

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41,63

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/9973
Karar No. 2021/13695
Tarihi: 05.10.2021

- 24 SAAT ÇALIŞIP 24 SAAT DİNLENME ESASINA GÖRE ÇALIŞAN İŞYERLERİ
- İŞÇİNİN GÜNDE EN FAZLA FİİLEN 14 SAAT ÇALIŞABİLECEĞİNİN KABUL EDİLMESİNİN GEREKTİĞİ
- GÜNDE 11 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALARIN HAFTALIK 45 SAATLİK ÇALIŞMA SÜRESİNİN DOLDURULMAMIŞ OLDUĞU DURUMLARDA DA FAZLA ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLECEĞİ

ÖZETİ: 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 çalışıp 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta 3 gün, diğer hafta ise dört gün çalışma yapılacağından, yukarıda bahsedilen 63. madde hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılması sebebiyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk bir hafta (3x3=) 9 saat, takip eden hafta ise (4x3=) 12 saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır.

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, iş sözleşmesinin davalı tarafından haklı neden olmaksızın feshedildiğini beyanla kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti ve yıllık izin ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının çalıştığı iş yerinin devredildiğini, iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı neden olmaksızın feshedildiğini beyanla davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresi içinde 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-İş yeri devrinin iş ilişkisine etkileri ile işçilik alacaklarından sorumluluk bakımından taraflar arasında uyumsuzluk söz konusudur.

İş yeri devrinin esasları ve sonuçları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Sözü edilen hükümde, iş yerinin veya bir bölümünün devrinde devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarıyla devralan işverene geçeceği öngörülmüştür. Devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar açısından, devreden işverenle devralan işverenin birlikte sorumlu oldukları aynı Kanunun üçüncü fıkrasında belirtilmiş, devreden işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlı olduğu hükme bağlanmıştır.

İş yeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. Mülga 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin ikinci fıkrasında, devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için öngörülen iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı iş yeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir.

Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden son işveren sorumlu olup, devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır.

Somut olayda, davalı tarafından davacının çalıştığı iş yeri 10.01.2013 tarihinde dava dışı ... Ltd. Şti'ne devredilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından davacının devralan işveren nezdinde 15.04.2013 tarihine kadar çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu halde yukarıdaki açıklamalar ışığında devreden işverenin feshe bağlı haklardan olan kullanılmayan izin ücretlerinden sorumluluğu bulunmadığından, mahkemece yıllık izin ücretine yönelik talebin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3-Taraflar arasında fazla mesai ücreti ve hafta tatili ücreti hususlarında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiştir. Ancak tarafların anlaşması ile bu normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak şartı ile farklı şekilde dağıtılabileceği ilkesi benimsenmiştir. Kanun'un 41. maddesine göre fazla çalışma, kanunda yazılı şartları çerçevesinde haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalar olup, 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. 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 çalışıp 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta 3 gün, diğer hafta ise dört gün çalışma yapılacağından, yukarıda bahsedilen 63. madde hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılması sebebiyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk bir hafta (3x3=) 9 saat, takip eden hafta ise (4x3=) 12 saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır.

Somut olayda davacı davalı iş yerinde 24 saat çalışma 24 saat dinlenme usulüyle çalıştığını belirtmiş ve davacı tanıkları da aynı yönde beyanda bulunmuşlardır. Mahkemece bu çalışma düzeninde davacının haftalık 28 saat fazla mesai yaptığı kabul edilmiş ise de; yukarıdaki açıklamalar karşısında bu husus hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Mahkemece yapılması gereken iş davacının bir hafta 9 saat, takip eden hafta ise 12 saat fazla çalışma yaptığının kabulü ile fazla mesai ücretinin hesaplanarak hüküm altına alınmasından ibarettir.

Yine bu çalışma düzeninde davacının bir hafta 4 gün, diğer hafta ise 3 gün çalışması söz konusu olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesine göre dinlenme için haftada en az bir gün ayrıldığından davacının hafta tatili ücreti talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05/10/2021 gününde oybirliğiyle karar verildi.