



Prof. Dr. Tankut Centel
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞACAK İŞÇİYE ÖDENECEK ÜCRETİN HESABI (Karar İncelemesi)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2001/20311

Karar No.: 2002/299

Tarih: 17.1.2002

Karar Özeti:

1. Bayram günleri çalışan işçi, ayrıca bir gündeliğe hak kazanır. Sözkonusu esas, işçi lehine olmak kaydıyla, toplu iş sözleşmesiyle değiştirilebilir.

2. Askerlik süresi boyunca işçi çalışmadığına göre, işçilik haklarının da düşülmek suretiyle tespiti yoluna gidilmesi gerekir.

Karar Metni:

Dava: Davacı, kıdem tazminatı, fazla çalışma, yıllık ücretli izin, ücret ve ücret fark alacağı ile ulusal genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde, davalılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Yargıtay Kararı

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

2. Dava konularından biri de bayram ve genel tatil günleri çalışma karşılığı ücretin ödenmesi ile ilgilidir. Mahkemece bu günler için, çalışma karşılığı olmayan ve fakat ödenmiş bulunan bir yevmiyeye ilaveten iki yevmiyenin daha ödenmesi gerektiği düşüncesinden hareket edilerek bilirkişinin raporunda hesapladığı miktar hüküm altına alınmıştır.

Bu uyuşmazlık 1475 sayılı İş Kanunu'nun 42. maddesi ile ilgili olduğu için birinci fıkrası üzerinde durul-

ması gerekir. Bu fıkra da aynen "Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalış(ma)mışlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın bu günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa çalıştıkları günlerin ücretleri ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir kat fazlasıyla ödenir" biçiminde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Burada uyuşmazlığın çözümü bakımından bayram günleri çalışan bir işçinin ayrıca bir yevmiye mi yoksa iki yevmiyeye mi hak kazanacağı sorununun çözümü önem taşımaktadır. "Bir kat fazlasıyla" sözcükleri bir iş karşılığı olmaksızın anılan günlerde çalışanlara ilave bir yevmiye şeklinde yorumlanarak sonuca gidilmesi doğru olur. Dairemin yerleşmiş görüşü böyle olduğu gibi öğreti de bu görüşü benimsemiştir. Bu çözümün aksine mahkemece ayrıca iki yevmiyeye karar verilmesi hatalıdır.

Öte yandan işyerinde bir toplu iş sözleşmesi bulunmadığı gibi taraflar arasında yazılı bir sözleşme de mevcut değildir. Taraflar yukarıdaki yasa kurallarına aykırı şekilde işçi lehine bir düzenleme getirebilirler. Zira anılan düzenleme nisbi emredici niteliktedir. Ancak böyle bir düzenleme bulunmadığına göre yasa hükmü dikkate alınarak bir yevmiye daha verilmesiyle yetinilmelidir.

3. Davacı işçinin işyerinde aralıksız çalıştığı günü benimsenerek kıdem tazminatı hesaplanmıştır. Ancak dinlenen bir tanığın ifadesi ve davacının yaşı dikkate alındığında çalışırken davacının askere gittiği ihtimali büyük kuvvet kazanmaktadır. Bu konu araştırılarak gerektiği takdirde askerlik süresi düşülmek suretiyle hesaplama yapılarak belirlenecek olan miktar nazara alınmalıdır. Bu süre öteki işçilik hakları bakımından da önem taşır. Askerlik süresi boyunca davacı çalışmadığına göre işçilik haklarının da düşülmek suretiyle tesbiti yoluna gidilmesi doğaldır.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.1.2002 gününde oybirliği ile karar verildi.

Kararın İncelenmesi:

I. İnceleme konusu Yargıtay kararına neden olan olayda, sözkonusu kararın metninden anlaşıldığı kadarıyla:

1. Davalıya ait işyerinde çalışan davacı işçi; işyerinden ayrıldıktan sonra alacak davası açarak kıdem tazminatı ile fazla çalışma, yıllık izin ücreti ve ücret farkı alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Alt mahkeme; bilirkişi raporunda hesaplanan miktarları gözönünde bulundurarak, davacının taleplerini kısmen hüküm altına almıştır. İnceleme konusu Yargıtay kararının metninden, taleplerin kısmen kabul edildiği anlaşılmalı birlikte, hangi türdeki davacı taleplerinin alt mahkeme tarafından hüküm altına alınmadığı anlaşılabilir. Ancak, inceleme konusu yapılacak hukuki sorunlar bakımından, bu hususun fazlaca bir önem taşıdığı da söylenemez. Nitekim, temyiz konusu edilen itirazlar, daha çok, hükme esas alınan taleplerin hesaplanma biçimine yöneliktir.

