

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No.	2016/31789
Karar No.	2019/15138
Tarihi:	09.07.2019

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/46

- **HAFTA TATİLİNİN BÖLÜNEMEYECEĞİ**
- **YİRMİ DÖRT SAATTEN AZ KULLANDIRILAN HAFTA TATİLİNİN HİÇ KULLANDIRILMAMIŞ OLARAK KABUL EDİLECEĞİ**

• **ÖZETİ** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 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.

Taraflar arasında görülen davanın yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 09/07/2019 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat

... geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin, davalıya ait işyerinde 15.08.2005-15.11.2013 tarihleri arasında çalıştığını, davalı firmada kanser hastaları için nükleer ilaç üretildiğini, müvekkilinin üretilen bu ilaçlarla ilgili olarak ürün kontrol ve sevkinin kontrol eden lojistik uzman yardımcısı olarak görev yaptığını, müvekkilinin davalı şirkette çalışırken radyasyona maruz kaldığının TAEK kayıtları ile sabit olduğunu ileri sürerek; fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti, gece çalışması ücreti, hafta tatili ücreti ile şua izni alacağına tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; müvekkiline ait işyerinin 3153 sayılı Kanuna tabi olmadığını, işyerinde fiili hizmet zammı uygulanıp uygulanmayacağı hususunda dava açtıklarını ve bu davanın bekletici mesele yapılması gerektiğini ayrıca davacının taleplerinde haksız olduğunu savunarak; davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

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

D) Temyiz:

Karar, davalı vekilince 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.

2-3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun hükümleri ve buna dayanılarak çıkarılan Nizamnameye göre, yasa kapsamındaki müesseselerde röntgen mütehassısı veya röntgen ve radyoloji ile iştigal eden, daimi olarak çalışan kişilerin kapsam içinde oldukları belirtilmiştir. Bunların tedavi ve teşhiste görev aldıkları açıktır.

Somut uyuşmazlıkta; davacı işçi, davalıya ait ilaç üretimi yapılan işyerinde lojistik uzman yardımcısı olarak çalışmıştır. Davacı, tedavi ve teşhiste görevli olmayıp, 3153 sayılı Kanun ve bu kanuna dayanılarak çıkarılan nizamname kapsamında bir çalışan değildir.

Davacı, belirtilen mevzuat kapsamında çalışmadığından şua iznine hak kazanamadığı gibi, fazla mesai ücretlerinin bu hükümlere göre hesaplanıp hüküm altına alınması hatalıdır.

Ancak, "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik" in 4. maddesinde radyoaktif ve radyoionizasyon maddelerle yapılan işler kapsamında çalışmaya yer verildiğinden; davacının, günlük 7,5 saati aşan mesaisi varsa, fazla mesaisinin buna göre ayrıca bir değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir.

3- Davacı işçinin, genel tatillerde çalıştığı yönündeki iddiasını takdiri delil niteliğindeki tanık beyanları ile ispatladığı dikkate alındığında, bu alacak kaleminde hakkın özünü etkilemeyecek oranda karineye dayalı makul bir indirim (hakkaniyet indirimi) uygulanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır.

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

4857 sayılı İş Kanunu'nun 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.

Somut uyuşmazlıkta, dava dilekçesi incelendiğinde; davacı işçinin, hafta tatilinde çalışma şekline ilişkin herhangi bir açıklamada bulunulmadığı gibi dilekçenin 3 nolu bendinde normal mesainin haftanın 6 günü olduğu açıkça ifade edilmiştir.

Dava dilekçesindeki bu açıklama ve tüm dosya kapsamından, davacı işçinin davalıya ait işyerinde haftanın 7 günü çalışmadığı anlaşılacakla, hafta tatili ücreti talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne hükmedilmesi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 2.037.00 TL. duruşma avukatlık parasının davacıya yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 09/07/2019 gününde oybirliğiyle karar verildi.