

PARÇA BAŞI VE YÜZDE USULÜ İLE ÇALIŞAN İŐİLERİN ÜCRETİ, TATİL ÜCRETİ VE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

1. GİRİŐ

4857 sayılı İŞ Kanunu'nda genel olarak işçinin çalıŐması karşılığında alacağı ücret “zaman esasına” göre belirlenmiŐtir.

Parça başına ve yüzde usulüne göre çalışma; 4857 sayılı İŞ Kanunu'nun temelini oluŐturan zaman esaslı çalışma biçiminden ayrı düzenlemeler olarak görünmesine karŐın, bundan tamamen ayrı çalışma biçimleri değıldir.

Parça başına çalışma, işçinin ürettiğı parça başına göre ücretinin belirlendiğı iş sözleşmesi türüdür. İŞçinin ücreti ürettiğı parça başına göre belirlenmektedir.

Günümüz koŐullarında iŐçiyi daha verimli çalıŐtırmak isteyen iŐverenler bu alıŐma Őeklini uygulamaktadırlar. Bu alıŐma biçiminde; belirlenmiş sayıda, ölçüde veya ağırlıkta nesne üretimi söz konusu olmaktadır.

Yüzde usulüne göre çalıŐmada ise, otel, lokanta, eğlence yerleri gibi işyerlerinde müşterilerin hesap pusulalarına yüzde eklenerek veya ayrı Şekillerde alınan paralarla, kendi isteğıyle müşteri tarafından işverene bırakılan veya işverenin kontrolü altında bir araya toplanan paraların işyerinde çalışan tüm işçilere katkılarına göre belli bir oranda dağıtılması Őeklinde ücret ödenmektedir.

Yüzde usulüne göre ücret ödeme usul ve esasları, 4857 sayılı İŞ Kanunu'nun 51 inci maddesi uyarınca çıkartılan Yüzdelerden Toplanan Paraların İŞçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir.

Söz konusu çalışma biçimlerinde işçilerin ücretlerinin ödenmesi ve benzeri konularda İŞ Kanunu'nda ve ilgili mevzuatta düzenleme bulunmayan durumlarda, 6098 Sayılı Borçlar Yasasının hizmet akdine ilişkin hükümlerine başvurmak gerekmektedir.

2. PARÇA BAŞINA VE YÜZDE USULÜNE GÖRE ÇALIŞMALARDA ÜCRET

4857 Sayılı İŞ Kanunu'nun 32 nci maddesinde ücret: “Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kiŐiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.” biçiminde tanımlanmıŐtır.

Aynı kanunun 63 üncü maddesinde haftalık çalışma süresi 45 saattir denilerek, ücretin genel olarak zaman esaslı belirlenmesi yoluna gidilmiŐtir.

Asgari Ücret Yönetmeliğinin 6 ncı maddesinde; “Asgari ücret bütün iŐkollarını kapsayacak Őekilde belirlenir. Ücretin, bir günlük olarak belirlenmesi esastır. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır.” denilmektedir.

Buna göre, yalnızca ister parça başı olarak ödensin, isterse yüzde usulüne göre ödensin, işçilerin aldıkları ücretin günlük olarak belirlenmiş olan asgari ücretin miktarının altına düşmesi mümkün değıldir. İŞveren tarafından böyle bir uygulama yapılması halinde eksik ücret ödenmesi veya asgari ücretin altında ücret ödenmesi nedeniyle 4857 sayılı İŞ Kanunu'nun 102 nci maddesi uyarınca idari yaptırım uygulanması söz konusu olabilecektir.



A) PARÇA BAŞINA ÜCRET

İşçi tarafından üretilen mal veya çıkarılan işin miktarına göre ödeme yapılan ücret sistemine parça başına ücret sistemi denir.

