

YARGITAY KARARLARI DOĞRULTUSUNDA 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA HAFTA TATİLİ ÜCRETİ

Başak GÜNEŞ*

Faruk Barış MUTLAY**

ÖZ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinde işçilere yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verileceği hükme bağlanmıştır. Bunun yanı sıra ilgili maddede çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretinin tam olarak ödeneceği de düzenlenmiştir. Hükümde işçilerin hafta tatilinde çalıştırılmasının hukuki sonucuna ise yer verilmemiştir. Yargıtayın yerleşik içtihatları uyarınca hafta tatilinde çalıştırılan işçilere çalışmadan hak kazanacakları ücretlerin yanı sıra çalışılan hafta tatili için %50 zamlı ücret ödenmelidir. Uygulamada hafta tatili için hem çalışma karşılığı olmayan hem de çalışma karşılığı olan zamlı ücret için "hafta tatili ücreti" kavramı kullanılmaktadır. Bu bakımdan hafta tatili ücretinin iki yönü mevcuttur.

* Dr. Öğr. Üyesi, Altınbaş Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, E-Mail: basak.gunes@altinbas.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-5003-4255.

** Dr. Öğr. Üyesi, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, E-Mail: mutlay@akdeniz.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-4331-6550.

Makalenin Gönderim Tarihi : 22.02.2024.

Makalenin Kabul Tarihi : 08.11.2024.

Çalışmamızda, özellik arz eden çalışma biçimleri ve farklı ücret tipleri de dikkate alınarak hafta tatili ücretinin iki yönü Yargıtay kararları ışığında açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hafta tatili, hafta tatili ücreti, hafta tatili ücretinin hesaplanması, dinlenme hakkı, ücret.

WEEKLY REST PAY UNDER SUPREME COURT DECISIONS WITHIN THE SCOPE OF LABOR LAW NO. 4857

ABSTRACT

According to Article 46 of Law No. 4857 on Labor, workers are entitled to a minimum uninterrupted rest period of at least twenty-four hours in any seven-day period. Furthermore, if the weekly rest day is not worked, the employer must fully compensate the worker's wage for that day without any deduction. However, the provision does not explicitly state the legal implications of employing workers on weekly rest days. However, based on established precedents of the Court of Cassation, workers employed on weekly rest days are entitled to receive a wage 50% higher than their regular rate for the worked weekly rest day, in addition to their regular earnings. The term 'weekly rest pay' refers to both the uncompensated and compensated extra pay for working on weekly rest days, resulting in two dimensions of weekly rest pay. In our study, we have explored both aspects of weekly rest pay, considering various forms of work and types of wages, taking into account Court of Cassation decisions.

Keywords: Weekly rest, weekly rest pay, calculation of weekly rest pay, rest break, wage.

I. GİRİŞ

Anayasa'nın 50. maddesiyle çalışanlar bakımından dinlenme hakkı anayasal güvenceye kavuşturulmuş olup hükümde ücretli hafta tatilinin kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Bu doğrultuda “*hafta tatili ücreti*” başlığını taşıyan İş Kanunu'nun 46. maddesinin birinci fıkrasında “...yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (*hafta tatili*) verilir” ifadeleri ile hafta tatili düzenlenmiştir. Hükümün ikinci fıkrası ise, “*çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir*” şeklindedir. Dolayısıyla ikinci fıkrada, işçinin dinlenme hakkını

kullandığı hafta tatili gününde talep edebileceği ücrete ilişkin esasa yer verildiğini söylemek yanlış olmaz. Maddenin üçüncü fıkrasında ise çalışılmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günlerinin, ek m.2’de sayılan izin sürelerinin, bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri çalışılmış günler gibi hesaba katılacağı öngörülmüştür.

