

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/46

T. C.  
YARGITAY  
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2023/9-977

Karar No. 2024/364

Tarihi: 03.07.2024

- İŞÇİNİN HAFTANIN YEDİ GÜNÜ ÇALIŞMASI
- HAFTA TATİLİ ÜCRETİNİN ÇALIŞMADAN HAK EDİLECEK TUTARININ OTUZ GÜNLÜK ÜCRET İÇERİSİNDE OLDUĞU
- HAFTA TATİLİ ÇALIŞMASI NEDENİYLE TİS HÜKÜMLERİNE GÖRE AYRICA İKİ YEVMİYE ÖDENMESİNİN GEREKTİĞİ

**ÖZETİ:** Eldeki davada; puantaj kayıtlarının incelenmesi sonucu davacının vardiyalı çalıştığı ve çalışmaya başladığı altıncı günü takip eden yedinci günde çalışmasının olduğu yani toplu iş sözleşmesinde öngörülen hafta tatilinde çalışmasının bulunduğu tespit edilmiştir. Ücret bordrolarına göre davacıya 30 gün üzerinden ücret ödenmiş olduğundan davacının çalışılmadan ödenecek olan bir yevmiye ücretinin asıl ücreti içinde ücret bordrosunda tahakkuk edilmek suretiyle ödendiği kabul edilmelidir. Sonuç olarak, toplu iş sözleşmesinin yukarıda belirtilen hükmü uyarınca haftanın yedi günü çalıştırılan ve bir günlük yevmiyesi aylık ücreti ile bordrosunda tahakkuk edilerek ödenen davacıya ayrıca iki günlük ücreti tutarında hafta tatili ücreti ödenmelidir. Bu itibarla İlk Derece Mahkemesince davacının iki günlük ücreti tutarında hafta tatili ücretinin hüküm altına alınması yerindedir.

Taraflar arasındaki işçilik alacağı davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, İlk Derece Mahkemesi tarafından Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

Direnme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan gündem ve dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

### **I. DAVA**

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı Türkiye Elektrik İletim Anonim Şirketine bağlı Antalya 19. Bölge Müdürlüğüne ait işyerinde alt işveren işçisi olarak çalışan müvekkilinin işyerinde örgütlü Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri (TES-İŞ) Sendikası üyesi olduğunu, Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığının 17.11.2016 tarihli ve 2016/1265 Esas, 2016/1395 Karar sayılı kararı ile 01.04.2016-31.03.2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin işyerinde uygulanmasının karara bağlandığını, ancak toplu iş sözleşmesinin hiçbir hükmünün uygulanmadığını ileri sürerek toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan hafta tatili ile diğer bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

### **II. CEVAP**

Davalı Türkiye Elektrik İletim Anonim Şirketi (TEİAŞ) vekili cevap dilekçesinde; ihale makamı olan müvekkilinin taraf sıfatının bulunmadığını, alacakların zamanaşımına uğradığını, toplu iş sözleşmesinin davacının çalıştığı alt işveren şirket ile davacının üyesi olduğu TES-İŞ Sendikası arasında imzalandığını, bu toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklardan müvekkilinin sorumlu tutulamayacağını belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

### **III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI**

İlk Derece Mahkemesinin 07.04.2022 tarihli ve 2021/12 Esas, 2022/204 Karar sayılı kararı ile; Sendika üyesi olan davacının Yüksek Hakem Kurulunun 17.11.2016 tarihli kararı ile alt işverene ait işyerinde uygulanması kararlaştırılan 01.04.2016-31.03.2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklarından davalının sorumlu olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

### **IV. İSTİNAF**

#### **A. İstinaf Yoluna Başvuranlar**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

#### **B. Gerekçe ve Sonuç**

Bölge Adliye Mahkemesinin 18.10.2022 tarihli ve 2022/2118 Esas, 2022/2744 Karar sayılı kararı ile; hüküm altına alınan alacaklardan davalının asıl işveren sıfatıyla sorumlu olduğu, aynı mahiyette verilen kararların temyiz

incelemesinde onandığı, İlk Derece Mahkemesinin vaka ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

## **V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ**

### **A. Bozma Kararı**

1. Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

2. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile "*...1.Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyumsuzluğun hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.*