Parça başına (Akord) ücret, parça sayısı, uzunluk veya ağırlık gibi birimlerin esas alınması, her birim için bu ücretin saptanması ve bu ücretin işçi tarafından belirli bir çalışma döneminde üretilen birim sayısı ile çarpılması suretiyle hesaplanır.¹

Borçlar Kanunu'nun 412 nci maddesine göre "İşçi, sözleşme gereğince parça başına veya götürü olarak çalışmayı üstlendiği takdirde işveren, her işin başlamasından önce ona ödenecek birim(akord) ücretini bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirim yapmayan işveren, aynı veya benzer bir iş için belirlenmiş olan birim ücretini ödemekle yükümlüdür."

Konuyla ilgili olarak 6098 Sayılı Borçlar Yasası'nın 411 inci maddesinde ise: "İşçi, sözleşme gereğince yalnız bir işveren için sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmişse işveren, ona yeterli iş vermekle yükümlüdür. İşveren, kendi kusuru olmaksızın sözleşmede öngörülen parça başına veya götürü iş sağlayamayacak durumda bulunduğu veya işletme koşulları geçici olarak gerektirdiği takdirde işçiye, ücreti zaman esasına göre öder.

Bu durumda, zamana göre ödenecek ücret, anlaşmada veya hizmet ya da toplu iş sözleşmesinde belirlenmemişse işveren, işçiye parça başına veya götürü olarak daha önce aldığı ortalama ücrete eşdeğer bir ücret ödemekle yükümlüdür.

Parça başına veya götürü ya da zamana göre iş sağlayamayan işveren, en azından iş görme edimini kabulde temerrüt hükümleri uyarınca zamana göre iş görmede ödeyeceği ücreti ödemekle yükümlüdür." düzenlemesi yer almaktadır.

Ayrıca 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasının f bendi, "Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmaması durumunda işçiye haklı nedenle iş sözleşmesini derhal feshederek, kıdem tazminatı talep etme hakkı tanımıştır.

B) YÜZDE USULÜNE GÖRE ÜCRET

Yüzde usulüne göre ücret ödemesinde; alınan hizmet karşılığında üçüncü şahısların (müşterilerin) yapmış oldukları ödemelerden işveren tarafından belirli bir yüzde kesilerek, işyerinde çalışan tüm işçilere ödenmektedir.

Yüzde usulüne göre ücrette, ücreti doğrudan işveren ödemez ya da bir kısmını öder.

Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerle, hemen orada yenilip içilmesi için yiyecek veya içki satılan yerlerde zamana göre ücret veya çoğunlukla yüzde usulüne göre ücret ödenir. Bunların bir arada uygulanması da mümkündür. 2

Yüzde usulüne göre ücret alan işçilere de asgari ücretin altında ücret ödenemez.

İş Kanunu'nun 51 inci maddesinde öngörülen işyerlerinde yüzde usulüne göre ücret sisteminin uygulanması zorunlu değildir.



¹ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 13. Baskı, İstanbul 2017, Sayfa 397

² Ö. Eyrenci, S. Taşkent, D. Ulucan, E. Baskan, İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2020, sayfa 143

4857 sayılı İş Kanununun 51 inci maddesi ve bu madde uyarınca çıkartılan Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmeliğin 4 üncü maddesi uyarınca, "Otel, lokanta, eğlence yerleri ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerde yüzde usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla, kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan veya işverenin kontrolü altında bir araya toplanan paraları, işveren, işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır."

Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmeliğin 5 inci maddesinde ise yüzdelerin dağıtılma esasları düzenlenmiştir.

Söz konusu düzenlemeye göre; "Yüzdelerin dağıtımında, işyerindeki tüm servislerden elde edilen yüzdelerin toplamı ile işçilerin fiilen yaptıkları işler esas alınır. İşyerinde çalışan her işçi, toplanan yüzdelerden, fiilen çalıştığı gün sayısına ve elde ettiği puana göre yararlanır. İşçinin yaptığı işler, puan cetvelinde birden çok gruba giriyorsa, sadece puanı yüksek olan iş esas alınır. Düğün, çay, balo, ziyafet ve toplantı gibi ilave işlerden, servis karşılığı yüzde alındığı takdirde, bu işler için geçici olarak alınan işçilerin ücretleri, puan cetvelinde yer alan, yapılan iş ve görev unvanları dikkate alınarak hesaplanır. Ancak, bu tutar çalışılan süreye denk gelen asgari ücretin altında olamaz. İlave işler için alınan işçiler, başka işlerde çalıştırılmaz."

