



Prof. Dr. Tankut Centel  
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

## YAŞAMIN OLAĞAN AKIŞINA TERS DÜŞEN ÇALIŞMA İDDIALARI (Karar İncelemesi)

### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2001/16842

Karar No.: 2002/2269

Tarih: 05.02.2002

#### Karar Özeti:

1. Beş yıl gibi uzun bir süre hizmet döneminde işçinin, her ay üç hafta tatili gününde de çalıştığı kabulü, yaşamın olağan akışıyla bağdaşmaz. Bu nedenle, hafta tatili alacağında hakkaniyet indirimine gidilmesi gerekir.

2. İşçilik alacaklarından hüküm altına alınanlar için işletilecek faiz, dava tarihinden itibaren başlatılmalıdır.

#### İlgili Mevzuat:

İş K. 14, 35, 41, 42

#### Karar Metni:

Dava: Davacı, kıdem tazminatı, fazla çalışma ve hafta tatili ile milli ve dini bayram tatili çalışmalarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde, taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü.

#### Yargıtay Kararı

1 - Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bendlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde değildir.

2 - Davacının yaklaşık beş yıl gibi uzun bir süre hizmette bulunduğu dönemin tamamı için her ay üç hafta tatilinde çalıştığı kabulü hayatın olağan akışına uygun düşmez. Gerçekten işçinin

yıllık ücretli izin, ücretsiz izin, hastalık, mazeret gibi sebeplerle beş sene içinde her ay üç hafta tatilinde çalıştığı kabulü isabetsizdir. Bu itibarla hafta tatili alacağından belli bir oranda hakkaniyet indirimi yoluna gidilmesi dosya içeriğine uygun düşer.

3 - Davacı davasını açtıktan sonra ıslah yoluna başvurduğuna göre işçilik alacaklarından hüküm altına alınanlar için faiz başlangıç tarihi olarak dava tarihinin dikkate alınması gerekir. Sonraki ihtarnamenin tebliğ tarihinin dikkate alınması Dairemizin bu konuda kararlılık kazanmış uygulamalarına uygun düşmez.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 5.2.2002 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

#### Kararın İncelenmesi:

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

1. Davalı işverene ait işyerinde çalışmış bulunan davacı işçi; işyerinden ayrılıp, kıdem tazminatı ile fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil günü ücret alacakları için dava açarak, söz konusu isteklerinin hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Alt mahkeme, davacı işçinin bu isteklerini kısmen kabul etmiştir. Kısmen kabul içine giren işçi alacaklarının nelerden ibaret olduğu ise, inceleme konusu karar metninden anlaşılamamaktadır. Ancak, alt mahkemenin; herhalükârda, davacı işçinin hafta tatili ücret talebini kabul etmiş bulunduğu açıktır.

2. Alt mahkeme kararının taraf avukatlarınca temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bunun üzerine, Yüksek Mahkeme; ilkin, beş yıl içinde her ay üç hafta tatili gününde çalışıldığı iddiasını, yaşamın olağan akışına aykırı bularak, alt mahkemece hükmedilecek hafta tatili ücret alacak miktarında hakkaniyet indirimine gidilmesini öngörmüş ve alt mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından, görüldüğü üzere, hafta tatili ücretine ilişkin istekler önem taşımaktadır. Bu nedenle, aşağıda esas olarak, hafta tatili ücretine ilişkin esasların irdelenmesine çalışılacaktır.

Hafta tatilinde işçiye ödenecek ücretin miktarı, kendisinin hafta tatili gününde çalışıp çalışmadığına göre değişmektedir. Nitekim, hafta tatilinde çalışmayacak işçiye bir gündeliği ve hafta tatilinde çalışacak işçiye de, gündeliğinin ikibuçuk katı tutarında ücret ödenmek gerekir (İş K. m. 41/D). Bu bağlamda, hafta tatilinde çalışacak işçiye gündeliğinin ikibuçuk katı tutarında bir ücret ödenmesinin nedeni de; hafta tatilinde çalışmanın, haftalık normal iş süresinin dışında bir çalışma olarak fazla çalışma oluşturması ve buna göre, hafta tatilinde çalışan işçiye fazla çalışma ücreti olarak yüzde elli artıslı ücret ödenmesinin gerekmesidir [bak. T. Centel, İş Hukuku, Cilt: I - Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, 253].

