

İlgili Kanun / Madde  
4857 S.İşK/17,22,69,70  
1475 S.İşK/14

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/11382  
Karar No: 2006/18958  
Tarihi: 27.06.2006

- GECE ÇALIŞMALARININ 7,5 SAATİ AŞMASI
- İŞ YASASI VE YÖNETMELİK HÜKÜMLERİNE UYMAMA
- İŞÇİ AÇISINDAN HAKLI FESİH
- İŞÇİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARINI BİLİYOR OLMASININ ÖNEMİNİN OLMAMASI

**ÖZETİ:** Davacı bayan işçi, gece vardiyalarında 12' şer saat çalıştırılmıştır. Bu çalışma şeklini bilerek işe girmiş olsa da, yasanın ve yönetmeliğin çalışma koşullarını belirleyen anılan hükümleri karşısında iş sözleşmesi ile işyeri uygulamalarının bağlayıcılığından söz edilemez. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar sıralamasında daha üst sıralarda yer alan yasa hükmü ile yönetmeliğe değer verilmelidir.

Yasa ve yönetmelikle belirlenmiş olan çalışma koşullarının uygulanmaması, 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin 2. fıkrasının son cümlesine göre işçiye haklı fesih imkanı vermektedir. Somut olayda davacı işçi iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğinin kabulü gerekir. Kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken yazılı şekilde talebin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA:** Taraflar arasındaki kıdem, kötü niyet ve manevi tazminatlarının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle reddine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 27.6.2006 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat E.K. ile karşı taraf adına Avukat O. K.geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü

açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

2. Davacı işçi davalıya ait hastanede acil servis hemşiresi olarak çalışmış ve 08.00-20.00 ile 20.00-08.00 saatleri arasında iki vardiya esasına göre dönüşümlü olarak görev yapmıştır. İş sözleşmesini haklı olarak feshettiğini ileri sürerek bu davayı açmış ve kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur. Mahkemece davacının işyerindeki çalışma düzeni ve iş temposunu bilerek işe başladığı, iş sözleşmesinde vardiyalı çalışmanın ve fazla çalışmanın kabul edildiği gerekçesiyle isteklerin reddine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 69. maddesinde, "Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir. Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir. İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez" şeklinde kurala yer verilmiştir. Yine, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesinde, "Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, İş Kanununun 42 ve 43 üncü maddeleri ve 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunun 6 ncı maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 70 inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen haller dışında, işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır" hükmü bulunmaktadır. Davacı bayan işçi, gece vardiyalarında 12' şer saat çalıştırılmıştır. Bu çalışma şeklini bilerek işe girmiş olsa da, yasanın ve yönetmeliğin çalışma koşullarını belirleyen anılan hükümleri karşısında iş sözleşmesi ile işyeri uygulamalarının bağlayıcılığından söz edilemez. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar sıralamasında daha üst sıralarda yer alan yasa hükmü ile yönetmeliğe değer verilmelidir.

Yasa ve yönetmelikle belirlenmiş olan çalışma koşullarının uygulanmaması, 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin 2. fıkrasının son cümlesine göre işçiye haklı fesih imkanı vermektedir. Somut olayda davacı işçi iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğinin kabulü gerekir. Kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken yazılı şekilde talebin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

#### Yargıtay Kararları

---

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, davacı yararına takdir edilen 450 YTL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.6.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.