Hükmün tamamı göz önünde bulundurulduğunda, hafta tatili kurumu açısından “hafta tatili olarak dinlenme hakkının” ve “çalışılmadan hak kazanılan hafta tatili ücretinin” düzenlendiği ortaya çıkar. Ancak hafta tatili kurumunun sadece söz konusu iki durum açısından önemli olduğunu söylemek doğru olmaz. Zira her ne kadar Kanun’da düzenlenmemiş olsa da işçinin hafta tatili gününde izin kullandırılmadan çalıştırılması hâlinde hak kazanacağı ücret de ayrıca belirlenmelidir. Bu bakımdan hafta tatili kurumunun uygulama açısından üç önemli yönünün olduğunu söylemek mümkündür. Bunları tekrar kısaca ifade etmek gerekirse “hafta tatili gününde dinlenme hakkı”, “çalışılmadan hak kazanılan hafta tatili ücreti” ve “tatil yapılmayarak çalışılırsa çalışılan gün için hak edilen hafta tatili ücreti”dir. Çalışmamızda söz konusu üç husus göz önünde bulundurularak uygulamadaki sorunlar belirlenmiş ve açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır.

II. HAFTA TATİLİNİN DİNLENME HAKKI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

A. Hafta Tatilinin Kullanılacağı Gün

Hafta tatilinin hangi gün olacağı 4857 sayılı İş Kanunu’nda¹ (İşK) hükme bağlanmamıştır. 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatil Hakkında Kanun’da² (m.3/A) ise hafta tatilinin pazar günü olduğu belirtilmiştir. Türk Borçlar Kanunu’nda da (TBK)³ hafta tatilinin “*kural olarak*” pazar günü olduğu ifade edilmiştir (m. 421). Öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi işçiler açısından bu hükümlerin uygulanması

¹ RG., T.10.06.2003, S.25134.

² RG., T.19.03.1981, S.17284.

³ RG., T.04.02.2011, S.27836.

gerekip gerekmediği açıklanmalıdır. Ulaşılabilecek sonuç, Kanun'da boşluk olup olmamasıyla ilgilidir. Konuya ilişkin İş Kanunu'nda bir boşluk olduğu kabul edildiğinde, her şeyden önce genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu ile söz konusu boşluk doldurulmalı ve hafta tatili günü kural olarak pazar günü kabul edilmelidir. Yine boşluk bulunduğu varsayımında, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Hakkında Kanun'un, İş Kanunu'na tabi işçiler açısından uygulanabilirliği değerlendirilmelidir. İş Kanunu'nda boşluk olmadığı benimsenirse, tarafların hafta tatili gününü serbestçe kararlaştırabilecekleri kanaatine varılmalıdır.

Kanun koyucunun 4857 sayılı İş Kanunu'nda öne çıkardığı esaslardan biri de esneklik anlayışıdır.⁴ Esneklik anlayışının en önemli göstergeleri de çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerdir. Gerçekten de tarafların günlük on bir saati aşmamak kaydıyla çalışma sürelerini istedikleri gibi haftanın çalışılan günlerine dağıtabileceği kabul edilmiştir (İşK m.63). Söz konusu esneklik anlayışının sadece çalışma sürelerinin çalışılan günlere farklı biçimde dağıtılmasına özgü olduğu düşünülemez. Pazar gününü mutlak bir şekilde hafta tatili günü olarak kabul eden bir yaklaşımla kanun koyucunun esneklik anlayışının tam olarak hayata geçirilmesi mümkün olmaz. Bu bakımdan kanun koyucunun bilinçli bir şekilde hafta tatilinin kullanılması gereken güne ilişkin sustuğunu ve bu konuda taraflara takdir hakkı verdiğini kabul etmek isabetli olur.⁵ Sonuç

