

YARGITAY

22.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/7983

Karar No. 2012/27098

Tarihi: 03.12.2012

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/46

• HAFTA TATİLİ

ÖZETİ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinde, işçinin tatil gününden önce aynı Kanun'un 63. maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması şartıyla, yedi günlük zaman dilimi içinde yirmi dört saat dinlenme hakkının bulunduğu belirtilmiş, işçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46. maddenin ikinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır.

Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmi dört 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 yirmi dört saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 3. maddesine göre, hafta tatili Pazar günüdür. Bu genel kural mutlak nitelikte olmayıp, hafta tatili izninin Pazar günü dışında da kullandırılması mümkündür.

Hafta tatili gününde çalıştığını iddia eden işçi, norm kuramı uyarınca bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan hafta tatili ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşımaması halinde, işçi hafta tatilinde çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir.

Hafta tatillerinde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. Hafta tatili çalışmalarının yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dahilindedir.

DAVA :Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, ilave tediye alacağıının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı Seyhan Belediye Başkanlığı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi O. Kara tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkilinin Seyhan Belediyesine 01.01.1999 tarihinde işe girdiğini, park, bahçeler, temizlik ve diğer belediye işlerinde çalıştığını, 01.08.2009 tarihinde hizmet sözleşmesine son verildiğini, işyerinde 6772 sayılı Kanun gereğince yıllık kıdemde her yıl için belediye işçilerine elliiki günlük ek ödeme yapmaları gerekirken bu ödemelerin yapılmadığını, yıllık izinlerinin ödenmediğini, bu sebeple fazlaya dair hakları saklı kalmak kaydıyla, kıdem ve ihbar tazminatları ile birtakım işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Seyhan Belediyesi vekili, davacının müteahhit şirketlerin işçisi olduğunu bu sebeple idareleri yönünden davanın reddine karar verilmesi gerektiğini, 6772 sayılı Kanun gereğince ilave tediye alacağıının da olamayacağını belirterek açılan davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece davacının davalı Seyhan Belediyesinin temizlik işlerini yapan taşeron şirketlerde 09.01.1999 tarihinde çalışmaya başladığı, davacının en son Miray Ltd. Şti. iş yerinde çalışmakta iken iş sözleşmesinin 31.07.2009 tarihinde haksız olarak feshedildiği işveren tarafından haksız olarak iş sözleşmesinin sona erdirilmesi sebebiyle davacının kıdem tazminatına hak kazanacağı, fesih bildiriminde ihbar süresi verildiği için ihbar tazminatına hak kazanamayacağı, davalı belediye ile taşeron şirket arasındaki sözleşmenin muvazaalı olmadığı taraflar arasında geçerli bir alt işverenlik ilişkisinin mevcut olduğu davacının alt işveren işçisi olması sebebi ile 6762 sayılı Kanun ile kamu işçilerine ödenen ilave tediye ücretini talep edemeyeceği belirtilmiş, talep edilen diğer işçilik alacaklarının da davacı tarafca ispatlanmış olması sebebiyle de davanın kısmen kabul kısmen reddine karar verilmiştir.

Karar davalı Belediye Başkanlığı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

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

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

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46 . maddesinde, işçinin tatil gününden önce aynı Kanun'un 63. maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması şartıyla, yedi günlük zaman dilimi içinde yirmi dört saat dinlenme hakkının bulunduğu belirtilmiş, işçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46 . maddenin ikinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır.

Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmi dört 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 yirmi dört saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 3. maddesine göre, hafta tatili Pazar günüdür. Bu genel kural mutlak nitelikte olmayıp, hafta tatili izninin Pazar günü dışında da kullandırılması mümkündür.

Hafta tatili gününde çalıştığını iddia eden işçi, norm kuramı uyarınca bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan hafta tatili ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşıyamaması halinde, işçi hafta tatilinde çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir.

Hafta tatillerinde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. Hafta tatili çalışmalarının yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dahilindedir.

İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

İmzalı ücret bordrolarında hafta tatili ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından daha fazla çalışıldığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin hafta tatili alacağıın bordroda görünenden daha fazla olduğu yönünde bir ihtirazi kaydının bulunması halinde, hafta tatili çalışmalarının ispatı her türlü delille yapılabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin bordroda yazılı olanın dışında hafta tatillerinde çalışmaların yazılı delille kanıtlanması mümkündür. Hafta tatili ücretlerinin tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt yoksa ödenen tutarın dışında hafta tatili çalışması yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerekir.

Somut olayda davacı hafta tatillerinde çalışma yaptığını ve ücretinin ödenmediğini iddia ederek hafta tatili ücreti alacağı talebinde bulunmuştur. Davalı yan ise hafta tatillerinde çalışma yapılmadığını ileri sürmüştür. Davacı yan iddiasını tanık delillerine dayandırmıştır. Davacı tanıklarından Orhan Polat işyerinde bir gün hafta tatili kullandıklarını beyan etmiş, diğer davacı tanığı Ferdi Konukkuş ise haftanın yedi günü çalıştıklarını ayda bir ya da iki gün hafta izni kullandıklarını belirtmiştir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda ayda iki kez çalışıldığı kabul edilerek hesaplama yapılmıştır. Davacı tanıklarının beyanları çelişkili olduğundan davacı taraf hafta tatilinde işyerinde çalışma yapıldığını ispatlayamamıştır. Bu sebeple davacının hafta tatili alacağı talebinin reddedilmesi gerekirken eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.12.2012 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.