Uygulamada Yargıtay ise, öteden beri, fazla çalışmaya ilişkin iddialara bir sınır çekme çabası içindedir. Nitekim, Yargıtay; işçinin beş yıl süreyle ve her yıl 365 gün muntazaman çalıştığına, gece işyerinde kalıp her gün üç saat fazla çalışma yaptıktan sonra geceleyin de fazladan çalıştığına, üç yıla yakın bir süre dinlenmeden gece ve gündüz çalıştığına ilişkin işçi iddialarını, "hayatın olağan akışına aykırılık" veya "insan tabiatıyla ya da gerçekle bağdaşmazlık" gibi anlatımlarla (gerekçelerle) yerinde bulmamaktadır [bunlar için bak. Centel, 241 ve aynı yer, dn. 66-69].

Yargıtay tarafından gösterilen bu çabanın, inceleme konusu kararda da sürdürülmek istendiği görülmektedir. Gerçekten, anılan kararda Yüksek Mahkeme; ".. Davacının yaklaşık beş yıl gibi uzun bir süre hizmette bulunduğu dönemin tamamı için her ay üç hafta tatilinde çalıştığının kabulü hayatın olağan akışına uygun düşmez. Gerçekten işçinin yıllık ücretli

izin, ücretsiz izin, hastalık, mazeret gibi sebeplerle beş sene içinde her ay üç hafta tatilinde çalıştığının kabulü isabetsizdir .." anlatımına yer vererek, yaşamın olağan akışıyla bağdaşmayan bu tür çalışma iddialarını sınırlamak istemektedir. Bu tür iddiaların temelinde ise; psikolojik olarak, işten atılma korkusuyla hakkını arayamayan işçinin, işten çıkarılmadan duyduğu kızgınlık yatmaktadır. Nitekim, hiçbir ayırma gidilmeksizin, genellikle zamanaşımı süresi olan beş yıl esas alınıp, geriye dönük bu tür işçi iddialarının sıklıkla ortaya atıldığı görülmektedir. Bu tür iddialara karşı da Yargıtay, belirtilen ölçütleri temel almak suretiyle, gereken duyarlılığı göstermeye çalışmaktadır.

Önceki kararlardan farklı olarak, incelenen kararda fazladan çalışma iddiaları tümünden yok sayılmak istenmemekte ve "belli bir oranda hakkaniyet indirimi yoluna gidilmesi" öngörülmektedir. Ancak, söz konusu oran, kararda belirtilmeyerek; bu oranı belirleme işi, alt mahkeme yargıcının takdirine bırakılmaktadır. Böyle bir yetkinin yasa tarafından yargıca tanınmadığı göz önünde bulundurulacak olduğunda, Yüksek Mahkeme'nin bu kararıyla, keyfilik kapısının aralandığını söylemek mümkündür. Gerçekten, hukuki ölçütleri tam olarak belirlenmemiş bir ortamda yargıca takdir yetkisini tanımak, keyfilikle eş anlamdadır ve bu da hukuk güvenliğini sarsacak niteliktedir. Bunun yerine, gerçekte çalışılmış sürelerin inandırıcı delillerle saptanması ve bu gerçekleşmediğinde de, yaşamın olağan akışıyla bağdaşmazlığı temel alan daha önceki Yargıtay kararlarında olduğu üzere, bu tür iddiaların dikkate alınmamasını öngörmek, sanırım, hukuken daha yerinde olacaktır. Böylece, Yüksek Mahkeme de, bu tür gerçek dışı olabilecek iddialarla mücadelede, gerçekten kararlı olduğunu gösterebilecektir. İnceleme konusu kararla Yüksek Mahkeme, bu fırsatı kaçırmış görünmektedir.

III. Sonuç itibariyle; inceleme konusu Yargıtay kararını, yaşamla bağdaşmayan çalışma iddiaları bakımından, olumlu biçimde değerlendirmek mümkündür. Buna karşılık, söz konusu kararın, yaşamın olağan akışına uygun düşmeyen iddialarda yargıca "hakkaniyet indirimi" yetkisini tanıyan bölümüne katılmak, hukuken güç görünmektedir. Üstelik, bu güçlük, artık 4773 sayılı Yasa'yla 15 Mart 2003 tarihinden itibaren doğacak yeni yasal iş güvencesi ortamında daha da artacaktır.