⁴ Kanun'da benimsenen esneklik anlayışına ilişkin detaylı bilgi için bkz. Süzek, Sarper, İş Hukuku, 21. Baskı (İstanbul: Beta Yayınevi, 2021), s. 21 vd.; Hamdi, Mollamahmutoğlu, Muhittin, Astarlı ve Ulaş, Baysal, İş Hukuku, 7. Baskı (Ankara: Lykeion Yayıncılık: 2022), s. 20 vd.; Kübra, Doğan Yenisey, İş Hukukunun Emredici Yapısı (İstanbul: Beta Yayınevi, 2014), s. 25 vd.; Gaye Burcu, Yıldız, "Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu", Sarper Süzek'e Armağan, I (İstanbul: Beta Yayınevi, 2011), s. 203-231; Gaye, Baycık, "Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan (2014), s. 232 vd.; Serkan, Odaman, Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2013), s. 8 vd.; Murat, Özveri, "Güvensizliğin Hukuku: Esneklik", Sarper Süzek'e Armağan, I (İstanbul: Beta Yayınevi, 2011), s. 277-295; Hakan, Balkan, Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri (İstanbul: Beta Yayınevi, 2021), s. 9 vd.

⁵ Aynı yönde bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1369. Aksi görüşte bkz. Nuri, Çelik, Nurşen, Caniklioğlu, Talat, Canbolat ve

olarak İş Kanunu'nda bir boşluk olmadığından TBK veya Ulusal Bayram ve Genel Tatil Hakkında Kanun'un uygulanması mümkün olmaz. Bu doğrultuda hafta tatili pazar günü dışında bir gün olarak belirlenebileceği gibi, hafta tatilinin bütün işçilere aynı gün kullandırılması da zorunlu değildir.

Yargıtayın kararlarında “...2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 3 üncü maddesine göre, hafta tatili Pazar günüdür. Bu genel kural mutlak nitelikte olmayıp, hafta tatili izninin Pazar günü dışında da kullandırılması mümkündür...” şeklinde ifadelerle yer verilmektedir.⁶ Görüldüğü üzere, Yüksek Mahkeme kararlarında konu, TBK ile ilişkilendirilmeden sadece Ulusal Bayram ve Genel Tatil Hakkında Kanun özelinde değerlendirilmiş ve aynı ifadelerle hukuki sorun açıklığa kavuşturulmuştur. Kararlarda dikkat çeken hususlardan biri, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 3. maddesindeki düzenlemenin mutlak bir anlam taşımadığı yönündeki ifadedir. Yukarıda da açıkladığımız üzere, kanaatimizce İş Kanunu'nda boşluk yoktur; dolayısıyla Ulusal Bayram ve Genel Tatil Hakkında Kanun'daki düzenlemenin niteliği bu açıdan önemsizdir. Eğer Kanun'da boşluk olsaydı Ulusal Bayram ve Genel Tatil Hakkında Kanun'un ilgili düzenlemesi ile boşluğun doldurulup doldurulamayacağı ve doldurulacağı kanaatine varıldığında da söz konusu hükmün niteliği değerlendirilirdi. Bu bakımdan Yargıtay kararlarında ulaşılan sonuç isabetli olmakla birlikte, gerekçesine kısmen katıldığımızı ifade etmek isteriz.

Şüphesiz toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesiyle hafta tatilinin pazar günü olduğu kararlaştırılabilir. Kanaatimizce hafta tatilinin iç

Ercüment, Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı (İstanbul: Beta Yayınevi, 2023), s. 807.

⁶ Y.9.HD., T.23.12.2020, E.2017/26327, K.2020/19678; Y.9.HD., T.01.07.2020, E.2016/19233, K.2020/6827; Y.9.HD., T.02.12.2019, E.2016/9796, K.2019/21376; Y.9.HD., T.21.03.2017, E.2016/6091, K.2017/4672; Y.9.HD., T.12.12.2018, E.2015/27307, K.2018/23046; Y.9.HD., T.09.09.2014, E.2014/25796, K.2014/25772; Y.9.HD., T.11.12.2013, E.2011/455, K.2013/32721; Y.9.HD., T.22.02.2011, E.2009/43776, K.2011/49235. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin aynı yöndeki kararları için bkz. Y.22.HD., T.28.03.2019, E.2016/8447, K.2019/6866; Y.22.HD., T.19.04.2018, E.2017/12413, K.2018/9057; Y.22.HD., T.19.04.2017, E.2017/7005, K.2017/9137. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

