

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2018/5764

Karar No: 2018/13663

Tarih: 25.06.2018

ÖZET :

4857 sayılı İş Kanununun 46'ncı maddesinde, işçinin tatil gününden önce aynı Yasanın 63'üncü maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla, yedi günlük zaman dilimi içinde yirmidört saat dinlenme hakkının bulunduğu belirtilmiş, işçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46 ncı maddenin ikinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır. **Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmidört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez.Hafta tatili bölünerek kullandırılmaz.Buna göre hafta tatilinin yirmidört saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır. ...4857 sayılı Kanunda fiili izin müessesesi yalnızca fazla çalışma için öngörülmüş olup çalışılan hafta tatili karşılığı iznle telafi edilemez.** Buna göre Mahkemece davalı tanığına ayda kaç hafta 7 gün çalışma olduğu açıklattırılıp sonucuna göre davacının hafta tatili alacağını belirlenmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile talebin reddi bozmayı gerektirmiştir.

DAVA :

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR :

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalıya ait işyerinde kalıp ustası olarak çalışırken iş sözleşmesinin işverence haksız şekilde fesh edildiğini ileri sürerek ihbar tazminatı ile fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının tahsilini, istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının istifa etmesi üzerine iş sözleşmesinin sona erdiğini, fazla çalışma yapmadığı gibi tatillerde de çalışmadığını, taleplerinin haksız olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalı tarafça iş sözleşmesinin istifa ile sona erdiği savunulsa da bu hususun ispatlanmadığı buna göre davacının ihbar tazminatına hak kazandığı gibi fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil ücreti alacakları da olduğu gerekçesi ile davanın kabulüne, karar verilmiştir.

Mahkemenin ilk kararı davalı taraf temyiz etmiştir.

Dairemizin 2016/20399 E. 2017/9145 K. ve 29/05/2017 tarihli ilamı ile, davacı tanıklarının işverenle husumet içinde olmaları nedeniyle davalı tanık beyanlarına itibar edilmesi gerektiği ve davacı ücreti belirlenirken davacı talebi ile bağlı kalınması gerektiği gerekçesi ile karar bozulmuştur.

Mahkemece bozma ilamına uyulup, bilirkişiden rapor da alınarak davacının ihbar tazminatına hak kazandığı gibi fazla çalışma ve genel tatil ücreti alacakları da olduğu ancak hafta tatili alacağı olmadığı gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne, karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı taraf temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

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

2- Davacı işçinin hafta tatili ücretine hak kazanıp kazanmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

4857 sayılı İş Kanununun 46'ncı maddesinde, işçinin tatil gününden önce aynı Yasanın 63'üncü maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla, yedi günlük zaman dilimi içinde yirmidört saat dinlenme hakkının bulunduğu belirtilmiş, işçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46'ncı maddenin ikinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır.

Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmidört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullanılamaz. Buna göre hafta tatilinin yirmidört saatten az olarak kullanılması halinde hafta tatili hiç kullanılmamış sayılır.

Somut uyuşmazlıkta, Mahkemece itibar edilen bilirkişi raporunda davalı tanık beyanlarına göre davacının hafta tatili alacağının bulunmadığı belirtilmiştir.

İşverenle husumetleri bulunması nedeniyle davacı tanıklarının beyanlarına itibar edilmemiş ise de davalı tanığı ...konuya ilişkin beyanında aynen Davacı sigortalıydı. Asgari ücret alıyordu. İşyerinde 08:00-17:00 saatleri arasında 1 haftada 7 gün çalışılıyordu. Ancak işyerinde biz gurbetçi olduğumuz için yani biz memleketlerimizden çalışmak için ...'a geldiğimiz için hafta iznimizi biriktiriyorduk ve izin olarak kullanıyorduk. Hafta iznimiz vardır ancak hangi gün kullanacağımız belli değildir. Hafta iznini biz böylece memleketimizde toplu olarak kullanıyorduk demıştır.

4857 sayılı Kanunda fiili izin müessesesi yalnızca fazla çalışma için öngörülmüş olup çalışılan hafta tatili karşılığı izinle telafi edilemez. Buna göre Mahkemece davalı tanığına ayda kaç hafta 7 gün çalışma olduğu açıklattırılıp sonucuna göre davacının hafta tatili alacağının belirlenmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile talebin reddi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.06.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.