İşveren veya işveren vekili yüzdelerden toplanan paraların eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür. Ayrıca işveren her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermek zorundadır. Bu belgelerin şekli ve uygulama usulleri iş akitlerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir.

Yüzde usulü ile alınan paralar bahşişlerden ayrılır. Bahşiş, yüzdelerden farklı olarak işçinin yerine getirdiği hizmetten memnun kalınması nedeniyle müşterinin bir zorunluluk olmaksızın ve istediği miktarda ödediği paradır. Bu paralar kural olarak işçinin kendisi tarafından alınır.

İş sözleşmesinin taraflarının işçinin ücretinin yalnızca alacağı bahşişlerden oluşacağını kararlaştırması mümkündür. Bu durumda işçinin alacağı bahşişlerin toplamının cari asgari ücretin altında kalması halinde aradaki farkın işveren tarafından ödenmesi ve işçi ücretinin asgari ücret seviyesine getirilmesi gerekmektedir.³

3. PARÇA BAŞINA VE YÜZDE USULÜNE GÖRE ÇALIŞMALARDA TATİL ÜCRETİ

Ücret şekillerine göre tatil ücreti 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 49 uncu maddesinde düzenlenmiştir; "İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır."

4857 Sayılı İş Kanunu'nun Hafta Tatili Ücreti başlığını taşıyan 46 ncı maddesine göre ise, "Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir."

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 47 nci maddesinde ise; bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin genel tatil günü ücretleri düzenlenmiştir.



³ Y.22.HD.2014/32684 E,2016/1251K,20.01.2016 T.

Buna göre, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde işçiler eğer çalışmazlarsa, o günlerin ücretleri bir iş karşılığı olmaksızın ödenir. Çalışma yapılması durumunda ise ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücret ödenecektir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

4. PARÇA BAŞINA VE YÜZDE USULÜNE GÖRE ÇALIŞMALARDA FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma konusu 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 41 inci maddesi ve bu madde uyarınca çıkartılan İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde düzenlenmiştir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği hallerde işyerinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve toplam 45 saate kadar yapılan çalışmalar karşılığında işçilere fazla sürelerle çalışma ücreti ve haftalık toplam 45 saati aşan çalışmalar karşılığında ise fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir.

Kanunun 41 inci maddesi ve ilgili yönetmeliğin 4 üncü maddesi uyarınca, "Fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir."

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 4 üncü maddesi uyarınca, "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 hallerde, 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 yolla bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmi beş fazlası fazla sürelerle çalışma ücretidir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla çalışma ücreti, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 51 inci maddesinde öngörülen yönetmelik hükümlerine göre ödenir."

Buna göre; parça başına veya yapılan iş miktarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş miktarını karşılayan ücret temel alınarak fazla çalışma ücreti bulunur. Saat ücretinin bu yolla hesaplanmasında güçlük çekilen durumlarda ise, önce parça başına veya iş tutarına ilişkin ödeme döneminde üretilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek, bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur ve bir saatlik parça veya iş tutarına düşen bir saatlik normal ücret artırılıp fazla çalışma ücreti olarak ödenir.



Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmeliğin 5 inci maddesine göre, “Yüzde usulüne göre çalışan işçilerin fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmaları durumunda; fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma saatlerine ait puanları, normal çalışma puanlarına eklenir. Yüzdelerden ödenen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki fark işveren tarafından ödenir. Zira yüzde usulüne göre ödenen ücret içinde fazla çalışmaların zamsız tutarı ödenmiş olmaktadır.”