2. *Yüksek Hakem Kurulunun 17.11.2016 tarihli ve 2016/1265 Esas, 2016/1395 Karar sayılı kararıyla yürürlüğe giren 01.04.2016-31.03.2018 tarihleri arasında yürürlüğü bulunan toplu iş sözleşmesinin 32 nci maddesinde; "Çalışılan bu hafta tatili günü için toplam iki yevmiye ödenir." şeklinde düzenleme bulunmaktadır.*

3. *Somut uyumsuzlukta, hükme esas alınan bilirkişi raporunda hafta tatili ücretinin iki yevmiye üzerinden hesaplandığı görülmektedir. Ancak toplu iş sözleşmesinin ilgili hükmüne göre çalışılan hafta tatili günü için toplam iki yevmiye ödeneceği belirlenmiş olup davacıya çalışma karşılığı olmayan bir yevmiye tutarındaki hafta tatili ücretinin aylık ücretin içinde ödenmiş olması karşısında, hafta tatili ücretinin bir yevmiye üzerinden hesaplanması gerekir. Mahkemeye iki yevmiye üzerinden hesaplama içeren bilirkişi raporuna itibar edilerek hüküm kurulması hatalı olup kararın bu gerekçeyle bozulması gerekmiştir..."* gerekçesiyle karar bozulmuştur.

### **B. İlk Derece Mahkemesince Verilen Direnme Kararı**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; önceki gerekçeye ilaveten 4857 sayılı Kanun'un 46 ncı maddesine ve Yargıtay kararlarına göre davacının hafta tatilinde çalışmaması hâlinde bir günlük ücrete, çalışması hâlinde ise bir günlük ücretinden başka bir buçuk günlük hafta tatili ücreti alacağına hak kazanacağı, toplu iş sözleşmesine göre davacının hafta tatilinde çalışması hâlinde çalışmadan alacağı bir günlük ücreti dışında iki günlük daha ücret ödeneceğinin hükme bağlandığı, zira 4857 sayılı Kanun'un 45 inci maddesine göre toplu iş sözleşmeleri ile Kanunla işçilere tanınan haklara aykırı değişiklik yapılamayacağı, Özel Daire bozma kararının aleyhe değişiklik yasağına aykırı olduğu, toplu iş sözleşmesine göre hafta tatilinde çalışan işçinin çalışmadan aldığı bir günlük ücreti dışında iki günlük daha ücret alacağı olduğu, bu hükmün 4857 sayılı Kanun'un 45 inci maddesi uyarınca geçerli olduğu, bozma kararının maddi hataya dayandığı gerekçesiyle önceki hükümde direnilmiştir.

## **VI. TEMYİZ**

### **A. Temyiz Yoluna Başvuranlar**

Direnme kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz isteminde bulunulmuştur.

## B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili, alt işveren şirketlerle yapılan ihale sözleşmelerine göre davacının alacaklarından dava dışı alt işverenlerin sorumlu olduğunu, dava konusu alacakların dayandırıldığı toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri ve Yüksek Hakem Kurulu kararlarının davacının üyesi olduğu TES-İş Sendikası ile davacının o dönem işvereni olan şirketler arasında yapıldığını, anlaşma sağlanamaması nedeniyle Yüksek Hakem Kurulunun kararlarıyla sonuçlandırıldığını, toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinin ve Yüksek Hakem Kurulu kararının müvekkili yönünden bir bağlayıcılığı olmadığını, kabul anlamına gelmemek kaydıyla bilirkişi raporunda alacakların fazla hesaplandığını, faiz türünün hatalı uygulandığını, arabuluculuk ücretinin ilk verilen karar gereğince ödenmiş olmasına rağmen direnme kararında da yeniden aynı ücretin ödenmesine karar verilerek fazladan ödeme yapılmasına sebebiyet verildiğini, fazladan yatırılan tüm ücret ve harç tutarlarının iadesine karar verilmesi gerektiğini belirterek kararın bozulmasını talep etmiştir.

## C. Uyuşmazlık

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; ilk derece mahkemesinin çalışılan hafta tatili ücretinin üç yevmiye üzerinden ödenmesi gerektiği ve bir yevmiyenin aylık ücret içinde ödendiği kabulü doğrultusunda hafta tatili ücretinin iki yevmiye üzerinden mi yoksa Yüksek Hakem Kurulunun 17.11.2016 tarihli kararı ile yürürlüğe giren 01.04.2016-31.03.2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 32 nci maddesindeki düzenleme dikkate alındığında çalışma karşılığı olmayan hafta tatili ücretinin aylık ücret içinde ödenmiş olması karşısında bir yevmiye üzerinden mi hesaplanması gerektiği noktasında toplanmaktadır.

