

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

TC
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2017/22688
Karar No. 2018/18197
Tarihi: 11.09.2018

- **24 SAAT ÇALIŞIP 48 SAAT DİNLENME ESASLI ÇALIŞMA**
- **24 SAATİN 14 SAATİNİN ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILACAĞI**
- **GÜNDE 11 SAATİ AŞAN SÜRELERİN HAFTALIK 45 SAATİ DOLDURUP DOLDURMASINA BAKILMAKSIZIN FAZLA ÇALIŞMA SAYILACAĞI**

ÖZETİ: Somut olayda; davacının, davalı Bakanlığa bağlı çocuk yuvasında 15/10/2010-10/06/2013 tarihleri arasında 24 saat çalışılıp 48 saat dinlenme esasına göre, bir hafta 3 gün, bir hafta 2 gün çalıştığı anlaşılmaktadır. Dairemizin Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen uygulamasına göre (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 05.04.2006 gün 2006/9-107 esas, 2006/144 karar); 24 saat süren çalışma sisteminde günlük 14 saatin mesaiye geçtiği ve çalışma süresinin günlük 11 saatten fazla olamayacağı hususu dikkate alınarak, davacının bir hafta 9 saat, diğer hafta 6 saat fazla çalışmasının bulunduğu, bu sisteme göre davacının ulusal bayram ve genel tatil günlerine denk gelen günlerde de çalışmasını sürdürdüğü gözetilerek, dosyaya sunulan imzasız bordrolarda fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil çalışması ücretlerine dair tahakkuk bulunan dönemlerin, davalının delil olarak dayandığı üzere, ücretinin yattığı bankalardan getirtilecek ekstrelerle karşılaştırılarak uyuşması halinde bu tutarlar mahsup edilmek suretiyle hesaplama yapılması gerekmektedir. Aksi yönde verilen karar hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: 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:

Davacı isteminin özeti:

Davacı; 15.10.2010 tarihinden itibaren, davalı Bakanlığa bağlı çocuk yuvasında değişen alt işverenler nezdinde bakıcı anne olarak çalıştığını, iş akdinin 10/06/2013 tarihinde işin sona erdiği gerekçesiyle haklı nedene dayalı olmaksızın feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarına hükmedilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı cevabının özeti:

Davalı ... vekili; zamanaşımı ve husumet itirazında bulunmuş, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece; bilirkişi raporu ve toplanan diğer delillere dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı vekilinin tüm, davacı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasında davacının fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil ücret alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacı, davalı işyerinde fazla çalışma yaptırıldığı ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı halde ücretlerinin ödenmediğini ileri sürmüş, davalı ise bordolarda görüldüğü şekilde davacının fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil çalışması yapması halinde ödeme yapılmış olduğunu, davacının alacak iddialarının haksız bulunduğunu savunmuştur. Mahkemece; toplanan deliller gereğince davacının çocuk yuvası olan işyerinde 24 saat çalışıp, sonraki 48 saat dinlenme esasına göre çalıştığının anlaşıldığı, bu çalışma şekline göre haftalık çalışma saatinin hiçbir şekilde 45 saati geçmeyeceği, işin niteliğinin de fazla çalışmayı gerektirmediği, ayrıca yine yapılan işin niteliğinin davacının resmi ve dini bayramlarda çalışmasını gerektirdiği, işçinin bunu önceden kabul etmiş sayılacağı bu günlere ilişkin ayrıca kat sayılı ücret talep hakkının olmayacağı, davacının resmi tatil, fazla çalışma talep edemeyeceği sonuç ve kanaatine varılarak bu taleplerin reddine karar verilmiştir.

Somut olayda; davacının, davalı Bakanlığa bağlı çocuk yuvasında 15/10/2010-10/06/2013 tarihleri arasında 24 saat çalışılıp 48 saat dinlenme esasına göre, bir hafta 3 gün, bir hafta 2 gün çalıştığı anlaşılmaktadır. Dairemizin Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen uygulamasına göre (Yargıtay Hukuk Genel

Kurulu'nun 05.04.2006 gün 2006/9-107 esas, 2006/144 karar); 24 saat süren çalışma sisteminde günlük 14 saatin mesaide geçtiği ve çalışma süresinin günlük 11 saatten fazla olamayacağı hususu dikkate alınarak, davacının bir hafta 9 saat, diğer hafta 6 saat fazla çalışmasının bulunduğu, bu sisteme göre davacının ulusal bayram ve genel tatil günlerine denk gelen günlerde de çalışmasını sürdürdüğü gözetilerek, dosyaya sunulan imzasız bordrolarda fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil çalışması ücretlerine dair tahakkuk bulunan dönemlerin, davalının delil olarak dayandığı üzere, ücretinin yattığı bankalardan getirtilecek ekstrelerle karşılaştırılarak uyuşması halinde bu tutarlar mahsup edilmek suretiyle hesaplama yapılması gerekmektedir. Aksi yönde verilen karar hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir. 4-492 sayılı Harçlar Kanunu'nun 13/j maddesi Genel Bütçeye dahil idarelerin bu Kanunun 1 ve 3 sayılı tarifelerine giren bütün işlemlerinin harçtan müstesna olacağı belirtilmiştir.

Somut olayda; davalı Bakanlığın muaf olması nedeniyle hüküm kısmında harç masrafından sorumlu tutulmaması yerinde ise de, davacı tarafından sarf edilen peşin, başvuru ve ıslah harcı tutarlarının davanın kısmen kabulüne rağmen, bu tutarların davacıya iadesine karar verilmesi yerine davacı üzerinde bırakılması, nispi karar ve ilam harcının davacıdan tahsiline karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmektedir.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular nazara alınarak karar verilmesi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 11.09.2018 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.