mesai alacağı, hafta tatili alacağının bulunmadığı, zamanaşımı itirazı dikkate alınarak bayram ve genel tatil alacağının bulunmadığı, kullanmadığı yıllık izinleri karşılığında alacaklarının ödenmiş olduğu, bu cihetle yıllık izin alacağının bulunmadığı, davacının davalıya ait birden fazla ayrı projede çalıştığı, özlük dosyasındaki sözleşmenin sona erme nedeninin işin bitmesi olarak belirtilmiş olması gözetilerek belirsiz süreli hale gelen iş akdinin işin tamamlanması nedeniyle İş Kanunu'nun 25/II maddesine göre feshedilmesi davalı işveren açısından haklı bir neden oluşturmayacağı davanın kısmen kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatlarının tahsiline, diğer taleplerin reddine hükmedilmiştir.

### **Yargıtay'ın Kararı**

Davalıya ait yurt dışı işyerinde çalışan davacının tazminat ve alacaklarının belirlenmesine esas ücret taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Davacı işçi ücretinin son aylık ücretin net 1.200,00 TL olduğunu ileri sürmüş, davalı işveren ise davacının 3,00 TL saat ücretle çalıştığını savunmuştur. Davacı tanığı davacının iddiasını doğrulamış ve ücret araştırmasına gelen cevapta sendika yurtiçi uygulamasını bildirerek net 2.100,00 TL ücret alabileceğini açıklamıştır. Bilirkişi hesap raporunda davalının sunduğu kayıtlardaki ücrete göre tazminat ve alacaklar hesaplanmış ve mahkemece de davalının sunduğu kayıttaki ücret üzerinden hesaplanan tazminat ve alacaklar hüküm altına alınmıştır.

Davacının imzasını içermeyen aylık ücret bordrolarında saat ücreti ile temel ücret hesabı dışında fazla çalışma, hafta tatili ile bayram genel tatil ücreti gibi tahakkuklara yer verilerek davacının banka hesabına yatan tutar ile uyumlu bir tahakkuka gidilmiştir. Davalı işveren işçinin imzasını içermeyen ve her zaman düzenlenmesi mümkün olan bordrolarla temel ücreti bölmek suretiyle diğer işçilik alacaklarının da ödendiği şeklinde bir uygulama geliştirmiştir. İşçinin banka hesabına yapılan ödemelerde maaş açıklaması dışında başka bir bilgiye yer verilmemiştir. Davacının yaptığı iş, kıdemi, bordro içerikleri ve tanık beyanları ile emsal ücret araştırması da gözetilerek davacı işçinin aylık temel ücretinin 1.200,00 TL olduğu kabul edilmeli ve bordroların fazla çalışma ile tatil tahakkuklarını içermediği sonucuna varılmalıdır.

Diğer yandan davacının bayram genel tatil ücreti zamanaşımı nedeniyle reddedilmiş ise de, dava tarihinde göre beş yıl geriye gidildiğinde son 6 aylık çalışmanın zamanaşımına uğramadığı da anlaşılmaktadır. Gerekirse bu esaslar dahilinde bilirkişiden yeniden rapor alınmalı ve mahkemece bir değerlendirmeye tabi tutularak tazminat ve alacaklar hüküm altına alınmalıdır.

Diğer taraftan, **davalı işverence sunulan mesai şeritlerinde günlük mesainin 8 saat olarak belirtilmesi karşısında, hesaba esas alınan saat ücretinin aylık 240 saat yerine 225 saat ile çarpılması da hatalıdır.**

4857 sayılı İş Kanununun 59 uncu maddesinde, **iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır.**

Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi davalı işverenin yurtdışı şantiyelerinde kesintili olarak çalışmıştır. Davacının yıllık izin ücreti alacağı istemi bordroda yer alan tahakkuklar nedeniyle reddedilmiş ise de, izin ödemesi adı altında bordroda yer alan tahakkukların işçinin farklı şantiyelerdeki çalışmalarının iş bitimi sebebiyle sona erdiği dönemlere rastlayıp rastlamadığı araştırılmamıştır. Bordroda yer alan ödemelerin işçinin banka hesabına yapıldığı savunulmuş olmakla bu yönde gerekirse ilgili banka kayıtları getirilmeli ve iş bitimi sebebiyle çıkışların verildiği dönemde yapılan ödemelerin karşılığı olan izin günleri ile çalışma dönemi içine rastlamakla birlikte **izinlerin kullandırıldığını gösteren imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile desteklenen izin tahakkukları hesaplamadan düşünülmelidir.** Bu konuda eksik incelemeyle karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

Hüküm altına alınan miktarların net mi yoksa brüt mü olduğunun hükümde belirtilmemesinin infazda tereddüde yol açacağı düşünülmemesi de isabetsizdir.

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgisine iadesine, 19/12/2016 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## **Sonuçlar**

İşverence sunulan mesai şeritlerinde günlük mesai 8 saat olarak belirtilmişse, esas alınacak saat ücreti 225 saat olarak belirlenmez, aylık 240 saat olarak belirlenir. Her ne kadar kararda bunun gerekçesi yer almasa da 225 saat belirlemede hafta tatilinde çalışılmadan ücret ödenmesi hususu dikkate alınmamış olduğundan 240 saat ücret olarak esas alınmaktadır. Diğer yandan ücret hesabının giydirilmiş net ücretten değil, giydirilmiş brüt ücret üzerinden yapılması gerekir.

İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretler, son ücret üzerinden ödenir. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır.

İşveren izinlerin kullandırıldığını gösteren imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile desteklenen izin tahakkukları ile ispatladığı takdirde, ödenen bedeller hesaplamadan d r ş l r.

**Av.Arb.Ahmet Can**

İletişim Bilgilerimiz :

**WhatsApp** : **0 532 409 18 85**

**Mail** : **ahmetcan@ahmetcan.av.tr**

**Web** : **www.ahmetcan.av.tr**