Yüksek Mahkeme kararlarına göre, “Bahşış, yüzde usulü ya da parça başı ücret ödemesinin öngörüldüğü çalışma biçiminde, fazla çalışma ücretlerinin zamsız kısmının sabit ücret içerisinde ödendiği kabul edildiğinden, fazla çalışmalar, saat ücretinin % 150 zamlı miktarına göre değil, sadece %50 zam nispetine göre hesaplanmalıdır.”⁴

İşçiye fazla çalışma yaptığı saatler için normal çalışma ücreti ödenmişse, bu durumda sadece kalan yüzde elli zamlı kısmı ödenir.

Kanunda öngörülen yüzde elli fazlasıyla ödeme kuralı, nispi emredici bir nitelik taşır. Tarafların bunun altında bir oran belirlemeleri mümkün değilse de sözleşmelerle daha yüksek bir oran tespiti olanaklıdır. Fazla çalışma ücreti ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanır.

5. SONUÇ:

İşçi tarafından üretilen mal veya çıkarılan işin miktarına göre ödeme yapılan ücret sistemine parça başına ücret sistemi denir.

Parça başına (Akord) ücret, parça sayısı, uzunluk veya ağırlık gibi birimlerin esas alınması, her birim için bu ücretin saptanması ve bu ücretin işçi tarafından belirli bir çalışma döneminde üretilen birim sayısı ile çarpılması suretiyle hesaplanır.

Parça başına ücret ödenmesi durumunda, işveren tarafından mutlaka işçinin parça başına birim ücreti belirlenecek, bu işçiye bildirilecek, bu ücret günlük yasal asgari ücretin altına düşmeyecek, serbest zaman kullanılmıyorsa ve haftalık çalışma süresi 45 saati geçmişse işçiye fazla çalışma yaptığı süreye ilişkin olarak ilgili yönetmelikte yer alan ve yukarıda belirtilen esaslar uyarınca fazla çalışma ücretlerinin zamsız kısmının sabit ücret içerisinde ödendiği kabul edildiğinden, sadece %50 zamlı kısmı ödenecektir. İşçinin hafta tatili ve genel tatil ücreti ise bir güne düşen ücreti olacaktır.

Yüzde usulüne göre ücret ödemesinde ise, alınan hizmet karşılığında üçüncü şahısların (müşterilerin) yapmış oldukları ödemelerden işveren tarafından belirli bir yüzde kesilerek, işyerinde çalışan tüm işçilere dağıtılmaktadır.

Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerde hemen orada yenilip içilmesi gibi yiyecek satılan yerlerde zamana göre ücret veya çoğunlukla yüzde usulüne göre ücret ödenir. Bunların bir arada uygulanması da mümkündür.

İş Kanunu'nun 51 inci maddesinde öngörülen işyerlerinde yüzde usulüne göre ücret sisteminin uygulanması zorunlu değildir.

Yüzde usulüne göre ücret ödenmesi durumunda, İş Kanunu ve ilgili yönetmelik hükümleri gereğince işverenlik tarafından işyerinde kendi kontrolü altında bir araya toplanan paraların işçilerin tamamına eksiksiz olarak dağıtılması gerekmektedir.



⁴ Y.22.HD. E.2016/2250, K.2019/416,10.01.2019 T.

Bu işçilerin alacakları ücret toplanan para ve işyerlerinde yapılan işler için belirlenen ve ilgili yönetmelik ekinde yer alan puanlar dikkate alınarak hesaplanacaktır. Yüzde usulüne göre çalışan işçilerin günlük ücretlerinin de yasal asgari ücretin altında ödenmesi mümkün değildir.

Bu çalışma biçiminde tatil günü ücretleri işverenlik tarafından işyerinde çalışan işçilere ödenecektir.

Ayrıca, işçinin fazla çalışma yapması durumunda işçilerin bu çalışma süresi karşılığında normal ücretleri yüzdelerden toplanan paralardan ödendiğinden, işçiye yaptığı fazla çalışma karşılığında, işveren tarafından yalnızca geriye kalan yüzde elli zamlı kısım ödenecektir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com

