

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**HUKUK GENEL KURULU**  
**E. 2006/9-107**  
**K. 2006/144**  
**T. 5.4.2006**

• İŞYERİNDE AYDA 10 GÜN 24 SAAT ÇALIŞAN İŞÇİ ( Günlük Çalışması 11 Saat Olan İşçinin 1 Haftada 77 Saat Çalıştığı Kabul Edilerek 1475 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Fazla Çalışma Ücreti Hesaplanması Gereği )

• FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ ( İşyerinde Ayda 10 Gün 24 Saat Çalışan İşçi - Günlük Çalışması 11 Saat Olan İşçinin 1 Haftada 77 Saat Çalıştığı Kabul Edilerek 1475 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Fazla Çalışma Ücreti Hesaplanması Gereği )

• DENKLEŞTİRME KURALI ( İşçinin 4857 Sayılı Yasa Dönemindeki Çalışması İçin Anılan Yasanın 63. Maddesi Gereğince Bir Denkleştirme Söz Konusu Olduğu )

**ÖZET :** İşyerinde 1 ayda 10 gün çalışan ve günlük çalışması 11 saat olan işçinin 1 haftada 77 saat çalıştığı kabul edilerek, 1475 Sayılı İş Kanunu çerçevesinde fazla çalışma ücreti hesaplanmalıdır.

İşçinin 4857 Sayılı Yasa dönemindeki çalışması için anılan yasanın 63. maddesi gereğince bir denkleştirme söz konusu olur.

**DAVA :** Taraflar arasındaki "Alacak" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Ankara 9. İş Mahkemesince davanın kısmen kabulüne dair verilen 8.12.2004 gün ve 2004/994-939 sayılı kararın incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 16.6.2005 gün ve 2005/10088-22571 sayılı ilamı ile;

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

2. Dava fazla mesai ve vardiya primi alacağına ilişkindir. İstekler hüküm altına alınmış karar davalı vekiline temyiz edilmiştir.

Davacının ayda on gün, günde 24 saat süre ile davalı İdare bünyesinde radyoling istasyonunda güvenlik görevlisi olarak çalışmak üzere görevlendirildiği" konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır.

İstek konusu dönem 15.2.2002 -1.8.2004 tarihleri arasındadır.

Söz konusu sürenin bir kısmı 1475 sayılı İş Kanunu diğer kısmı halen yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu dönemine rastlamaktadır.

1475 sayılı İş Kanununun 61. maddesine göre genel bakımından iş süresi haftada en çok 45 saattir Bu süre üst sınırdır. 45 saatin üstünde yapılan çalışmalar fazla çalışma sayılır.

4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesince ilke olarak çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiş devamında tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği ifade edilmiştir.

Aynı Kanununun 41. maddesine göre fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Davacı işçi yanında diğer bir işçi ile nöbet tutmaktadır. Normal olarak günlük 24 saat çalışmanın 12 saatinde bir işçi kalan sürede diğer işçinin çalıştığı varsayılır. Çalışılan bu süre içerisinde bir saatin zorunlu yemek ve diğer ihtiyaçlar için harcandığı gözönüne alındığında davacı işçinin günlük çalışma süresi 11 saati aşmaz. Haftada çalışılan süre 77 saat eder. İkinci haftaya sarkan günler için günlük 11 saatten haftalık 33 saat çalışma mevcuttur. Gerek 1475 sayılı gerek 4857 sayılı Kanun döneminde haftalık çalışma süresi 45 saat kabul edildiğinden davacı işçinin 1475 sayılı Kanun döneminde birinci haftanın fazla çalışması 32 saatten hesaplama gerekir. 10 günlük sürenin ikinci haftaya sarkan üç gün için haftalık 45 saati aşan bir çalışması bulunmadığından anılan günler için fazla çalışma ücreti ödenmez.

Davacı işçinin 4857 sayılı Kanun dönemindeki çalışması için örtülü bir denkleştirme söz konusu olur. Çünkü anılan dönemde davacı işçi günde 11 saati aşan bir çalışması bulunmamaktadır. Her ay 10 gün çalıştığından kalan 20 gün için 4857 sayılı Kanununun 63.maddesi gereğince denkleştirmenin varlığı kabul edilir. Mahkemece aksine düşünce ile yazılı şekilde hesaplama yapılması bozmayı gerektirmiştir.

3. Davacının, Kapsam Dışı Personel Yönetmeliğinin 12. maddesinde belirtilen vardiyalı çalışmalara ilişkin koşullara uygun bir çalışması bulunmadığından vardiya primi isteği reddolunması gerekirken kabulü de ayrı bir bozma nedeni sayılmalıdır... ) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekte, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

**KARAR** : Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre ve özellikle davalı vekilinin bilirkişi raporuna itiraz dilekçesinde de belirttiği üzere, davacının radyolink istasyonlarında ikili ekipler halinde uyku ve zorunlu ihtiyaçlar için gerekli olan süre nazara alındığında, günde 14 saat çalışıldığı kabulü ile Yüksek Dairenin bozma kararında belirtilen ilkeler gözetilerek, fazla mesai ücreti yönünden alacak hesabının yapılması gerekmesine karşın, temyiz edenin sıfatı ile bu hususun. "kanun yoluna başvurma, kanun yoluna başvuranların durumunu ağırlaştıramaz" şeklinde özetlenen kuralın ve "aleyhe bozma yasağının" kapsamında bulunması karşısında, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken. önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

**SONUÇ** : Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında ve yukarıda gösterilen nedenlerden dolayı HUMK'un 429. Maddesi gereğince BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine 05.04.2006 gününde oyçokluğuyla karar verildi.