

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/36973
Karar No.	2016/8527
Tarihi:	06.04.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK/46

- **HAFTA TATİLİ**
- **HAFTA TATİLİNİN KESİNTİSİZ 24 SAAT KULLANDIRILMASININ ZORUNLU OLMASI**
- **HAFTA TATİLİNİN BÖLÜNEMEYECEĞİ**
- **HAFTA TATİLİNİN 24 SAATTEN AZ KULLANDIRILMASI DURUMUNDA HIÇ HAFTA TATİLİ KULLANDIRILMAMASI SAYILACAĞI**

• **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 kullanılamaz. Buna göre hafta tatilinin yirmidört saatten az olarak kullanılması halinde hafta tatili hiç kullanılmamış sayılır.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

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

A) Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, işin durumuna göre ayda en az 2 hafta tatilinde de çalışan davacının bir

kısım işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti alacaklarını istemiştir.

B)Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili, davalı işyerinin hafta sonları kapalı olduğunu, davacının hafta tatillerinde çalışmadığını, iddia ve taleplerin yersiz olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

C)Yerel Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davacının istifa dilekçesinde işyerindeki işçilik alacaklarının tam olarak ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesini fesih ettiğine ilişkin herhangi bir açıklama bulunmadığı, tıpkı işveren gibi işçide yazılı fesih bildiriminde belirttiği fesih sebebi ile bağlı bulunduğu, davacı Devlet memuriyetine geçmesi sebebi ile iş sözleşmesini fesih ettiğinden, yapmış olduğu feshin haksız bir fesih olduğunu, davacı bu sebeple kıdem tazminatına hak kazanmadığı, davacının işyerinde normalde haftanın 5 günü sabah 08.00 akşam 19.00 saatleri arasında çalıştığı, ancak zaman zaman hafta sonlarında işyerindeki alarmin çalması veya banka şubesinde temizlik yapılması gibi durumlarda hafta tatillerinde çalıştığının, zaman zaman fazla mesaide bulunduğu gerek tanık beyanlarından gerekse işyeri giriş çıkış kayıtlarından anlaşıldığı gerekçesi ile kıdem tazminatı haricindeki taleplerin kabulüne karar verilmiştir.

D)Temyiz:

Karar süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E)Gerekçe:

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

2- Davacı işçinin hafta tatili ücretine hak kazanıp kazanmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

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 kullanılamaz. Buna göre hafta tatilinin yirmidört saatten az olarak kullanılması halinde hafta tatili hiç kullanılmamış sayılır.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 3 üncü maddesine göre, hafta tatili Pazar günüdür. Bu genel kural mutlak nitelikte olmayıp, hafta tatili izninin Pazar günü dışında da kullanılması mümkündür.

Hafta tatili gününde çalıştığını iddia eden işçi, norm kuramı uyarınca 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 yer alan hafta tatili ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşımaması halinde, işçi hafta tatilinde çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir.

Hafta tatillerinde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. Hafta tatili çalışmalarının yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

Hafta tatili çalışmalarının uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Dairemizce son yıllarda taktiri indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak, hafta tatili çalışmasının taktiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda, böyle bir indirime gidilmemesi gerekir.

Somut uyuşmazlıkta, davalı işyerinde normal çalışmanın haftanın 5 günü olduğu

anlaşılmaktadır. Hafta tatili, bir hafta içinde 6 gün çalışma sonunda kullanılan 24 saatlik tatildir. Davacının cumartesi -pazar günleri bankamatiğin bozulması, temizlik gibi nedenler ile zaman zaman çalıştığı anlaşılmış ise de, tanık beyanlarından davacının haftada 7 gün çalıştığı dönemler olup olmadığı, olmuş ise ne sıklık ile olduğu anlaşılamamaktadır. Bu nedenle tanık beyanları hafta tatili alacağını hesaplamaya müsait değildir.

Bu nedenle dosyada mevcut alarm kayıtları ve periyodik olay detayları gibi davacının çalışmasını gösteren belgeler incelenmeli, davacının bu belgelere göre art arda 7 gün çalıştığı dönemler olup olmadığı tespit edilmeli, haftada 7 gün çalıştığı dönemler için hafta tatili ücreti hesaplanmalı ve hüküm altına alınmalıdır. Eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.

F)SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06/04/2016 tarihinde oybirliği ile karar verildi.