

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
E. 2007/36241
K. 2009/6563
T. 11.3.2009

- GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ (11 Saati Aşan Günlük Çalışmaların Fazla Çalışma Olduğu - Bu Çalışmaların Denkleştirmeye Tabi Tutulamayacağı/Zamlı Ücret Ödemesi veya Serbest Zaman Kullanımının Söz Konusu Olacağı)
- DENKLEŞTİRME SÜRESİ (Günlük 11 Saati Aşan Fazla Çalışmalara Uygulanamayacağı)
- ARA DİNLENME SÜRESİNİN TENZİLİ (Davacının Servis Şoförü Olarak 24 Saat Çalışıp 24 Saat Dinlendiği/1. Hafta 4 2. Hafta 3 Gün Çalıştığı - Günlük Yedi Buçuk Saatlik Ara Dinlenme Süresinin Tenzili İle Kalan Günlük Fazla Çalışma Süresinin Belirlenmesinin Hukuka Aykırı Olduğu)
- FAZLA ÇALIŞMA SÜRESİNİN TESPİTİ (Davacının Servis Şoförü Olarak 24 Saat Çalışıp 24 Saat Dinlendiği/1. Hafta 4 2. Hafta 3 Gün Çalıştığı - 1475 ve 4857 Sayılı Yasa Dönemleri Ayrı Olarak Haftalık Toplam Çalışma Saatine Göre Belirleneceği)

ÖZET : Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, izin ücreti, fazla çalışma ücreti alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati geçmemek koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Günlük çalışma süresi onbir saati aşamayacağından, bu süreyi aşan süreler fazla çalışmadır. Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağını ve zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir.

Davacının servis şoförü olarak 24 saat çalışıp, 24 saat dinlenme şeklindeki çalışmasına göre birinci hafta dört gün, ikinci hafta üç gün çalıştığı anlaşılmaktadır. 1475 ve 4857 Sayılı Yasa dönemleri ayrı olmak üzere haftalık toplam çalışma saatine göre fazla çalışma süresinin belirlenmesi gerekirken, günlük yedi buçuk saatlik ara dinlenme süresinin tenzili ile kalan günlük fazla çalışma süresinin belirlenmesi isabetsizdir.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, izin ücreti, fazla çalışma ücreti alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılar avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi G.D.T. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

2- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesine göre haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır. Anılan kanunun 63. maddesinde ise, "Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir" şeklinde kurala yer verilmiştir.

Haftalık iş süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlenmesi mümkündür.

Bu halde haftalık çalışma süresini aşan 45 saate kadar çalışmalar ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinin 3. fıkrasında, "fazla sürelerle çalışma" olarak adlandırılmıştır. Fazla sürelerle çalışma halinde denkleştirmeye gidilip gidilemeyeceği, Kanunda açıkça düzenlenmemiştir. Bununla birlikte denkleştirme esasının kabul edildiği 63. maddede "haftalık normal çalışma" süresinden söz edildiğine göre, tarafların 45 saatin altında haftalık çalışma süresi belirlemeleri halinde denkleştirmenin kararlaştırılan haftalık çalışma süresine göre yapılması gerekecektir.

Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağını ve zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir.

Yine işçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez (m. 69/3). Bu hal de günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur.

Fazla çalışma yönünden diğer bir yasal sınırlama da, İş Kanunu'nun 41. maddesinde yazılı olan fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükümdür. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmalarının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya yöneliktir. Dairemizin kökleşmiş uygulaması bu yöndedir (Yargıtay 9. HO. 18.11.2008 gün 2007/32717 E., 2008/31210 K.).

Somut olayda, davacının 13.01.2003 - 17.03.2003 tarihleri arasında çalışma dönemine ilişkin fazla çalışma alacağı hesaplanmıştır. Davacının servis şoförü olarak 24 saat çalışıp, 24 saat dinlenme şeklindeki çalışmasına göre birinci hafta dört gün, ikinci hafta üç gün çalıştığı anlaşılmaktadır. Yukarıda belirtilen ilkeler doğrultusunda 1475 ve 4857 Sayılı Yasa dönemleri ayrı ayrı olmak üzere haftalık toplam çalışma saatine göre fazla çalışma süresinin belirlenmesi gerekirken, günlük yedi buçuk saatlik ara dinlenme süresinin tenzili ile kalan günlük fazla çalışma süresinin belirlenmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.03.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.