yönetmelikle belirlenmesi de mümkündür. Kaynaklarda yazılı hüküm olmaması, ancak işçinin çalışmaya başladığı günden itibaren, hafta tatili gününü belli bir günde kullanmış olması karşısında ortaya çıkan durumun terminolojik açıdan “işyeri uygulaması” olarak değerlendirilmesi kanaatimizce isabetli olmaz. Ancak böyle bir olasılıkta artık taraflar arasında zımni bir şekilde anlaşmaya varıldığıının kabulü mümkündür. Açıkladığımız şekilde hafta tatili gününün belli bir gün olduğunun kaynaklarda açıkça kararlaştırıldığı ya da zımni bir anlaşmanın bulunduğu bir olasılıkta, işverenin yönetim hakkına dayanarak hafta tatili gününü tek taraflı olarak değiştirmesinin kural olarak mümkün olmadığı kanaatindeyiz. Zira böyle bir değişiklik pek çok durumda çalışma koşullarında işçiler aleyhine esaslı değişiklik teşkil edeceği için İşK m.22 hükmü uygulanmalıdır ve işverence bu konuda işçinin onayı olmaksızın tek taraflı değişiklik yapılması halinde işçinin iş sözleşmesini İşK m.24/II, (f) hükmüne göre feshedilebilmesi imkân dahilindedir.

B. Hafta Tatilinin Toplu ve/veya Bölünerek Kullanılması

Kanun'da açıkça hafta tatili izninin kesintisiz en az yirmi dört saat olduğu hükme bağlanmıştır (İşK m.46/1). Ulusal Bayram ve Genel Tatil Hakkında Kanun'da hafta tatili gününün uzunluğu farklı düzenlenmişse de⁷ yukarıda yapmış olduğumuz açıklamalar uyarınca, bu konuda da Ulusal Bayram ve Genel Tatil Hakkında Kanun uygulama kabiliyeti bulmaz. Düzenlemeden de anlaşıldığı üzere, İş Kanunu m.46/1'de sadece süreye yer vermekle yetinilmemiş, bunun kesintisiz kullanılması gerektiği de mutlak şekilde ifade edilmiştir. Dolayısıyla işçiye farklı günlerde verilen izin saatlerinin toplamının yirmi dört saat olması, hafta tatilinin dinlenme hakkı olarak tüketildiği anlamına gelmez. Başka bir ifadeyle yirmi dört saatten daha az süre ile verilen izinlerin hafta tatili olarak kabulü mümkün olmaz. Düzenlemenin sadece lafzı değil, amacı da bu sonucu desteklemektedir. Zira kanun koyucu işçinin gerçek anlamda dinlenmesini istemiştir. Bu amaç, işçinin en az yirmi dört saat boyunca tamamen işten uzaklaşması ve bu süreyi dilediği gibi özgürce kullanması ile gerçekleşebilir.⁸ Bu bağlamda hafta tatili

⁷ İlgili Kanun uyarınca “*Bu tatil 35 saatten az olmamak üzere Cumartesi günü en geç saat 13.00'ten itibaren başlar.*” (m.3/A).

⁸ Kübra, Doğan Yenisey, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku

“bölünmeyen çalışma şartları” arasında yer almaktadır.⁹ Yargıtay kararlarının da isabetli şekilde düzenlemenin lafzına ve amacına uygun olduğu görülmektedir.¹⁰

Kanun’da sadece hafta tatilinin kesintisiz yirmi dört saat kullanılması gerektiğinden bahsedilmemiş, aynı zamanda yedi günlük bir zaman dilimi içinde iznin haftada bir gün kullanılması gerektiği de hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla işçinin bir haftanın tamamında çalıştırılması, takip eden haftaların birinde ya da birkaçında kendisine izin kullandırılması suretiyle yedi gün çalıştığı haftalara ilişkin hafta tatili iznini kullandığı ileri sürülemez. Başka bir deyişle hafta tatilinin toplu kullandırılması mümkün olmaz.¹¹ Örneğin işçinin bir ay içinde üç hafta

Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2013, İstanbul, 21-22 Kasım 2014 (On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017), s. 131.

