

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/21

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/27893

Karar No. 2018/7062

Tarihi: 19.03.2018

- BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN GEÇERSİZ KABUL EDİLEN FESHİ İZLEYEN DÖNEM İÇİN YAPILMASININ GEREKMESİ
- BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN İŞÇİNİN İŞYERİNDE ÇALIŞIYORMUŞ GİBİ HESAPLANMASININ GEREKMESİ
- BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNE PARA VE PARAYLA ÖLÇÜLEBİLEN HAKLARIN DAHİL EDİLMESİNİN GEREKMESİ
- İŞÇİNİN FİİLİ ÇALIŞMASIYLA DOĞAN FAZLA ÇALIŞMA HAFTA TATİLİ VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMA KARŞILIĞI ÜCRET SATIŞA BAĞLI PRİM ÖDEMELERİNİN BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN HESABINDA DİKKATE ALINAMAYACAĞI

**ÖZETİ:** Boşta geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklar için, feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir. Boşta geçen en çok dört aya kadar süre içinde ücret zammı ya da yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, her iki dönem için ayrı ayrı hesaplamaya gidilmelidir.

Boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı ve servis hizmeti gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların, işçinin

belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş gibi yapılması ve para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok dört ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz.

Davacı işçinin işyerinde çalıştığı dönemde yemeğin işverence karşılandığı sabittir. Ancak Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, boşta geçen süre ücretinin hesaplanırken yemek ücreti dahil edilmeden çıplak ücretten hesaplama yapıldığı görülmektedir. Bu nedenle boşta süre ücretinin giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanarak bu hususta yeniden hüküm kurulması gerekmektedir.

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi A. S. Özkılıç tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, davacının 15.08.1998 tarihinde davalı nezdinde basın ve halkla ilişkiler sorumlusu olarak çalışmaya başladığını, 16.09.2013 tarihinde davacının iş akdinin haksız olarak işverence feshedildiğini, davacının işe iade davası açmış olduğunu ve davanın kabulüne karar verildiğini, kararın kesinleşmesi üzerine yapılan başvuruya rağmen davacının işe başlatılmadığını ve davacıya işverence 4 aylık boşta geçen süre - işe başlatılmama ve diğer tazminatları adı altında ödeme yapıldığını ancak ödemede esas alınan ücretin hatalı olduğunu ve eksik ödeme yapıldığını, davacının fazla mesai yaptığını, dini bayramlar dışında diğer tatil günlerinde çalıştığını ancak alacaklarının ödenmediğini belirterek bakiye işe başlatılmama tazminatı ile boşta geçen süre ücreti, bakiye kıdem ve ihbar tazminatı, fazla çalışma, ulusal bayram genel tatil, hafta tatili, yıllık izin alacakları ve eşit davranma ilkesine aykırılık nedeniyle tazminat talebinde bulunmuştur.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, davacıya hak ettiği alacaklarının ödendiğini, davacının sözleşmesinde belirtilen saatler dışında çalışmasının olmadığını, davacının tüm yıllık izinlerini kullandığını, davalı kurumun çalışanlar arasında eşitsizlik yaratacak bir tavır olmadığını beyan ederek davanın reddini savunmuştur.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2-Taraflar arasındaki ilk uyuşmazlık; davacının fazla çalışma, ulusal bayram genel tatil ve hafta tatili alacaklarının bulunup bulunmadığına ilişkindir.

Somut olayda, davacının davalıya ait işyerindeki çalışmalarına ilişkin dosyaya birtakım belgeler sunduğu görülmektedir. Mahkemece, bu belgelerin fesih tarihi olan 16.09.2013 tarihinden sonraki döneme ait olduğu bu nedenle itibar edilmediği belirtilerek davacının fazla çalışma ulusal bayram genel tatil ve hafta tatili alacaklarının reddine karar verilmiş ise de birtakım belgelerin fesihden önceki döneme ait olduğu görülmektedir. Bu nedenle Mahkemece davacının sunduğu ve çalıştığı döneme ilişkin belgelerin değerlendirilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekmektedir. Eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

3- Diğer yandan, taraflar arasında boşta geçen süre ücretinin hesaplanması konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Boşta geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklar için, feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir. Boşta geçen en çok dört aya kadar süre içinde ücret zammı ya da yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, her iki dönem için ayrı ayrı hesaplamaya gidilmelidir.

Boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı ve servis hizmeti gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların, işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş gibi yapılması ve para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok dört ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz.

Davacı işçinin işyerinde çalıştığı dönemde yemeğin işverence karşılandığı sabittir. Ancak Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, boşta geçen süre ücretinin hesaplanırken yemek ücreti dahil edilmeden çıplak ücretten hesaplama yapıldığı görülmektedir. Bu nedenle boşta süre ücretinin giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanarak bu hususta yeniden hüküm kurulması gerekmektedir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19/03/2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.