### 1. İlgili Hukuk

1. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 41, 45 ve 46 ncı maddeleri.

### 2. Değerlendirme

1. Öncelikle hafta tatili kavramına kısaca değinmekte yarar bulunmaktadır.

2. Genel olarak hafta tatili, haftanın altı iş gününde çalışma nedeniyle yorulan, kendisine, ailesine, çevresine yani özel yaşamına zaman ayıramayan çalışanlara, yorgunluğunu gidermesi, bir gün bile olsa çalışma yaşamının stresli, tabii, programlı ortamından kurtulması, özel yaşamına zaman ayırması, böylece sosyalleşmesinin sağlanması için genellikle haftada bir gün ve hafta sonunda tanınan dinlenme günüdür (Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş Yedinci Baskı, 2022, s.1367).

3. Dinlenme ve hafta tatili hakkı, İş Hukukuna hâkim olan işçinin korunması ilkesi kapsamında pek çok uluslararası belgede düzenlenmiş, 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının (Anayasa) "*Sosyal ve Ekonomik Haklar*" başlığı altında sosyal bir hak olarak kabul edilerek güvence altına alınmıştır.

4. Anayasanın 50 nci maddesi, "*....Dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.*" hükmünü içermektedir.

5. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46 ncı maddesinde hafta tatili ücreti düzenlenmiş olup maddenin birinci fıkrasında Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verileceği öngörülürken aynı maddenin ikinci fıkrasında çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretinin tam olarak ödeneceği hükme bağlanmıştır.

6. Yukarıda belirtilen açık düzenlemeye göre bir işçinin ücretli hafta tatilini hak etmesi için tatilden önce 4857 sayılı Kanun'un 63 üncü maddesinde "*çalışma süresi*" başlığı altında düzenlenen iş günlerinde çalışmış olması gerekmektedir. Bu duruma göre de haftalık normal çalışma süresi, iş günlerine eşit dağıtılsın veya dağıtılsın, işçi haftanın iş günlerinde çalışmış olmalı veya çalışmış sayılmalıdır.

7. Kanun'da hafta tatili düzenlemesine yer verilmiş ancak hafta tatilinin hangi gün olacağı belirlenmiş değildir. Bu şekilde işçinin hafta tatili hakkına sahip olması kural olarak benimsenmekle haftada bir günlük dinlenme süresinin haftanın hangi gününde kullanılacağı tarafların ortak iradelerine yani sözleşmesel alana bırakılmıştır (Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal, s.1368).

8. Hafta tatili kesintisiz en az yirmi dört saattir (4857 sayılı Kanun md. 46/1). Yani en az yirmi dört saat olarak verilmesi gereken bu tatil, bölünerek veya kesintiye uğratılarak uygulanamaz. Zira hafta tatili gününde bir saatlik çalışma bile hafta tatilinin kesintiye uğratılması niteliğinde olup işçiye hafta tatili ücretinin tam olarak ödenmesini gerektirmektedir.

9. 4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışılmayan hafta tatili günü için işçiye, işveren tarafından o günün ücretinin tam olarak ödeneceği (4857 sayılı Kanun md. 46/2) ve tatil günü ücretinin çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücret olduğu (4857 sayılı Kanun md. 49/1) düzenlenirken hafta tatilinde çalıştırılan işçiye ücret ödemesine yönelik bir düzenleme bulunmamakla birlikte haftalık çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmaya ilişkin ücretin fazla çalışma zammı oranında artırılması gerekir.

10. Nitekim İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulunun 27.05.1958 tarihli ve 1957/15 Esas, 1958/5 Karar sayılı kararında da haftanın altı günü çalışmış bulunan işçinin tatil günü de çalışmış olması nedeniyle hem fazla çalışma gündelik ücretine, hem de ücretli hafta tatiline ait hafta tatili gündelik ücretine hak kazanacağı belirtilmiştir.