⁹ Münir, Ekonomi, “Bölünemeyen Çalışma Şartlarından Hafta Tatili ve Diğer Tatiller”, Çalışma ve Toplum, S.68 (2022), s. 28.

¹⁰ Yargıtayın konuya ilişkin kararlarında yer verdiği ifadeler “...Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmidört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullandırılmaz. Buna göre hafta tatilinin yirmidört saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır...” şeklindedir; kararlar için bkz. Y.9.HD., T.23.12.2020, E.2017/26327, K.2020/19678; Y.9.HD., T.02.12.2019, E.2016/9796, K.2019/21376; Y.9.HD., T.22.05.2018, E.2017/8056, K.2018/11469; Y.9.HD., T.12.03.2018, E.2015/11324, K.2018/4973; Y.9.HD., T.27.02.2017, E.2017/3700, K.2017/2774, Y.9.HD., T.21.03.2017, E.2016/6091, K.2017/4672; Y.9.HD., T.09.09.2014, E.2014/25796, K.2014/25772; Y.9.HD., T.11.12.2013, E.2011/45560, K.2013/32720; Y.9.HD., T.22.02.2011, E.2009/43777, K.2011/49236; Y.9.HD., T.22.02.2011, E.2009/43776, K.2011/49235. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin aynı yöndeki kararları için bkz. Y.22.HD., T.28.11.2019, E.2018/10863, K.219/21882; Y.22.HD., T.19.04.2018, E.2017/12413, K.2018/9057; Y.22.HD., T.19.04.2017, E.2017/7005, K.2017/9137. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹¹ Süzek, s. 857; Savaş, Taşkent, Ömer, Eyrenci, Devrim, Ulucan ve Şükrüye Esra, Baskan, İş Hukuku, 10. Baskı (İstanbul: Beta Yayınevi, 2020), s. 329; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, s. 1373; Ömer, Ekmekçi, Esra, Yiğit, Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023), s. 530; Gaye, Baycık, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016, Ankara, 01-02 Aralık 2017 (On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018), s. 326; Berna, Öztürk, İşçinin

boyunca haftada yedi gün çalışması, ancak dördüncü hafta dört gün izin kullanması ihtimalinde, sadece son hafta açısından dinlenme hakkının kullanıldığı kabul edilmelidir. Yine Yüksek Mahkemenin kararlarının bu yönde olduğu görülmektedir.¹²

İşçinin hafta tatillerini toplu ya da bölerek kullanma yönünde talebinin olması veya buna ilişkin sözleşmede herhangi bir kayıt olması da yukarıda ulaşılan sonucu değiştirmez. Farklı bir deyişle, işçinin “hafta tatili gününde çalışma yapacağı” veya “haftanın yedi günü de dahil olmak üzere çalışacağı” ya da “hafta tatillerini toplu kullanacağı” yönünde hüküm/hükümler ihtiva eden iş sözleşmesini akdetmesi da sonucu değiştirmez. Zira böyle bir durumda bahsi geçen sözleşme maddesi emredici hükme aykırı olduğundan geçersiz kabul edilir¹³ ve geçersiz bir sözleşme hükmüne dayanarak işveren işçiden bir talepte bulunamaz.

Talimatlara Uyuma Borcu (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021), s. 507; Kenan, Başkuru, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Ücret Alacakları Bakımından İspat Yükü ve Deliller (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020), s. 168.