2. Alt mahkeme kararının davalı işveren tarafından temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Doku-zuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bunun üzerine, Yüksek Mahkeme; ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçiye ek olarak, iki değil, sadece bir gündelik ödenmesi ve kıdem tazminatı alacağıının hesabında da, askerlikte geçen davacı süresinin düşülmesi gerektiğini gerekçe göstererek, alt mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından, çözülmesi gereken hukuki sorun; görüldüğü üzere, esas olarak iki nokta üzerinde toplanmaktadır. Bunlardan ilki, İş Kanunu'nun 42 nci maddesindeki "bir kat fazlasıyla" anlatımına getirilecek yorum ve diğeri de, kıdem tazminatının esas alınacak kıdem süresinin hesabında askerlik süresinin dikkate alınmaması hususudur. Buna göre, aşağıda ilkin, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin hesabına ve daha sonra da, kıdem tazminatının hesabına esas alınacak kıdem sürelerinde dikkate alınacak sürelerle ve özellikle de askerlik süresine açıklık getirilmesine çalışılacaktır.

1. İnceleme konusu kararda, alt mahkeme hükmüne esas alınan bilirkişi raporundaki genel tatil ücretlerinin hesaplama tarzı, eleştiriye tabi tutularak; İş Kanunu'nun 42 nci maddesinin ilk fıkrasının uygulanmasına açıklık getirilmek istenmektedir. Gerçekten, İş

K. m. 42/I, aynen:

"Bu kanunun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa çalıştıkları günlerin ücretleri ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir kat fazlasıyla ödenir."

hükmüne yer verilmiştir. Sözkonusu hükümler işçinin; ulusal bayram ve genel tatil günlerinde ücretini kaybetmeksizin, sosyal ve dini görevlerini yerine getirebilmesini, aile üyeleriyle birarada bulunmasını ve giderek, bedenen ve ruhen dinlenmesini sağlama amaçlanmaktadır. Böylece, işçinin ulusal bayram ve genel tatil gününe rastlayan ücreti, kendisinden çalışması beklenmeksizin ödenerek, onun zorla (fiilen) çalışması sonucu önlenmektedir⁽¹⁾.

İşte, yasakoyucu; korumak ve işçiye sağlamak istediği bu çıkardan herhangi bir güdü veya nedenle yoksun kalıp bu günlerde çalışacak işçiye, yine koruma endişesiyle, bunun karşılığı olarak ücretinin "bir kat fazlasıyla" ödenmesini öngörmüştür (İş K. m. 42/I).

Buna göre, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayan işçiye, o günlere ilişkin ücreti, yani bir gündeliği ödenecektir. Bu günlerde çalışacak işçiye ise; çalıştığı sözkonusu günler için, ücret ödeme şekli dikkate alınmaksızın, bir kat fazla ücret verilecektir (İş K. m. 42/I)⁽²⁾. İnceleme konusu kararda, sözkonusu düzenlemeye açıklık getirilerek, bu günler için çalışma karşılığı olmayan ve fakat ödenmiş bulunan bir gündeliğe ek olarak (ayrıca değil) iki değil sadece bir gündeliğin ödenmesi gerektiği, isabetli biçimde kabul edilmektedir.

Buna karşılık, inceleme konusu Yargıtay kararında, sözkonusu çalışmaların fazla çalışma oluşturup oluşturamayacağı, hiç tartışılmamaktadır. Ancak, kardaki bu tutumu, doğal karşılamak gerekir. Çünkü, geçmişteki Yargıtay kararlarına bakılacak olduğunda; ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmayı, kural olarak, Yargıtayın fazla çalışma saymadığı görülmektedir⁽³⁾. Oysa, ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışma yedibuçuk saatlik yasal iş süresini aştığı takdirde, aşkın süre için fazla çalışmadan sözedilip, işçinin saat başına düşen ücretinin yüzde elli yükseltilecek şekilde ödenmesi gerekecektir. Bunun gibi, hafta tatiline rastlayacak bir ulusal bayram veya genel tatil gününde çalışmış işçiye de, haftalık yasal iş süresini tamamlamış bulunması kaydıyla, ikibuçuk gündelik tutarında ücretin ödenmesi düşünülebilecektir⁽⁴⁾. İnce-

leme konusu kararda ise, bu tür varsayımlar gözönünde bulundurulmaksızın, sadece ödenecek gündeliğin üç mü yoksa iki gündelik mi olacağı hususu üzerinde durulmaktadır.