11. Öte yandan 4857 sayılı Kanun'da hafta tatiline ilişkin olarak işçilere tanınan hakların nispi emredici nitelikte olduğu yani sözleşmelerle işçilerin daha lehine hükümler getirilebileceği 4857 sayılı Kanun'un 45 inci maddesinde ifade edilmiştir. Bu hükme göre; "*Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz.*

*Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır".*

12. Zira, bu hüküm işçinin işveren karşısındaki zayıf konumu nedeniyle, işçiyi koruma amacına yönelik kural içermektedir. Bu nedenle de işçi lehine bireysel iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile ücretli hafta tatiline ilişkin hükümler düzenlenebilir.

13. Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde; davacı vekilinin sendikaya üye olan müvekkiline Yüksek Hakem Kurulunun 17.11.2016 tarihli ve 2016/1265 Esas, 2016/1395 Karar sayılı kararı ile kararlaştırılan 01.04.2016-31.03.2018 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmadığını ileri sürerek toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik alacaklarının asıl işveren olan davalıdan tahsilini talep etmiş, İlk Derece Mahkemesince verilen davanın kabulü kararının davalı vekilince istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir. Ancak kararın davalı vekilince temyizi üzerine Özel Dairece davalı vekilinin sair temyiz itirazları reddedilerek hafta tatili ücreti yönünden karar bozulmuştur. İlk Derece Mahkemesince bozmaya direnilmiş olmakla uyuşmazlık hafta tatili ücreti alacağının hesaplanması noktasında toplanmaktadır.

14. Dosya içerisinde bulunan Yüksek Hakem Kurulunun 17.11.2016 tarihli ve 2016/1265 Esas, 2016/1395 Karar sayılı kararı ile uygulanması kararlaştırılan 01.04.2016-31.03.2018 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinin *"hafta ve genel tatillerde çalışma ve ücreti"* başlıklı 32 nci maddesinde;

*"A-Normal çalışma yapılan yerlerde hafta tatili pazar günüdür. Vardiyalı çalışma yapılan yerlerde hafta tatili çalışmaya başladığı 6. günü takip eden 7. gündür.*

*Hafta tatillerinde çalıştırılan işçilere takip eden hafta içinde bir gün izin verilir. Çalışılan bu hafta tatili günü için toplam iki yevmiye ödenir..."* düzenlemesi öngörülmüştür.

15. Toplu iş sözleşmesinin 32 nci maddesinde hafta tatili yerine hafta içinde başka bir gün izin (tatil) kullanılması hâlinde işçiye ilave bir yevmiye olmak üzere toplamda iki yevmiye ödeneceği düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemenin bir sonucu olarak haftanın yedi günü çalıştırılan işçiye ise ilave iki yevmiye olmak üzere toplam üç yevmiyenin ödenmesi gerekmektedir.

16. Eldeki davada; puantaj kayıtlarının incelenmesi sonucu davacının vardiyalı çalıştığı ve çalışmaya başladığı altıncı günü takip eden yedinci günde çalışmasının olduğu yani toplu iş sözleşmesinde öngörülen hafta tatilinde çalışmasının bulunduğu tespit edilmiştir. Ücret bordrolarına göre davacıya 30 gün üzerinden ücret ödenmiş olduğundan davacının çalışılmadan ödenecek olan bir yevmiye ücretinin asıl ücreti içinde ücret bordrosunda tahakkuk edilmek suretiyle ödendiği kabul edilmelidir.

17. Sonuç olarak, toplu iş sözleşmesinin yukarıda belirtilen hükmü uyarınca haftanın yedi günü çalıştırılan ve bir günlük yevmiyesi aylık ücreti ile bordrosunda tahakkuk edilerek ödenen davacıya ayrıca iki günlük ücreti tutarında hafta tatili ücreti ödenmelidir. Bu itibarla İlk Derece Mahkemesince davacının iki günlük ücreti tutarında hafta tatili ücretinin hüküm altına alınması yerindedir.

18. Hâl böyle olunca İlk Derece Mahkemesince verilen direnme kararı usul ve yasaya uygundur.

19. Ne var ki; Özel Dairece bozma nedenine göre incelenmeyen davalı vekilinin temyiz itirazlarının incelenmesi için dosyanın Özel Daireye gönderilmesi gerekir.

#### **VII. KARAR**

Açıklanan sebeplerle;

Direnme uygun bulunduğundan davalı vekilinin sair temyiz itirazlarının incelenmesi için dosyanın **YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİNE GÖNDERİLMESİNE,**

03.07.2024 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.