¹² Yüksek Mahkeme kararlarında “...Yine hafta tatilinin toplu halde kullanılması yasa hükmünün konuluş amacına aykırı olduğundan, bu şekilde hafta tatili kullanıldığı kabulü mümkün değildir...” sonucuna ulaşmaktadır; kararlar için bkz. Y.22.HD., T.23.01.2019, E.2017/19485, K.2019/1727; Y.22.HD., T.25.02.2019, E.2016/11762, K.2019/4157. Başka bir kararında da aynı sonuca ulaştığı “...4857 sayılı Kanunda fiili izin müessesesi yalnızca fazla çalışma için öngörülmüş olup çalışılan hafta tatili karşılığı izinle telafi edilemez. Buna göre Mahkemece davalı tanığına ayda kaç hafta 7 gün çalışma olduğu açıklattırılıp sonucuna göre davacının hafta tatili alacağı belirlenmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile talebin reddi bozmayı gerektirmiştir...” şeklindeki ifadelerden anlaşılmaktadır; karar için bkz. Y.9.HD., T.25.06.2018, E.2018/5763, K.2018/13662. Yargıtay aynı sonuca başka bir kararında da şu ifadelerle ulaşmıştır: “...Hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil günleri dinlenme hakkı kapsamında kaldığından, tatilde yapılan çalışma karşılığı serbest zaman kullanılması yasaya aykırılık teşkil eder. Serbest zaman ancak fazla mesai karşılığı verilebilir. Tatilde yapılan çalışma karşılığında izin verilmişse bu ancak mazeret izni olarak kabul edilebilir...”, karar için bkz. Y.22.HD., T.28.03.2019, E.2016/8447, K.2019/6866. Aynı yöndeki diğer kararlar için bkz. Y.9.HD., T.17.04.2018, E.2018/2257, K.2018/8951; Y.9.HD., T.17.04.2018, E.2018/2256, K.2018/8950. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹³ Süzek, s. 860; Ünal, Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı (İstanbul: 2014), s. 693; Başkuru, s. 172.

Bunun dışında işçinin onayı olmaksızın, İşK m.42’de öngörülen “*gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması*” halinde başvurulabilecek zorunlu nedenlerle fazla çalışma ile İşK m.43’te öngörülen “*seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde*” yapılabilecek olağanüstü hallerde fazla çalışmaya ilişkin durumlardan birinin ortaya çıkması halinde işverenin izinlerin toplu kullanılması yönünde bir talepte bulunup bulunamayacağı da değerlendirilmelidir. Kanun koyucu sadece istisnai hâllerde işçinin onayı olmaksızın fazla çalışma yapılabileceğini düzenlemiş ve aynı ya da benzer bir anlayışa hafta tatili bakımından yer vermemiştir. Öyle ki onayın aranmadığı hâllerde yapılan fazla çalışmalar bakımından dinlenme süresinin verilme zorunluluğu da açıkça hükme bağlanmıştır (İşK m.42 ve m.42). Şüphesiz maddelerde geçen dinlenme süresi kavramı ile kastedilen, ara dinlenme süresi benzeri sürelerdir. Ancak ifade etmek istediğimiz husus, zorunlu nedenlerde ya da olağanüstü hâllerde dahi kanun koyucu isabetli biçimde dinlenme hakkını gözetmiştir. Dinlenme hakkının iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkisi¹⁴ bu durumu zorunlu kılmıştır. Sonuç olarak İşK m.42 ya da İşK m.43’de sayılan durumlardan birinin ortaya çıkması da işçinin haftanın yedi günü çalışmasını ve izinlerini toplu kullanmasını gerektirmez.

Hafta tatilinin toplu kullanılması bakımından yukarıda ulaşılan sonuçlara rağmen işçinin izinlerini toplu kullanması veya bölerek kullanması hâlinde ücret bakımından yaptırımının ne olacağı aşağıda ilgili başlıklar altında açıklanmıştır.

