

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/53
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/4369
Karar No. 2021/8594
Tarihi: 27/04/2021

● FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN TİS İLE BELİRLENEN YASAL ORANIN ÜZERİNDEKİ KISMINA EN YÜKSEK İŞLETME KREDİSİ FAİZİ ÖDENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZET: Yürürlükteki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 53/2. maddesinde de "Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır." denilmiştir.

Mahkemece, fazla mesai ücreti alacağının Toplu İş Sözleşmesi hükmüne göre % 75 zamlı ücret üzerinden hesaplanması yerinde olmakla birlikte, söz konusu alacağı işletilecek faizin türü açısından bir ayrıma gidilmemesi ve Toplu İş Sözleşmesindeki düzenleme nedeniyle 4857 sayılı Kanun'da belirtilen hesaplama yöntemini (%50 zamlı) aşan kısım için işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanması gerektiğinin gözden kaçırılması hatalıdır

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. 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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı Bakanlığa ait işyerinde gece bekçisi olarak hafta içi 18:00-09:00 saatleri arasında, cumartesi-pazar ve genel tatil günlerine denk gelen günlerde ise 09:00 da başlayıp, ertesi gün 09:00 saatine kadar çalıştığını, toplu iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresinin kırk saat olarak düzenlendiğini, ayrıca

genel tatil günleri ve akti tatil olan cumartesi günlerinde üç yevmiye ödeneceği düzenlenmesine rağmen eksik ödeme yapıldığını ileri sürerek fazla mesai ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, alacakların bir kısmının zamanaşımına uğradığını, davacının kendi isteği ile gece bekçisi olarak çalıştığını, tutulan nöbet saatlerinde fiili çalışma olgusunun çok kısıtlı olduğunu, hafta sonu 24 saat, hafta içi 14 saat nöbet tutan davacıya fazla çalışmaları ve tatil çalışmaları karşılığı olarak izin kullandırıldığını, bu tür çalışmalarda serbest zaman kullandırıldıktan sonra bir de üstüne fazla mesai alacağı talep edilmesinin hakkaniyete aykırı olduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama sonucunda, işyerinde davacının nöbet karşılığı kullandığı izinlerin serbest zaman uygulaması niteliğinde olduğu, işyeri kayıtlarında serbest zaman kullandırıldığı sabit olduğu gibi davacının serbest zaman kullandırılmadığını değil yazılı onayının olmadığını ileri sürdüğünü, yürürlükteki Toplu İş Sözleşmesinin 29/f maddesinde aranan yazılı onayın geçerlilik şartı değil ispat şartı olduğu, davacının çalışma süresi içerisinde bu uygulamayı kabul ettiğini, bu uygulamaya göre çalışıp herhangi bir itiraz ileri sürmediğinden bu aşamadan sonra rıza ve onay olmadığının ileri sürülmesi iyi niyet kurallarıyla bağdaşmayacağı, bu durumda davacı işçinin fazla çalışmalarının karşılığının serbest zaman kullandırılma suretiyle fazlasıyla ödenmiş olduğu gerekçeleriyle fazla çalışma konusundaki talebin reddine, genel tatil alacağı talebinin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın taraf vekillerince temyiz edilmesi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 04.02.2020 tarihli ilamı ile, “Davalı vekilinin temyiz isteminin 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 427, 432. maddeleri uyarınca reddine,

Davacının temyiz başvurusu yönünden; somut olayda, davalı tarafından sunulan kayıtlara göre, davacının, davalı işyerinde gece bekçisi olarak 08:00-08:00 ve 17:00-08:00 saatleri arasında çalışmaları bulunduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece, davacının haftalık çalışma süresinin Toplu İş Sözleşmesinde düzenlenen 40 saatlik süreyi aşmadığı, fazla mesai ve genel tatil çalışmaları karşılığında kendi rızası ile serbest zaman kullandığı, Toplu İş Sözleşmesindeki yazılı onay şartının ispat şartı olduğu belirtilerek anılan isteklerin reddine karar verilmiştir.

Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Dairemizin yerleşik uygulamasına göre, bir işçinin günde en fazla fiilen 14 saat çalışabileceğinin kabulü gerekir. Bu durumda 24 saat çalışılan günler yönünden, haftalık çalışma süresi aşılmasa dahi günlük fiili çalışma süresi 14 saat kabul edildiğinden, bunun 11 saati aşan 3 saati fazla çalışmadır.

Yine haftalık çalışma süresi aşılmaya dahi 7,5 saatin üzerindeki gece çalışmalarının fazla mesai olarak değerlendirilmesi gerektiği İş Kanunu'nun 69. maddesinden açıkça anlaşılmalıdır. Fazla mesai ücreti alacağının bu bilgiler doğrultusunda hesaplanarak hüküm altına alınması gereklidir. Genel tatil ücreti alacağı konusunda da toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri, davalı tarafından sunulan puantaj kayıtları ve bordrolar gözetilerek bir değerlendirme yapılmalıdır. Davanın yazılı gerekçe ile reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. (Dairemizin 14.06.2016 tarih, 2016/16265 Esas-2016/17649 Karar sayılı ilamları da bu yöndedir)” gerekçesiyle karar bozulmuş, Mahkemece bozma ilamına uyularak yapılan yargılama sonunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Bozmadan sonra verilen karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

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

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık, fazla mesai ücreti alacağına işletilecek faizin türü noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 41/2. maddesine göre, fazla mesai saat ücreti, normal çalışma saat ücretinin % 50 fazlasıdır.

Somut uyuşmazlıkta, hesaplama konu dönemde yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmelerinin ortak 29/c maddesinde, her bir fazla saat çalışma için verilecek ücretin normal bir günlük çıplak yevmiyenin saat başına düşen miktarının % 75 yükseltilmesi suretiyle ödeneceğine ilişkin hüküm bulunmaktadır.

Yürürlükteki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 53/2. maddesinde de “Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.” denilmiştir.

Mahkemece, fazla mesai ücreti alacağının Toplu İş Sözleşmesi hükmüne göre % 75 zamlı ücret üzerinden hesaplanması yerinde olmakla birlikte, söz konusu alacağına işletilecek faizin türü açısından bir ayrıma gidilmemesi ve Toplu İş Sözleşmesindeki düzenleme nedeniyle 4857 sayılı Kanun'da belirtilen hesaplama yöntemini (%50 zamlı) aşan kısım için işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanması gerektiğinin gözden kaçırılması hatalıdır. O halde, Mahkemece bilirkişiden ek rapor alınarak hüküm altına alınan tutarın ne kadarlık kısmının 4857 sayılı Kanun'dan, ne kadarlık kısmının Toplu İş Sözleşmesinden kaynaklandığının açıkça hesaplanması, buna göre % 50 zamlı olarak hesaplanan kısım için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı işletilmesine karar verilmesi, anılan kısmı aşan tutar için işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanması gerekmektedir.

Yukarıda yazılı sebepten kararın bozulması gerekmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, 27.04.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.