

PARÇA BAŞI/GÖTÜRÜ ÜCRET SİSTEMİ

I-GİRİŞ

Genel olarak ücret, ya zaman esaslı ya parça başına ya da yüzde usulü ile belirlenmektedir. Bazen de bu üç usulde biri diğeri ile içiçe geçirilerek karma bir uygulama yapıldığı da görülmektedir.

Parça başına çalışma, çalışma zamanı dikkate alınmaksızın, yapılan işin parça olarak miktarının esas alındığı hizmet sözleşmesidir. Bir başka ifadeyle, parça başına ya da yapılan işe göre ücret olarak çalışma durumunda sözleşmenin konusu "sonuçlandırılmış iş" (eser) değil, devam eden ve edecek olan belirli zaman kesitlerinde, belirli sayıda veya belirli ölçüde yahut da belirli ağırlıktaki eşya imalidir[1]. Bu nitelikler iş sözleşmesini, Türk Borçlar Kanununun 470-486 ncı maddeleri arasında düzenlenen eser (eski adıyla istisna) sözleşmesinden ayırmaktadır. İş sözleşmesini, iş görmeye ilişkin diğeri sözleşmelerden ayıran en önemli unsur, bağımlılıktır, işçi, çalışmasını işverenin gözetim ve denetimi altında yapar. Yargıtay'ımız da ayırma aynı esastan bakmaktadır: Konusu insan emeği olan hizmet akdi ile istisna akdi arasındaki yegane fark; hizmet akdinde işçinin işini işverene tam bir tabiiyet ilişkisi içerisinde sığdırılmış olmasıdır[2].

II- PARÇA BAŞI/GÖTÜRÜ ÜCRET SİSTEMİNİN ÖZELLİKLERİ

4857 sayılı İş Kanununda akort ücret ifadesine (md. 49 ve 57) yer verilmesine rağmen tanımı yapılmamıştır. Kanunda, akort ücretin, bir ücret usulü olduğu, belirtmiştir.

Ücret sistemlerinden bir diğeri verime göre ücret oluşturur ve "parça başına/akord ücret" ve "götürü ücret" diye iki ayrı somut görünüm biçimiyle karşımıza çıkar. Akord ücret, işçinin ürettiği mal birimine veya işin miktarına göre hesaplandığı ücrettir. Bazen işçinin yaptığı parça/birim iş sayısına göre hesaplanmasına gidilir ve "parça başına ücret" yahut "parça veya iş miktarına göre ücret" diye anılır. Uygulamada en sık rastlanılan budur, fakat bazen akord ücretin uzunluk/büyükük/ağırlık birimleri dikkate alınarak beklenmesine gidilir ve buna "para akordu" denir. Bazen de işçinin bir birim iş için sarf edeceği zaman bulunup ondan sonra ürettiği tüm mal/iş sayısınca bu birim zamana göre ücret ödenmesine gidilebilir ki, buna da "zaman akordu" adı verilir. Akord ücret, hangi türü olursa olsun, her bir işçi bakımından ayrı ayrı belirlenebilir ve buna bireysel akord demek mümkündür. Ancak bir grup işçiye yönelik biçimde saptanması da mümkündür ve buna da grup akordu denir. Uygulamada genellikle akord ücretle zamana göre ücret karışımı bir sistem uygulanır. Asgari bir ücret garantisi içeren akord ücrette durum böyledir. Süreklilik göstermeyen işlerde işin sonucuna göre önceden bir miktar ücretin kararlaştırıldığı hallerdeyse götürü ücretten söz edilir ve böylesi ücret de akord ücretin bir görünümüdür[3]. Hukuki yönden akort ücretle götürü ücret arasında fark bulunmamaktadır.

Akort ücret şekli, zamana göre ücretin kabulünü gerektiren nedenlerin olmaması halinde ortaya çıkar. Bu ücret şekli işçi ve işverene bazı yararlar sağlar. Bu ücret şeklinde işçi beceriklilik, çalışkanlık ve hızlı çalışma ile daha çok kazanır. Akort ücretin işverene sağladığı en büyük yarar, ücretin yapılan iş için tam karşılığı olması, başka bir deyişle, yapılan iş kadar ücret ödenmesidir. Bu durum maliyetin önceden hesaplanabilmesine yardım eder. Bu ücret şeklinin işçi açısından bazı sakıncaları vardır. Türü nedenlerle çalışmanın yavaşlaması veya işçiye yeterince iş verilmemesi sonucu ödenecek ücret zamana göre hesaplananın altına düşebilir. Ayrıca akort ücretin işçiyi aşırı bir çalışmaya sevk edip yorduğu, yıprattığı öne sürülerek akort-mort sloganı ile bu ücret şekline karşı çıkmaktadır[4].

Akort, parça başına, götürü usulle çalışan işçinin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünerek ortaya çıkan miktarına göre belirlenir.

Parça başı ücret sisteminde de aylık ücretin asgari ücretin altında ödenmesi mümkün olmaz, kısmi süreli iş ilişkisi bundan ayrıktır[5]. Bu nedenle işçi ile haftada bir ya da birkaç gün için çalışmayı içeren ve parça başı ücret sistemi öngörülen iş sözleşmesi sonucunda aylık olarak ödenecek toplam tutar asgari ücretin altında olabilecektir.