III. HAFTA TATİLİNİN HAFTA TATİLİ ÜCRETİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

A. Hafta Tatili Ücretinin İki Yönlü ve Bağımsız Bir Alacak Niteliğinde Olmasının Uygulamadaki Önemi

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, İşK m.46/2 hükmü “*çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o*

¹⁴ Süzek, s. 860; Taşkent, Eyrenci, Ulucan ve Baskan, s. 139, 323; Öztürk, s. 508.

günün ücreti tam olarak ödenir” şeklindedir.¹⁵ Dolayısıyla düzenlemenin ikinci fıkrasında, işçinin dinlenme hakkını kullandığı hafta tatili gününde talep edebileceği ücrete ilişkin esasa yer verilmiştir. Burada düzenlenen ücret, iş karşılığı olmadığı için sosyal ücret niteliğindedir.¹⁶ Hükümde işçinin hafta tatilinde çalıştırılmasının hukuki sonucu ise düzenlenmemiştir. Zira kanun koyucu hafta tatili gününde işçinin mutlak bir şekilde dinlenmesini istemiş ve ücretinin ödenmesi suretiyle hafta tatili gününde çalışmasının önüne geçmek istemiştir. İşK m.44'te ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağını toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabileceğinin ortaya konması ve m.47'de işçilere ilgili günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretlerinin tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa çalışılan her gün için ayrıca bir günlük ücret ödeneceğinin öngörülmesine karşın, hafta tatiline ilişkin benzer düzenlemelerin bulunmamasının altında yatan sebep budur.¹⁷ Kanun koyucunun söz konusu amacına rağmen işçilerin hafta tatili gününde çalıştırıldığı uygulamada görülmektedir. İşK m.32'de ortaya konduğu üzere, ücret işin karşılığı olarak ödenmektedir. O halde işçi hafta tatilinde çalıştırılırsa, çalışmasa bile kanun hükmü gereği hak kazanacağı ücrete ilaveten çalışması karşılığında da ücrete hak kazanmalıdır (İşK m.46/2).

Nitekim Yargıtay da yerleşik içtihatlarında hafta tatilinde çalışan işçinin, çalışma karşılığı olmaksızın hak kazanacağı ücrete ilaveten çalışması sonucu kendisine ayrıca %50 zamlı ücret ödenmesi gerektiği görüşünü benimsemiştir.¹⁸ Uygulamada işçinin hafta tatilinde çalışmaksızın hak kazanacağı ücret de hafta tatilinde çalıştırılması sebebiyle hak kazanacağı zamlı ücret de “hafta tatili ücreti” olarak

¹⁵ Maddenin beşinci fıkrası uyarınca “*Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.*”

¹⁶ Ekonomi, s. 31; Süzek, s. 376; Taşkent, Eyrenci, Ulucan ve Baskan, s. 143; Müjdat, Şakar, İş Hukuku Uygulaması, 13. Baskı (İstanbul: Beta Yayınevi, 2022), s. 97.

¹⁷ Baycık, İş İlişkisinin Kurulması, s. 298; Başkuru, s. 172.

¹⁸ Y.9.HD., T.25.09.2007, E.2007/33231, K.2007/28093; Y.9.HD., T.05.04.2016, E.2014/37212, K.2016/8451; Y.22.HD., T.02.12.2015, E.2014/18007, K.2015/33449; Y.9.HD., T.15.06.2020, E.2016/17047, K.2020/5573; Y.9.HD., T.01.04.2021, E.2021/1764, K.2021/7351. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

adlandırılmaktadır. Bu nedenle hafta tatili ücretinin çalışmadan hak kazanılan ücret ile bu ücrete ek olarak çalışma karşılığı talep edilecek olan zamlı ücret şeklinde iki yönü bulunduğunu belirtmek gerekir.

