

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/3300
Karar No. 2025/3663
Tarihi: 22.04.2025

●FAZLA ÇALIŞMA VEYA FAZLA SÜRELERDE ÇALIŞMADA ÇALIŞMA SÜRESİNİN HESABINDA YARIM SAATTEN AZ SÜRELERİN YARIM SAAT YARIM SAATİ AŞAN SÜRELERİN İSE BİR SAAT SAYILACAĞI

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41/3 hükmüne göre; "Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.". Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin "Fazla Çalışmada Sınır" kenar başlıklı 5/2 hükmüne göre ise "Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır."

İlk Derece Mahkemesince bozmaya uyularak verilen karar; davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 19.09.2011 tarihinde davalı işyerinde uzman ortopedi doktoru olarak çalışmaya başladığını, davacının çalıştığı hastanenin davalı İrmet Sağlık Hizmetleri AŞ'ye (İrmet Şirketi) devredildiğini,

ücretinin muvafakati alınmadan tek taraflı düşürülmeye çalışıldığını, buna rıza göstermediğinden iş sözleşmesinin davalı işverence haksız nedenle 30.03.2016 tarihinde feshedildiğini, buna ilişkin Whatsapp yazışma kayıtlarının dosyaya ibraz edildiğini, davacının haftanın 5 günü 08.30-18.00 saatleri, cumartesi günü ise 08.30-17.00 saatleri arasında çalıştığını, haftanın 7 günü de 2'şer saat icapçı olduğunu ve bu nöbetlerde hasta yatışı yapılanların kontrollerinin yapıldığını iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma, yıllık izin ücreti ve ödenmeyen aylık ücret alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı İrmet Şirketi vekili cevap dilekçesinde; davacının hiçbir zaman kendi şirketlerinde çalışması olmadığını, dava dilekçesinde bahsedilen fesih gerekçesi ile müvekkilinin bir bağlantısının olmadığını, dava dilekçesi içeriğinden taleplerin anlaşılmadığını, davalı işyerinin devralınmadığını sadece demirbaşlar ile hastane ruhsatının alındığını, arada devir ilişkisi veya şirketlerin birleşmesi durumu olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Çorlu Şifa Hastanesi Özel Sağlık Hizmetleri AŞ (Çorlu Şifa Şirketi) vekili cevap dilekçesinde; alacakların zamanaşımına uğradığını, müvekkili Şirketin devredildiği tarih itibarıyla davacının herhangi bir alacağı olmadığını, davacının devir sonrasında diğer davalı ile olan iş sözleşmesini haklı neden göstermeden kendisinin feshettiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin 23.06.2022 tarihli kararı ile; davalılar arasında işyeri devri olduğu, işletme ruhsatının devir sözleşmesi, 22.03.2016 tarihli işletmenin devir sözleşmesi ve tanık beyanları ile tüm dosya kapsamına göre, 22.03.2016 tarihi itibarıyla devir yapılmış olsa da devreden Çorlu Şifa Şirketinin Nisan ayına kadar sorumluluğunun devam ettiği, bu nedenle Çorlu Şifa Şirketinin de tüm dönemden sorumlu olduğu, her iki davalının da alacaklardan müştereken müteselsilen sorumlu oldukları gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin 23.06.2022 tarihli kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 21.06.2023 tarihli kararı ile; dosya kapsamı ve 30.03.2016 tarihli "whatsapp" yazışmalarına göre davacının iş sözleşmesinin devamının aleyhine esaslı değişiklik içeren yeni sözleşmeyi imzalaması koşuluna bağlandığı, işverenin sunduğu şartları kabul etmeyen davacının iş sözleşmesini feshetme iradesi olmadığı, davacının geçerli bir istifa iradesi bulunmadığı, ücret ve yıllık izin ücretinin ödendiğinin işverence ispatlanamadığı, davacının fazla çalışma yaptığını ispatladığı, işverenin ise fazla çalışma ücretini ödemediğini ispatlayamadığı gerekçeleriyle davalıların istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

Bölge Adliye Mahkemesinin 21.06.2023 tarihli kararının süresi içinde davalılar vekillerince temyiz edilmesi üzerine, Dairece; çalışma koşullarının işveren tarafından uygulanmaması sebebiyle davacı tarafından yapılan feshin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından kıdem tazminatı talebinin kabulü isabetli olmuş ise de, ihbar tazminatının reddine karar verilmesi gerekirken yanılığılı değerlendirme ile talebin kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğu, davacının haftanın 3 günü 1,5 saat icap nöbeti tuttuğunun kabulü ile fazla çalışma alacağı hesaplanmış olup ilke doğrultusunda değerlendirme yapıldığında; icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'inin çalışma süresinden sayılması gerektiğinin düşünülmemesinin hatalı olduğu ayrıca devreden işveren Çorlu Şifa Şirketinin yıllık izin ücretinden sorumlu tutulmasının da hatalı olduğu gerekçeleriyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına ve İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; bozmaya uyulduğu açıklanarak ihbar tazminatı talebinin reddine karar verildiği, Çorlu Şifa Şirketi'nin yıllık izin ücretinden sorumlu tutulmadığı ve fazla çalışma ücreti hesaplanırken icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'inin çalışma süresinden sayılarak davacının haftada 5 saat fazla çalışma yaptığının tespiti ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1.Davalı Çorlu Şifa Şirketi vekili temyiz dilekçesinde;

- a. Davacının işten çıkarılmadığından kıdem tazminatına hak kazanamayacağını,
- b. Taleplerin zamanaşımına uğradığını,
- c. Davacının ücretinin 7.907,91 TL olduğunu ve bu ücret üzerinden hesaplamaların yapılması gerektiğini,
- d. Temmuz 2015-Şubat 2016 yılına ait herhangi bir hak ediş kesmediğinden dolayı davacı tarafın müvekkili Şirketten herhangi bir alacağının bulunmadığını,
- e. Müvekkili Şirkette fazla çalışma uygulaması olmadığını,
- f. Davacının yıllık ücretli izinlerini kullandığını,
- g. Davacının alacaklarına mahsuben çek tanzim edildiğini ve ödemeyi aldığını,
- h. Dosyada mevcut bilirkişi raporlarının çelişkili olduğunu ileri sürmüştür.

