

İlgili Kanun/ Madde
4857 S. İşK/41

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2021/1781
Karar No. 2021/6018
Tarihi: 18/03/2021

- FAZLA ÇALIŞMA
- İŞÇİNİN UYKU İHTİYACINI DİNLENME SÜRESİ İÇERİSİNDE GİDEREMEDİĞİ DURUMLARDA 24 SAAT ESASLI ÇALIŞMADA ARA DİNLENMESİNİN 4 SAAT OLARAK KABUL EDİLMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: İşçinin uyku ihtiyacını dinlenme süresi içinde gideremediğinin anlaşılması hâlinde yerleşik Yargıtay uygulamalarına uygun ve ölçülü olan işçinin uyku ihtiyacını gideremediği 24 saat esaslı çalışmada yemek ve sair ihtiyaçları nedeniyle 4 saat ara dinlenme yaptığının kabul edilmesi gerektiği ve somut uyuşmazlıkta dosya kapsamından davacının nöbet sırasında uyku ihtiyacını gideremediği anlaşılmasına rağmen bu husus gözden kaçırılarak hatalı şekilde hesap yönünden bozma yapıldığı, buna göre Mahkemece 24 saatlik çalışmadan 6 saat ara dinlenmesi düşülmesinin temyiz edenlerin sıfatına göre yerinde olduğu; ayrıca gerek dava dilekçesinde ve gerekse fesih bildiriminde açıkça son 11 aylık dönemdeki çalışma şartlarının ağırlığı ve düzeltilmemesi sebebi ile iş sözleşmesinin feshedildiği belirtilmiş olup, davacının daha önceki dönemde 08:00-16:00 olan çalışma saatlerinin 24 saat çalışma ve 72 saat dinlenme şeklinde değiştirildiği, daha önce fazla çalışma yapmayan davacının bu dönemde fazla çalışma yaptığı ve böylelikle çalışma şartlarının ağırlaştığının ispatlandığı hususu da gözden kaçırılarak fesih yönünden de hatalı şekilde

araştırmaya yönelik bozma yapıldığı anlaşılmakla, Mahkemenin direnme kararının kabulü ile Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 19.12.2019 tarihli ve 2019/8523 esas, 2019/23930 karar sayılı kararının ortadan kaldırılmasına karar verildi.

DAVA: Mahkemenin 09.12.2015 tarihli ve 2013/1441 esas, 2015/1315 karar sayılı hükmü, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 19.12.2019 tarihli ve 2019/8523 esas, 2019/23930 karar sayılı ilamı ile bozulmuş ise de, Mahkemenin 12.11.2020 tarihli ve 2019/365 esas, 2020/358 karar sayılı kararı ile direnme kararı vermesi ve bu kararı davalılar vekillerinin kanuni süresi içerisinde temyiz etmesi üzerine dosya yeniden incelendi.

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işveren işyerinde 01.06.2005-22.08.2013 tarihleri arasında tıbbi sekreter olarak çalıştığını, son 11 aylık çalışmasının ise acil bölümünde geçtiğini, 11 aya yakın sürede acilde nöbetçi olarak çalıştırılma koşullarının düzeltilmesi ve olumsuz şartların değiştirilmesine yönelik talepte bulunduğu halde çalışma koşullarında bir düzenleme yapılmadığını, normal çalışma saatleri 08:00-16:00 olmasına rağmen acil bölüm sekreterliğinde 24 saatlik nöbetler şeklinde çalışıldığını, nöbetlerden kaynaklı fazla çalışmaların karşılığının da ödenmediğini ve iş sözleşmesinin çalışma şartlarının düzeltilmemesi sebebi ile haklı olarak feshedildiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı ile fazla çalışma alacağının davalılardan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalılar vekilleri, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, toplanan kanıtlara ve aldırılan bilirkişi raporuna dayanılarak, fesih gerekçesi olarak işyerinde davacıya fazla çalışma yatırıldığından ve ücretinin ödenmediği sabit olduğundan iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı sebeple feshedildiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Davalılar vekillerinin temyizi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 19.12.2019 tarihli ve 2019/8523 esas, 2019/23930 karar sayılı ilamı ile, Mahkemece, davacının fesih sebebi olarak gösterdiği iş şartlarının ağırlığı konusunda bir değerlendirme ve araştırma yapılmadan, fesih sebebi olarak gösterilmeyen fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği kabul edilerek davacının kıdem tazminatının kabulüne karar verilmesinin ve 24 saatlik vardiyalarla çalışılan iş yerlerinde, çalışanların uyku ve sair zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak için geçen zaman dışında günde 14 saat çalışabileceği gözetilmeksizin yapılan hesaplamaya itibarla fazla çalışma alacağının hüküm altına alınmasının hatalı olduğuna yönelik gerekçeyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

