

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1699

Karar No. 2013/3484

Tarihi: 29.01.2013

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İŞK/63

- **ÇALIŞMA SÜRELERİ**
- **FAZLA ÇALIŞMANIN HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN AŞILIP AŞILMAMASINA GÖRE BELİRLENECEĞİ**
- **HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRELERİ AŞILMASADA FAZLA ÇALIŞMA OLARAK KABUL EDİLECEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ**

ÖZETİ 4857 sayılı İş Kanunu'nun da kural olarak haftalık çalışma esası benimsenmiştir. Kanununun 41. Maddesine göre "Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz". 63. maddeye göre ise "Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. 4857 sayılı İş Kanunu ve kanuna ilişkin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yönetmelik, haftalık çalışma esasının istisnalarına da yer vermiştir.

a) Günlük çalışma süresinin onbir saatten fazla olamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğinden, tespit edilen fazla sürelerin denkleştirmeye tabi tutulmaması, onbir saati aşan çalışmalar için zamlı ücret ödenmesini gerektirmesidir.

b) İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde, bu süreyi aşan çalışmalar fazla mesai ücreti ödenmesini gerektirir.

c) Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında, günlük çalışma esası vardır.

d) En önemlisi ise gece çalışmalarında getirilen sınırlamadır. Kanununun 69/3 maddesi uyarınca "işçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez". Kanunda belirtilen bu süre günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa dahi, günde yedibuçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir

DAVA: Davacı, fazla çalışma ücreti, resmi ve dini bayram ücreti ile yol ücreti alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi U.Ocak tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalıya ait iş yerinde resmi ve dini bayramlarda çalıştığını, fazla mesai yaptığını ancak ücretlerinin işverence ödenmediğini ileri sürerek, fazla mesai, resmi ve dini bayram, yol ücreti alacaklarının tahsilini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, fazla çalışmanın aylık maktu ücrete tabi olduğunu, bayram ve genel tatil günlerinde çalışılmadığını, yol ücretinin ödeneceğine dair anlaşma yapılmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalıya ait iş yerinde davacının fazla mesai yaptığı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

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

2. Fazla çalışma ücretlerinin hesabı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun da kural olarak haftalık çalışma esası benimsenmiştir. Kanunun 41. Maddesine göre "Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz". 63. maddeye göre ise "Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir" şeklinde kurala yer verilmiştir.

Ancak 4857 sayılı İş Kanunu ve kanuna ilişkin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yönetmelik, haftalık çalışma esasının istisnalarına da yer vermiştir.

a) Günlük çalışma süresinin onbir saatten fazla olamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğinden, tespit edilen fazla sürelerin denkleştirmeye tabi tutulmaması, onbir saati aşan çalışmalar için zamlı ücret ödenmesini gerektirmesidir.

b) İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde, bu süreyi aşan çalışmalar fazla mesai ücreti ödenmesini gerektirir.

c) Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında, günlük çalışma esası vardır.

d) En önemlisi ise gece çalışmalarında getirilen sınırlamadır. Kanunun 69/3 maddesi uyarınca "işçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez". Kanunda belirtilen bu süre günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa dahi, günde yedibuçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir.

Somut olayda önceki karar "Somut olayda; davacının fazla çalışma süresinin hesaplanma tarzı çekişmeli olup haftalık 45 saati aşan süreler fazla çalışma olduğundan yukarıdaki ilkeler doğrultusunda hesaplamanın haftalık 45 saatlik süreler göre yapılması gerektiğini gözetmeyen bilirkişi raporuna değer verilerek sonuca gidilmesi bozmayı gerektirmiştir." gerekçesiyle bozulmuştur.

Mahkemece bozma ilamına uyulmuştur. Bozma ilamı davalı lehine olmakla önceki hesaplamadaki unsurlar ve miktarlar açısından davalının usulü kazanılmış hakkı oluşmuştur. Mahkemece bozma öncesi alınan raporda sözleşme gereği aylık 270 saat fazla çalışmanın ücrete dahil olduğu kabul edilmesine rağmen bozma sonrası alınan raporda bozma ilamına yanlış anlam yüklenerek 270 saatin mahsubunun yapılmaması ve önceki miktarın üzerinde bir alacağın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Yukarıda açıklandığı üzere bozma kararımız önceki çalışma saatleri doğrultusunda fazla çalışma alacağının aylık değil haftalık olarak hesaplanması yönündedir. Kararın önceki gerekçeyle yeniden bozulmasına karar vermek gerekmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 29.01.2013 gününde oybirliği ile karar verildi.