Parça başına ücret sistemi ile çalışan bir işçinin iş sözleşmesiyle, eser (istisna) sözleşmeleri benzerlik gösterse de aralarında esaslı farklılıklar bulunmaktadır. Yargıtay (özellikle 10. Hukuk Dairesi)[6] yerleşik bir uygulamaya dayanarak işin işyerinde yapılmasını aramaktadır. Hatta Yargıtay, sigortalılık niteliğini belirlerken işin işverene ait işyerinde yapılması yanında, bazı

kararlarında, isabetsiz olarak işçinin ücretinin de zaman esasına göre ödenmesi şartını aramaktadır. Ancak, Yargıtay 21 inci Hukuk Dairesi 10 uncu Hukuk Dairesinin istikrar kazanmış kararlarına ters, ama isabetli bir kararında[7] parça başına ücretle evde yapılan çalışmada hizmet sözleşmesinin varlığını kabul etmiştir. Örneğin, kitap dizgisiyle uğraşan bir şirket, kendisine dizgi için verilen kitapların ham metinlerini bir başka kişiye kendi istek ve denetimi altında ve belirli zaman süreci içerisinde ve yazılan sayfa adedine göre ücret ödemek suretiyle yazdırmakta ise, bu kişi ile şirket arasındaki ilişki bir iş sözleşmesidir. Bu kimsenin şirketin işyerinde çalışması ve belirli bir çalışma dönemi içerisinde sözleşmede öngörülen kadar sayfa yazması ile, yine söz konusu kimsenin işyeri dışında, örneğin kendi evinde aynı miktar işi aynı zaman içerisinde üretmesi durumunda artık mevcut ilişkiyi, iş yerinde yapmadı diyerek, istisna sözleşmesi içerisinde mütalaa etmek, bize göre uygun değildir[8].

Genel olarak, işveren sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenen işçisine, 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 ücretini zaman esasına göre ödemekle yükümlü olduğu ve bunun miktarının da asgari ücretten az olmayacağı kimi yazarlarca ifade edilmesine rağmen bu baskın bir görüş değildir.

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 şekilde bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmi beş fazlası ise fazla sürelerle çalışma ücretidir. İşçinin parça başı ücreti içinde zamsız kısmı ödenmiş olmakla, fazla çalışma ücreti sadece yüzde elli zam miktarına göre belirlenmelidir[9].

III-SONUÇ

Yapılan işin sonucuna göre hesaplanan ücrete akort ücret denir. Bir prescinin bastığı kapak sayısına, bir maden işçisinin çıkardığı madenin ağırlığına veya bir işçinin boyadığı bezin uzunluğuna göre ücretin hesaplanması durumlarında akort ücret söz konusudur. Akort ücret, parça sayısı, büyüklük, uzunluk veya ağırlık gibi birimlere göre saptanır ve belirli bir çalışma dönemine düşen ücret, her birim için saptanan ücretin birim sayısı toplamı ile çarpılması sonucu bulunur. Bunun dışında, akort ücret şekli ile ilgili olarak, değişik bazı işlerin bir arada yapılması sonucu ortaya çıkan götürü iş kararlaştırılabilir[10].

Akort/götürü ücretle çalışan işçinin hafta tatili, genel tatil ücreti vardır. Akort/götürü ücretle çalışan işçinin haftalık çalışma süresi 45 saati aştığında fazla çalışma ücreti alacağı da tabidir. Bu ücret sistemiyle çalışan işçinin, diğer işçilik hakları da mevcuttur. Farklılık, ücretin zamana göre değil, belirlenen birime göre saptanmasından kaynaklanır.

İşveren bu ücret sisteminde işçiye yeterli iş vermekle yükümlüdür. Akort ücretin işçiyi çalışmaya zorlayarak aşırı biçimde yorduğu aşıkardır ve bazı meslekler/işler dışında genel olarak tercih edilmemektedir.

[1] M. Fatih UŞAN, "Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve İşçinin Sorumluluğu, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.4, S.1-2, Haziran-Aralık 2000, s. 93.

[2] Yrg. 9. HD'nin 27.02.1978 tarihli ve E:1977/2806, K: 1978/3343 sayılı kararı.

[3] Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s.1479.

[4] Nuri ÇELİK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s. 148.

[5] Şahin ÇİL, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara 2010, s. 295.

[6] Yrg. 10. HD'nin 12.04.1994 tarihli ve E:1994/805, K: 1994/6829 sayılı kararı.

[7] Yrg. 21.HD'nin., 08.06.2000 tarihli ve E: 2000/4584, K: 2000/4611 sayılı kararı.

[8] M. Fatih UŞAN, "Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve İşçinin Sorumluluğu, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.4, S.1-2, Haziran-Aralık 2000, s. 105.

[9] Yrg. 9. HD'nin 01.03.2010 tarihli E: 2008/17246, K: 2010/5405 sayılı kararı.

[10] Nuri ÇELİK, age, s.147.