Diğer yandan, inceleme konusu kararda, isabetli olarak, İş K. m. 42/I'deki hükmün mutlak buyurucu nitelikte bir iş hukuku kuralı olmadığı ve işçi lehine olmak kaydıyla, aksinin toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmesinde öngörülebileceği belirtilmektedir. Ancak, inceleme konusu karara konu olayda belirtilen nitelikte bir sözleşme hükmü görülmediğinden, ek bir gündelikle yetinilmesi gerektiği açıklanmaktadır.

2. İncelenen kararın üzerinde durduğu diğer bir nokta, kıdem tazminatının hesabına esas alınacak kıdem süresinin tespitinde, askerlik süresinin düşülmesi gerektiğidir. Nitekim, davacı işçinin yaşı ile bir tanığın ifadesi dikkate alınarak, kararda kıdem tazminatı tutarının askerlik süresi düşülmek suretiyle hesaplanması öngörülmektedir.

Genel olarak Yüksek Mahkeme'nin bu görüşü doğru olmakla birlikte, değişik olasılıkları hesaba katmayıp, genellemeye gitmektedir. Şöyle ki; kamu kuruluşlarındaki hizmetlerin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan yaşlılık aylığı almaya hak kazanan işçi, daha önceki Yargıtay kararlarına göre, Kuruma borçlandığı askerlik süresini de kıdem süresinden saydırabilir. Buna karşılık, Yargıtay; kamu kuruluşunda değil de özel sektöre ait işyerinde çalışan işçinin, askerlik borçlanma süresini kıdem süresinden saydıramıyacağını kabul etmektedir⁽⁵⁾. Sanırım, Yüksek Mahkeme, olayda bir özel sektör işverenin söz konusu olduğunu görerek, bu tür ayrıntılara gir-

memektedir. Bununla birlikte, yine de, Yargıtayın kararlarında genellemelerden kaçınması ve olayın kendi özelliklerini dikkate alacak anlatımlara yer vermesi, daha yerinde olacaktır.

III. Sonuç itibariyle; inceleme konusu Yargıtay kararını, değinmiş olduğu her iki hukuki sorun açısından da olumlu biçimde değerlendirmek ve başarılı bulmak mümkündür. Gerçekten, bu kararıyla Yüksek Mahkeme, hem İş K. m. 42'nin ve hem de İş K. m. 14'deki kıdem tazminatının uygulamasına egemen olacak esasları isabetli biçimde değerlendirmiş bulunmaktadır.

Buna karşılık, Yüksek Mahkeme; bu kararında da, genelleme içeren şablon anlatımlardan kaçınabilmiş ve olayın özelliklerini dikkate alıp değişik olasılıkları hesaba katabilmiş değildir. Bundan sonra, artık bu tür olasılıklar, ancak alt mahkeme tarafından yeniden yapılacak inceleme ve araştırma sonucunda ortaya çıkacak ve bir hukuki çözüme kavuşturulacaktır.

DİPNOTLAR

⁽¹⁾ Bak. T. Centel, İş Hukukunda ücret, İstanbul 1986, 227; H. K. Elbir, "Hafta Tatili Veya çalışılmıyan Cumartesi Gününün Ulusal Bayram Veya Genel Tatil Günü ile çatışması", İş Hukuku Dergisi I, 2 (Şubat 1969), 171.

⁽²⁾ Ayrıca bak. Deniz İş K. m. 43.

⁽³⁾ Bak. Centel, 270-271 dn. 11-12'deki Yargıtay kararları.

⁽⁴⁾ Bak. Centel, 271.

⁽⁵⁾ Bak. T. Centel, İş Hukuku, Cilt: I - Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, 218 dn. 115 ve 118'deki Yargıtay.