

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/46

T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2017/22872
Karar No. 2019/13293
Tarihi: 18.06.2019

- HAFTA TATİLİ
- HAFTA TATİLİNİN KESİNTİSİZ 24 SAAT OLARAK KULLANDIRILMASININ GEREKTİĞİ 24 SAATTEN AZ VERİLEN HAFTA TATİLİNİN HİÇ KULLANDIRILMAMIŞ SAYILACAĞI
- HAFTA TATİLİ İZİNİNİN TOPLUCA KULLANILACAĞININ KABULÜNÜN YASAL DÜZENLEMESİNE AYKIRI OLDUĞU

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinde, işçinin tatil gününden önce aynı Yasanın 63 üncü maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla, yedi günlük zaman dilimi içinde yirmidört saat dinlenme hakkının bulunduğu belirtilmiş, işçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46 ncı maddenin ikinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmidört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullandırılamaz. Buna göre hafta tatilinin yirmidört saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır. Açıklanan yasal düzenleme dikkate alındığında, hafta tatili izinlerinin işçinin dinlenme hakkına ilişkin olduğu açıktır. Hal böyle iken, hafta tatili izninin toplu olarak kullandırılabilmesinin kabulü yasal düzenlemenin amacına aykırılık taşır. Bu sebeple hafta tatili izninin

toplu olarak kullandırılması halinde, hafta tatili ücreti alacağıın günlerinden ilgili haftaya (yedişergünlük zaman dilimleri nazara alınarak) denk gelen hafta tatili gününde işçinin dinlendiğinin kabulü gerekir. Ayrıca fazla çalışma ücreti alacağı bakımından da, söz konusu izin günlerinin hesaptan dışlanması gerektiği gözardı edilmemelidir. Mahkemece davacının hiç hafta tatili izni kullanmadığı kabul edilerek hesaplanan hafta tatili ücreti alacağıın hüküm altına alınması hatalı olup kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen karar, süresi içinde davalı vekili tarafından duruşmalı olarak temyiz edilmiş ise de; duruşma gününün taraflara tebliği için tebligat gideri verilmediğinden duruşma isteğinin reddine ve incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verildikten sonra Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalıya ait işyerinde şoför olarak çalıştığını, öğle yemeğinin işverence verildiğini, ayrıca işe girişi ve çıkışı sırasında rızası hilafına birtakım belgeler imzalatıldığını, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haklı bir sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ile birlikte bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, yetki itirazında bulduklarını, talep edilen alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin bordroya yansıtılarak ödendiğini, hafta tatillerinin toplu olarak kullandırıldığına dair izin formları bulunduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davacının kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti talebinin reddine, diğer alacaklar yönünden kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Somut uyuşmazlıkta, mahkemece davacı tanığının anlatımına göre davacının haftada 21 saat fazla çalışma yaptığı, ayrıca hafta tatili günleri ile dini bayramlar dışındaki ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı kabul edilerek hesaplanan alacaklar hüküm altına alınmıştır. Dosya kapsamına göre yargılama sırasında dinlenen davacı tanığının husumetli olduğu anlaşılmaktadır. Bu halde, fazla çalışma ve hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışmasının ispatı yönünden husumetli tanığın anlatımı tek başına yeterli değildir. Diğer taraftan Dairemizce temyiz incelemesi yapılan ve işyerinde şoför olarak çalışan işçilere ait emsal dosyalarda (Dairemizin 2014/7004 E.ve 2014/2477 E. sayılı kararları), işyerinde uygulanan çalışma düzenine göre çalışma saatlerinin 07.00-18.00 saatleri arasında olduğu, ayrıca (toplu izin kullandırılmakla birlikte) hafta tatillerinde çalışma yapıldığı, dini bayramlar dışındaki ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışıldığının kabul edildiği anlaşıldığından , bu dosyada da aynı doğrultuda değerlendirme yapılması uygun olacaktır.

3-Davalı tarafça dosyaya hafta tatili izinlerinin toplu kullandırıldığına dair bir kısım belgeler sunulmuştur. Mahkemece, bu belgelerde kullanıldığı belirtilen izinlerin mazeret izni olduğu kabul edilerek, söz konusu izin günleri hafta tatili ücreti hesabında dikkate alınmamıştır. Ne var ki bu kabul şekli hatalı olup, davacı işçinin anılan günlerde mazeret izni kullandığına yönelik bir iddiası olmamıştır. Diğer taraftan, hesaplanmasında, hafta tatilinin toplu kullanılmasına ilişkin belgelerde yazılı izin 4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinde, işçinin tatil gününden önce aynı Yasanın 63 üncü maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla, yedi günlük zaman dilimi içinde yirmidört saat dinlenme hakkının bulunduğu belirtilmiş, işçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46 ncı maddenin ikinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmidört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullandırılmaz. Buna göre hafta tatilinin yirmidört saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır. Açıklanan yasal düzenleme dikkate alındığında, hafta tatili izinlerinin işçinin dinlenme hakkına ilişkin olduğu açıktır. Hal böyle iken, hafta tatili izninin toplu olarak kullandırılabilceğinin kabulü yasal düzenlemenin amacına aykırılık taşır. Bu sebeple hafta tatili izninin toplu olarak kullandırılması halinde, hafta tatili ücreti alacağının günlerinden ilgili haftaya (yedışergünlük zaman dilimleri nazara alınarak) denk gelen hafta tatili gününde işçinin dinlendiğinin kabulü gerekir. Ayrıca fazla çalışma ücreti alacağı bakımından da, söz konusu izin günlerinin hesaptan dışlanması gerektiği gözardı edilmemelidir. Mahkemece davacının hiç hafta tatili izni kullanmadığı kabul edilerek hesaplanan hafta tatili ücreti alacağının hüküm altına alınması hatalı olup kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.

4-Taraflar arasında kıdem tazminatına esas ücretin hesabı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacı dava dilekçesinde işverence yemek ve servis hizmeti sunulduğunu belirtmiş olup; mahkemece, talep ve tanık anlatımı doğrultusunda yemek ve servis bedeli tazminata esas ücrete dahil ederek hesaplama yapılan bilirkişi raporuna itibar edilmiştir.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda bir öğün yemek bedeli 5,5 TL olarak, yol yardımı ise 4 TL olarak belirlenmiştir. Ancak yemek ve servis bedelinin hangi esasa göre belirlendiği rapordan anlaşılammaktadır. Mahkemece, ilgili kuruluşlardan işyerinin niteliği ve davacının çalışma dönemi de belirtilerek bir öğün yemek ve servis bedelinin ne kadar olduğu sorulup belirlenmeli bundan sonra tespit edilecek yemek ve servis bedeli ücrete ilave edilmelidir.

Ayrıca davacının davalılara ait şantiyede görev yaptığı anlaşılmakta olup, mahkemece, gerekirse tanıklar yeniden dinlenilerek davacının şantiyede kalıp kalmadığı, şantiyede kalıyorsa servisten ne şekilde faydalandığı açıklığa kavuşturulmalı ve buna göre kıdem tazminatına esas ücrete servis ücretinin ilave edilmesi gerekip gerekmediğine karar verilmelidir. Mahkemece bu hususlar gözetilmeden karar verilmesi doğru olmamıştır.

Temyiz edilen kararın açıklanan sebeplerle bozulması gerekmiştir. Sonuç: Temyiz olunan hükmün yukarıda açıklanan sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.06.2019 tarihinde oybirliği ile karar verildi.