

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ:İş Mahkemesi

DAVA TÜRÜ: ALACAK

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi Y. Baytemur 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 vekili,davacının davalıya ait işyerinde gıda mühendisi olarak 04/10/2010 tarihinde çalışmaya başladığını,ancak sigorta girişinin 28/10/2010 tarihinde bildirildiğini,iş sözleşmesinin davalı yanca 11/04/2013 tarihinde feshedildiğini,taaraflar arasında imzalanan istihdamı zorunlu personel sözleşmesi gereği, aylık ücretinin brüt 2.723,85 TL olduğunu, ancak kendisine sözleşmeye aykırı olarak asgari ücret üzerinden ödeme yapıldığını,08.00-21.00 saatleri arasında çalıştırılarak fazla mesai yaptırıldığını,sözleşmeye göre cumartesi ve pazar günleri hafta tatili olmasına rağmen fiilen bu günlerde çalıştırıldığını, milli ve dini bayramlarda çalıştırıldığını,yıllık izin kullanmadığını belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile birlikte bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili,davacının 26/10/2010 tarihinde işe başladığını, kendisi ile istihdamı zorunlu personel sözleşmesi imzalandığını, 11/04/2013 tarihinde işten ayrıldığını, asgari ücretle çalıştırılmadığını, talebi üzerine her ay makbuz karşılığı ücret haklarının ödendiğini, imzalı bordrolarda 2010 ve 2011 yılları izin hakkının kullanıldığına dair kayıt olduğunu,davacıya ihbar ve kıdem tazminatının ve 2013 Nisan ayı maaşının banka aracılığıyla ödendiğini, işyerinde fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil fiili çalışması yapılmasından bahsedilemeyeceğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir. Mahkemece,yapılan yargılama sonucunda toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararı davalı taraf temyiz etmiştir.

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 izni kullanıp kullanmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinde, işçinin tatil gününden önce aynı Yasanın 63. 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 kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 3. maddesine göre, hafta tatili Pazar

günüdür. Bu genel kural mutlak nitelikte olmayıp, hafta tatili izninin Pazar günü dışında da kullandırılması mümkündür.

Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda tanık beyanlarına göre davacının hafta içi dört gün 21.00 e kadar çalıştığı ve günde üç saat fazla mesai yaptığı belirtilmiş, ayrıca davacının cumartesi günleri çalışması bakımından ise hafta tatili alacağı hesaplanmıştır. İşyerinde normalde Cumartesi günleri çalışması veya çalışmaması işverenin yönetim hakkından kaynaklanmakta olup eğer bireysel veya toplu iş sözleşmesinde Cumartesi gününün açıkça hafta tatili (akdi tatil) olduğu düzenlenmemişse o günün işgünü sayılması gerektiği, buna göre davalı işyerinde haftanın altı gününün iş günü, bir günün ün hafta tatili olduğunun kabulü gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu nedenle mahkemece Cumartesi gününün hafta tatili olarak kabul edilmesi hatalıdır. Davacının haftanın altı günü çalışması üzerinden fazla mesai süresinin belirlenmesi gerekli iken hafta içi çalışması bakımından fazla mesai süresinin tespiti hatalıdır. Ancak davacı tarafın bu konuda temyizi bulunmadığından bu husus usuli kazanılmış hak oluşturmaktadır.

Tüm dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler, dava dilekçesinde davacının hafta içi ve cumartesi günleri çalıştığını beyan etmesi ve tanık beyanları hep birlikte değerlendirildiğinde davacının hafta tatili çalışmasının bulunmadığı anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca mahkemece hafta tatili alacağı talebinin reddine karar verilmesi gerekli iken yazılı gerekçe ile hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olanan hükmün yukarıda açıklanan sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19/04/2018 tarihinde oybirliği ile karar verildi.