

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/46

T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/9612
Karar No. 2019/7353
Tarihi: 02.04.2019

- HAFTA TATİLİ
- HAFTA TATİLİNDE ÇALIŞMASA DA İŞÇİNİN ÜCRETİ ÖDENECEĞİ
- ÇALIŞILAN HAFTA TATİLİNİN FAZLA ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE GÖRE ÜCRETLENDİRİLECEĞİ
- HAFTA TATİLİ ÇALIŞAN İŞÇİYE TOPLAM 2,5 YEVMIYE ÖDENMESİ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinde, işçinin tatil gününden önce aynı Kanun'un 63. 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. maddenin ikinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Hafta tatili ücretine gelince; 4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinin ikinci fıkrası gereğince, çalışılmayan hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın işçinin ücreti tam olarak ödenir. Hafta tatilinde çalışan işçinin ücretinin nasıl hesaplanacağı yasalarda düzenlenmemiş ise de, hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı, buna göre ücretin yüzde elli zamlı ödenmesi gerektiği görüşü benimsenmiştir. Buna göre hafta tatilinde çalışılmışsa, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında, çalışmanın karşılığı da bir buçuk yevmiye olarak ödenmelidir. Şu hale göre çalışılan

hafta tatilinin ücreti ikibuçuk yevmiye olmalıdır

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraflar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin davalı işverene ait ...'daki işyerinde “ kamyon -ağır nakliye ” şoförü olarak çalıştığını, yıllık izin dönüşü aldığı sağlık raporunu davalıya bildirmesine rağmen kabul edilmeyerek iş sözleşmesinin haksız olarak sonlandırıldığını ve alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram genel tatil ücretleri ile asgari geçim indirimi alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının istifa ederek işten ayrıldığını, talep konusu yapılan alacakların zamanaşımına uğradığını, davacı ile imzalanan sözleşmeye göre ücretinin 1.500,00 USD olarak belirlenmekle emsal ücret araştırmasını kabul etmediklerini, çalışma saatlerinin Türkmenistandaki yasal mevzuata göre belirlendiğinden fazla çalışma yapılmadığı gibi tatil günlerinde de çalışmadığını ve bu nedenle alacak taleplerinin yerinde olmadığını beyanla davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı vekili ve davalı vekili ayrı ayrı temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2-Davacı işçinin hafta tatillerinde çalışıp çalışmadığı ve çalışmış ise işverence ödenmemiş hafta tatili alacağının bulunup bulunmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinde, işçinin tatil gününden önce aynı Kanun'un 63. 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. maddenin ikinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Hafta tatili ücretine gelince; 4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinin

ikinci fıkrası gereğince, çalışılmayan hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın işçinin ücreti tam olarak ödenir. Hafta tatilinde çalışan işçinin ücretinin nasıl hesaplanacağı yasalarda düzenlenmemiş ise de, hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı, buna göre ücretin yüzde elli zamlı ödenmesi gerektiği görüşü benimsenmiştir. Buna göre hafta tatilinde çalışılmışsa, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında, çalışmanın karşılığı da bir buçuk yevmiye olarak ödenmelidir. Şu hale göre çalışılan hafta tatilinin ücreti ikibuçuk yevmiye olmalıdır. Somut olayda, davacı hafta tatilinde de çalıştığını iddia etmiş, davalı hafta tatilinde çalışmadığını savunmuş, mahkemece bu konudaki alacak talebi reddedilmiştir. Davacı tanıklarının, davalı şirkete karşı aynı taleplerle dava açmış olmaları ve bu nedenle husumetli bulunmaları nedeni ile beyanlarına itibar edilemez. Ancak davalı tanığı olarak dinlenen ..., işyerinde isteyen işçinin hafta tatilinde de çalıştığını beyan etmiş olması nazara alındığında, davalı işyerinde hafta tatilinde de çalışma yapıldığı anlaşılmaktadır. Anılan tanık her ne kadar “ davacının çalışıp çalışmadığını” bilmiyordum şeklinde beyanda bulunmuş ise de, aynı davalıya ait aynı işyerinde ve aynı dönemde gerçekleşen çalışmaların başka uyuşmazlıklarında konusu olduğu ve Dairemiz incelemesinden geçen emsal dava dosyalarında davalı işyerinde ayda iki hafta tatilinde çalışıldığının kabul edildiği görülmektedir. Nitekim Dairemiz incelemesinden geçen ve benzer mahiyetteki uyuşmazlıklara ilişkin olan 2012/25924, 2012/25926, 2012/25927 esas sayılı dosyalar ile yine davalıya ait Dairemizden geçen diğer emsal dosyalar ve aynı gün temyiz incelemesine tabi tutulan Dairemizin 2015/22523, 2016/3675-3676-3677 ve 2016/31006 sayılı dosyalarda davalı işyerinde her ay ayda iki hafta tatilinde çalışıldığının kabul edildiği görülmektedir. Bu durumda gerek işveren tanığının beyanı gerekse emsal dosyalar gözetilerek davanın hafta tatili çalışma alacağının kabulü gerekirken, reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. 3-Taraflar arasındaki başka bir diğer uyuşmazlık konusu da davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı, fazla çalışma alacağının bulunup bulunmadığı noktasındadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemesi, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

Somut olayda, mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının çalışma süresi boyunca gündüz vardiyasında çalıştığı, haftada 2 gün 2 saat daha çalışmaya devam ettiği ve böylelikle haftada 12 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek fazla çalışma alacağı hesaplanmıştır. Davalı işyerinde çalışan başka işçilere ait olan ve Dairemizce temyiz incelemesine tabi tutulan, yukarıda numarası yazılı emsal nitelikteki dava dosyaları birlikte değerlendirildiğinde, davalı işyerinde 08:00-18:00 saatleri arasında çalışıldığı anlaşılmaktadır. Açıklanan nedenlerle, 08.00-18.00 saatleri arasında bir saat ara dinlenmenin tenzili ile ayda iki hafta haftalık onbuçuk saat, iki hafta da haftalık dokuz saat fazla çalışma yapıldığının kabulünün dosya içeriğine uygun düşeceği anlaşılmaktadır.

Mahkemece bu hususlar gözetilmeden karar verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgililere iadesine, 02/04/2019 gününde oybirliğiyle karar verildi.