2.Davalı İrmek Şirket vekili temyiz dilekçesinde;

- a. Fazla çalışma hesabı yapılırken toplam fazla çalışmanın hesaplanıp 8'e bölünmesi gerekirken her bir günlük fazla çalışmanın hesaplanması ve günlük fazla çalışma süresinin 11,25 dakika olarak hesaplanıp sonra 06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği (Fazla Çalışma Yönetmeliği) gereği yarım saate yuvarlanacağı iddia edilerek icap nöbeti fazla çalışma süresinin 1/3'ü olarak fazla

çalışmanın hesaplandığını,

b. Hüküm yerinde fesih tarihinin yanlış yazıldığını ve yanlış tarihten itibaren faiz uygulandığını,

c. Diğer davalının yıllık ücretli izin alacağından sorumlu tutulmamasının hatalı olduğunu,

d. Hükme esas alınan bilirkişi raporunun yok hükmünde olduğunu,

e. Emsal ücret araştırması yapılmaksızın, davacı tarafça ücret miktarının ispatlanmış gibi tespit yapılmasının usul ve kanuna aykırı olduğunu,

f. İşyeri devri olmadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Dosya içeriğine, bozmanın mahiyeti ve kapsamına göre taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının iş sözleşmesinin feshi ve buna bağlı olarak ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı, fazla çalışma ücretinin hesaplanması ve işçilik alacaklarından davalıların sorumluluğu hususlarına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalılar vekillerinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41/3 hükmüne göre; "Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.". Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin "Fazla Çalışmada Sınır" kenar başlıklı 5/2 hükmüne göre ise "Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır."

Somut olayda davacının haftanın 3 günü 08.30-19.30 saatleri arası 1 saat ara dinlenme ile, 2 günü 08.30-18.00 saatleri arası 1 saat ara dinlenme ile ve cumartesi günleri de 08.30-15.00 saatleri arasında yarım saat ara dinlenme ile çalıştığı kabul edilmiştir. Buna göre davacının haftanın 3 günü 1,5 saat icap nöbeti tuttuğu kabul edilmiştir. İlk Derece Mahkemesince bozma kararı doğrultusunda hesaplama yapıldığı açıklanarak günlük 1,5 saatlik icap nöbetinin 1/8'inin icap nöbetinden sayılması gerektiği, 1,5 saatin 1/8'inin 11,25 dakika olduğu ancak Fazla Çalışma Yönetmeliği gereği küsuratlı sürelerin yarım ve tam saatlere yuvarlanması gerektiğinden icap tutulan günlerde en fazla 30 dakikanın çalışma süresinden sayılması gerektiği gerekçesiyle davacının haftada 3 gün 9 saat olmak üzere 27 saat, icap tutmadığı haftanın 2 günü ise günde 8,5 saat olmak üzere 17 saat çalışabileceği, cumartesi günleri de 6 saat çalışarak toplamda bir haftada 50 saat çalışması olacağı, 45 saatten mahsubu ile davacının haftada 5 saat fazla çalışma alacağı

hesaplanmıştır. Ancak İlk Derece Mahkemesince hesaplama yönetiminde hataya düşülmüştür.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma süreleri haftalık hesaplanır. Bu nedenle Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 5/2 hükmüne göre, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan sürelerin yarım saat, yarım saati aşan sürelerin bir saat sayılması (yuvarlama) “haftalık” yapılan hesaplama sonrası bulunan çalışma süresi hakkındadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 08.06.2020 tarihli ve 2017/15506 Esas, 2020/4971 Karar sayılı kararı; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 05.06.2017 tarihli ve 2017/7886 Esas, 2017/13328 Karar sayılı kararı).

Şu hâlde davacının haftada 3 gün 08.30-18.00 saatleri arası 1 saat ara ile 8,5 saatten 25,5 saat çalışması olduğu, icapta geçen 3 günlük toplam 33,75 dakikanında eklenmesi ile 26 saat 4,15 dakika çalışma yaptığı, icap çalışması olmayan 2 gün yapılan 17 saat çalışma ve cumartesi günü yapılan 6 saat çalışma ile toplam 49 saat 4,15 dakika çalışma yaptığı anlaşılmıştır. Haftalık toplam çalışmanın 45 saatten mahsubu ile 4 saat 4,15 dakika fazla çalışma yapıldığı ve yarım saatten az olan sürenin yarım saate yuvarlanması ile haftalık toplam 4,5 saat fazla çalışma yapıldığı tespit edilerek fazla çalışma alacağının hesaplanması yerine yazılı şekildeki hatalı hesaplama ile haftalık 5 saat fazla çalışma yapıldığının tespiti bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde davalılara iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine,

22.04.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.