

**YARGITAY****9. HUKUK DAİRESİ****Esas Numarası: 2020/3437****Karar Numarası: 2020/19928****Karar Tarihi: 23.12.2020**

• **İŞÇİNİN HAFTANIN YEDİ GÜNÜ ÇALIŞMASINA RAĞMEN HAFTA TATİLİ ÜCRET ALACAĞININ ÖDENMEDİĞİNDEN SÖZ KONUSU ALACAĞIN EMEKLİLİK SONRASI DÖNEM İÇİN DE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA ESASINA GÖRE YAPILACAK HESAPLAMA İLE HÜKÜM ALTINA ALINMASI GEREKTİĞİ — İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesince İşçinin Emeklilik Sonrası Dönem de Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Günde Üç Saat Çalışma Esasına Göre Çalıştığıın Kabul Edildiği - Bu Döneme İlişkin Hafta Tatili Ücret Alacağı Talebinde Bulunmasının Mümkün Olmadığı Belirtildiği - Ancak İş Kanunu Uyarınca Hafta Tatili, Yedi Günlük Zaman Dilimi İçindeki Yirmi Dört Saatlik Dinlenme Hakkını İfade Ettiği Hükme Esas Alınan Bilirkişi Raporunda, Tanık Beyanlarına Göre İşçinin Pazar Günleri Temizlik Yaptığı ve Çöp Topladığı Kabul Edildiği - İşçinin Haftanın Yedi Günü Çalışmasına Rağmen Hafta Tatili Ücret Alacağının Ödenmediğinin Sabit Olduğu - Söz Konusu Alacağın Emeklilik Sonrası Dönem İçin de Kısmi Süreli Çalışma Esasına Göre Yapılacak Hesaplama İle Hüküm Altına Alınması Gerektiği**

**Özeti: İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesince işçinin emeklilik sonrası dönem de kısmi süreli iş sözleşmesi ile günde üç saat çalışma esasına göre çalıştığı kabul edilerek bu döneme ilişkin hafta tatili ücret alacağı talebinde bulunmasının mümkün olmadığı belirtilmiş ise de, İş Kanunu uyarınca hafta tatili, yedi günlük zaman dilimi içindeki yirmi dört saatlik dinlenme hakkını ifade etmektedir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, tanık beyanlarına göre işçinin pazar günleri temizlik yaptığı ve çöp topladığı kabul edilmiştir. Dosya kapsamından, işçinin haftanın yedi günü çalışmasına rağmen hafta tatili ücret alacağının ödenmediği sabit olup, söz konusu alacağın emeklilik sonrası dönem için de kısmi süreli çalışma esasına göre yapılacak hesaplama ile hüküm altına alınması gerekmektedir.**

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi 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 İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işveren nezdinde 01.12.1990-10.02.2011 tarihleri arasında kapıcı olarak çalıştığını, emekli olduğunu ancak çalışmasını kesintisiz olarak halen sürdürdüğünü, 21.03.2012 tarihinde bir kısım kıdem tazminatı ödemesi yapıldığını, ödenen tutarın eksik olduğunu ileri sürerek fark kıdem tazminatı, eksik ödenen ücret, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile yıllık izin ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, davacının emekli olmasından sonra kıdem tazminatının ödendiğini ancak, davacının okuyan çocuğu olduğunu söyleyip 3 yıl daha çalışmak istediğini söylemesi üzerine günlük 3 saat ve aylık asgari ücretin yarısı tutarında ücret ödenmesi kaydı ile anlaşmaya varıldığını, davacının oturduğu dairesinin elektrik, su ve doğalgaz giderinin de apartman tarafından ödendiğini, davacının çalışmasını bu şartlarla sürdürdüğünü, 2011-2015 çalışma dönemine ilişkin kıdem tazminatı ve yıllık izin ücretlerinin de ödendiğini, davacının hafta tatilleri ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmadığını beyanla davanın reddini savunmuştur.

**İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:**

İlk Derece Mahkemesince; toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Sizlere daha iyi bir hizmet sunabilmek için sitemizde çerezlerden faydalanıyoruz. Sitemizi kullanmaya devam ederek çerezleri kullanmamıza izin vermiş oluyorsunuz.

Detaylı bilgi almak için [Çerez Politikası](#)'ndan inceleyebilirsiniz. Kabul Ediyorum

Bölge Adliye Mahkemesince, taraf vekillerinin ileri sürdüğü istinaf sebepleri yerinde görülmediğinden tarafların istinaf başvurusunun ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında davacının hafta tatili ücret alacağıının hesaplanması noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 46. maddesinde işçinin, tatil gününden önce aynı yasanın 63. maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla yedi günlük zaman dilimi içinde 24 saat dinlenme hakkının bulunduğu açıklanmıştır. İşçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46. maddenin 2. fıkrasında ifade edilmiştir.

Hafta tatili izni kesintisiz en az 24 saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez.

Ayrıca, hafta tatili bölünerek kullanılamaz. Buna göre hafta tatilinin 24 saatten az olarak kullanılması halinde hafta tatili hiç kullanılmamış sayılır.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanununun 3. maddesine göre hafta tatili Pazar günüdür kural bu şekilde olmakla birlikte, işçiye Pazar günü dışında hafta tatili izni kullanılması 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 taşıması 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.

Somut uyuşmazlıkta davacı davalı işyerinde 01.12.1990 tarihinde işe başlayıp 10.02.2011 tarihinde emeklilik olduğunu, emeklilikten sonra da çalışmasının kesintisiz olarak halen devam ettiğini ileri sürmüş, davalı işveren ise davacının emekli olmasından sonra kıdem tazminatının ödendiğini ve emeklilikten sonraki dönemde kısmi süreli olarak çalıştığını savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesince davacının emeklilik sonrası dönem de kısmi süreli iş sözleşmesi ile günde üç saat çalışma esasına göre çalıştığı kabul edilerek bu döneme ilişkin hafta tatili ücret alacağı talebinde bulunmasının mümkün olmadığı belirtilmiş ise de, yukarıda da ayrıntılı olarak belirtildiği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca hafta tatili, yedi günlük zaman dilimi içindeki yirmidört saatlik dinlenme hakkını ifade etmektedir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, tanık beyanlarına göre davacının pazar günleri temizlik yaptığı ve çöp topladığı kabul edilmiştir. Dosya kapsamından, davacının haftanın yedi günü çalışmasına rağmen hafta tatili ücret alacağıının ödenmediği sabit olup, söz konusu alacağın emeklilik sonrası dönem için de kısmi süreli çalışma esasına göre yapılacak hesaplama ile hüküm altına alınması gerekmektedir. Hükümün bu nedenle bozulması gerekmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan ilk derece mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden bölge adliye mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren ilk derece mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren bölge adliye mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.12.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

[www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)

Sizlere daha iyi bir hizmet sunabilmek için sitemizde çerezlerden faydalanıyoruz. Sitemizi kullanmaya devam ederek çerezleri kullanmamıza izin vermiş oluyorsunuz.

Detaylı bilgi almak için [Çerez Politikası](#)'ndan inceleyebilirsiniz. Kabul Ediyorum

---

Sizlere daha iyi bir hizmet sunabilmek için sitemizde çerezlerden faydalanıyoruz. Sitemizi kullanmaya devam ederek çerezleri kullanmamıza izin vermiş oluyorsunuz.

Detaylı bilgi almak için [Çerez Politikası](#)'ndan inceleyebilirsiniz. Kabul Ediyorum