

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/9338
Karar No.	2014/20048
Tarihi:	03.11.2014

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK. /41

- **FAZLA ÇALIŞMANIN KURAL OLRAK HAFTALIK 45 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALAR OLDUĞU**
- **GÜNDE 11 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALARDA HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNE BAKILAMAYACAĞI**
- **GECE 7,5 SAATİ AŞAN ÇALIŞMLARA FAZLA ÇALIŞMA HÜKÜMLERİ UYGULANACAĞI**
-

ÖZETİ 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.

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 gerektirir.

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 bilirkişi davacının 24 saat çalışıp 24 saat dinlendiğini haftada 3 gün çalışacağından Hukuk Genel Kurulunun içtihadı gereği 24 saatlik çalışmada ara dinlenme sonrası çalışma süresinin 14 saat olduğu dikkate alındığında 42 saat çalışacağından çalışma süresi 45 saatin altında kaldığından fazla çalışma alacağı bulunmadığını belirtmiş Mahkemece fazla çalışma

alacağı reddedilmiştir.

Yirmidört saat çalışıp yirmidört saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta üç gün diğer hafta ise dört gün çalışma yapılacağından, yukarıda bahsedilen 63 üncü madde hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük onbir saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılması nedeniyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk hafta (3x3=9) dokuz saat takip eden hafta ise (4x3=12) oniki saat fazla çalışma yapmaktadır.

Dava Türü : Alacak

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davacı tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşılmakla, dosya incelendi, gereği görüldü:

1.Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine.

2.Davacı vekili, davacının 2008-2011 tarihleri arasında çalıştığını iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini iddia ederek kıdem tazminatı, haksız fesih tazminatı, yıllık izin ve fazla çalışma alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

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 vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

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 Çalışmaya ilişkin 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 gerektirir.

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 bilirkişi davacının 24 saat çalışıp 24 saat dinlendiğini haftada 3 gün çalışacağından Hukuk Genel Kurulunun içtihadı gereği 24 saatlik çalışmada ara dinlenme sonrası çalışma süresinin 14 saat olduğu dikkate alındığında 42 saat çalışacağından çalışma süresi 45 saatin altında kaldığından fazla çalışma alacağı bulunmadığını belirtmiş Mahkemece fazla çalışma alacağı reddedilmiştir.

Yirmidört saat çalışıp yirmidört saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta üç gün diğer hafta ise dört gün çalışma yapılacağından, yukarıda bahsedilen 63 üncü madde hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük onbir saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılması nedeniyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk hafta (3x3=9) dokuz saat takip eden hafta ise (4x3=12) oniki saat fazla çalışma yapmaktadır.

Davacının fazla çalışma ücreti bu hesaplama tarzı ile hesaplanarak davacının izinli ve raporlu olduğu günlerin fazla çalışma yapıldığı kabul edilen süreden dışlanması gerekirken yerinde olmayan bilirkişi raporuna itibar edilerek talebin reddine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

SONUÇ:Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 03/11/2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.