Bozma sonrasında yapılan yargılama sonunda, Mahkemenin 12.11.2020 tarihli ve 2019/365 esas, 2020/358 karar sayılı ilamı ile, davacının davalıya ait işyerinde fazla çalışma yaptığı ve yaptığı fazla çalışma itibarıyla çalışma

koşullarının ağır olduğu, iş sözleşmesinin bu sebeple davacı tarafından feshinin davacı işçi açısından haklı fesih olduğu; acil servis sekreterliğine geçirildiği 01.11.2012 tarihinden sonra 24 saat esasına dayalı olarak haftada 1 gün çalışma 3 gün dinlenme şeklinde 1 hafta 1 gün, diğer hafta 2 gün çalıştığı, 24 saat nöbet tuttuğu günlerin 6 saatinin dinlenme ve kişisel ihtiyaçlar için ayrıldığına fiili çalışma süresinin 18 saat olup 45 saati aşmadığı, ancak 4857 sayılı Kanun döneminde günlük 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edildiği, davacının günde 18-11 = 7 saat olmak üzere bir hafta 7, bir hafta 14 saat fazla çalışma yaparak çalıştığı ve hesaplanmanın hastanede çalışan davacının çalışma şekline uygun olduğu gerekçeleriyle bozma kararına karşı direnilmiştir.

Direnme kararı üzerine Dairemizce yeniden yapılan incelemede, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi tarafından temyiz incelemesi sırasında, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 09.06.2020 tarihli, 2016/824 esas, 2020/355 karar sayılı ilamında da belirtildiği üzere işçinin uyku ihtiyacını dinlenme süresi içinde gideremediğinin anlaşılması hâlinde yerleşik Yargıtay uygulamalarına uygun ve ölçülü olan işçinin uyku ihtiyacını gideremediği 24 saat esaslı çalışmada yemek ve sair ihtiyaçları nedeniyle 4 saat ara dinlenme yaptığının kabul edilmesi gerektiği ve somut uyuşmazlıkta dosya kapsamından davacının nöbet sırasında uyku ihtiyacını gideremediği anlaşılmasına rağmen bu husus gözden kaçırılarak hatalı şekilde hesap yönünden bozma yapıldığı, buna göre Mahkemece 24 saatlik çalışmadan 6 saat ara dinlenmesi düşülmesinin temyiz edenlerin sıfatına göre yerinde olduğu; ayrıca gerek dava dilekçesinde ve gerekse fesih bildiriminde açıkça son 11 aylık dönemdeki çalışma şartlarının ağırlığı ve düzeltilmemesi sebebi ile iş sözleşmesinin feshedildiği belirtilmiş olup, davacının daha önceki dönemde 08:00-16:00 olan çalışma saatlerinin 24 saat çalışma ve 72 saat dinlenme şeklinde değiştirildiği, daha önce fazla çalışma yapmayan davacının bu dönemde fazla çalışma yaptığı ve böylelikle çalışma şartlarının ağırlaştığının ispatlandığı hususu da gözden kaçırılarak fesih yönünden de hatalı şekilde araştırmaya yönelik bozma yapıldığı anlaşılacakla, Mahkemenin direnme kararının kabulü ile Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 19.12.2019 tarihli ve 2019/8523 esas, 2019/23930 karar sayılı kararının ortadan kaldırılmasına karar verildi.

Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, davalıların yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA, davalı Sağlık Bakanlığı harçtan muaf olduğundan harç alınmasına yer olmadığına, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz eden Servis San. Bil. Tem. Mad. Oto. Yem. Hiz. Dan. İç ve Dış Tic. Ltd. Şti.'ye yükletilmesine, 11.03.2021 tarihinde oy birliği ile karar verildi.