İfade edelim ki İşK m.46/2’de yer alan ücret veya çalışma karşılığı hak edilen ücret yerine, izin, serbest zaman vb. boş gün/günler verilmek suretiyle hafta tatili ücretinin iki yönü de ortadan kaldırılamaz. Uygulamada esasen işverenlerce İşK m.46/2’deki ücretin yerine değil, çalışma karşılığı hak edilen ücret yerine izin sağlanarak borcun yerine getirilmeye çalışıldığı görülmektedir¹⁹; ancak yukarıda “Hafta Tatilinin Toplu ve/veya Bölünerek Kullanılması” başlığı altında açıkladığımız gerekçeler nedeniyle söz konusu uygulamalar Kanun’a aykırıdır.

Hafta tatilinde çalışma karşılığı ücrete hak kazanabilmek için işçinin ilgili günün tamamında iş görme borcunun yerine getirmesi gerekmez. Zira kanun koyucu en az yirmi dört saat izin verileceğini hükme bağladığından, işçinin işyerinde bir saat bile çalışması hafta tatilini hiç kullanmadığı anlamına gelir ve işçinin hafta tatili ücretini talep etmesi mümkündür. Hatta işçinin iş görme edimini ifaya hazır bir şekilde beklemiş (İşK m.66/c) olduğunu ispatlaması da aynı sonucu doğurur.²⁰

¹⁹ Bkz. Dipnot 13’teki kararlar.

²⁰ Nitekim Yargıtay da icap nöbeti tutan işçilerin nöbet esnasında işyerine gitmese bile çalışmış sayılacağına karar vermektedir. Yargıtaya göre, “...davacının icap nöbeti sırasında işyerinde olmadığı evinde veya tercih ettiği başka bir yerde zamanını geçirdiği, çağrılması durumunda göreve gittiği dolayısıyla çağrılmadığı zamanlarda imkanı ölçüsünde serbest hareket edebildiği anlaşılmaktadır. Ancak yapılan işin niteliği gereği icap nöbeti esnasında sadece çağırılma durumunda iş yerine gidiliyor olursa da geri kalan zamanı işçinin tamamen özgür hareket ederek geçirmesi de beklenemez. Zira işçi çağrılmaya hazır olarak beklemektedir ve işverence çağrıldığında makul bir süre içerisinde görevi başında olmak zorundadır. Bu anlamda işçi icap nöbeti esnasında şehir dışına çıkamaz veya işyerine uzak bir yere gidemez. Ne var ki; ihtiyaç duyulduğunda işyerine gidilmek zorunda olması icap nöbetinde geçen tüm sürenin çalışma süresinden sayılmasını gerektirmez. Davacının nöbet sırasında işyerine giderek gerçekleştirdiği çalışma sebebiyle geçen süre, çalışma süresinden sayılacaktır. İşyerine gitmesini gerektirecek bir durumun ortaya çıkmaması durumunda ise, uygun bir sürenin çalışma süresinden sayılması hakkaniyet gereğidir...”, karar için bkz. Y.9.HD., T.17.09.2020, E.2016/22112, K.2020/8240. Aynı yönde örnek kararlar için bkz. Y.9.HD., T.26.01.2021, E.2020/4705, K.2021/2257; Y.22.HD., T.13.05.2019, E.2017/21917, K.2019/10417. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi:

Yine işçinin İşK m.46/2 dışındaki belirttiğimiz hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için yılın ya da ayın her haftasında hafta tatili gününde çalıştığını ispatlaması şart değildir. Farklı bir deyişle işçi hafta tatilinde izin kullanmayarak çalıştığı haftaların olduğunu ispat ettiğinde, ispat edilen ilgili günlerle sınırlı olarak yine ücrete hak kazanır.²¹ Dolayısıyla “hafta tatili ücreti” şeklindeki ifade, hem “çalışılmadan Kanun gereği hak kazanılan ücret (m.46/2)” hem de “dinlenme hakkı kullanılmaksızın çalışmak suretiyle hak kazanılan ücret” alacaklarını kapsar.

Ulaşılan sonuç, somut olaya göre, özellikle sözleşmede hüküm bulunması halinde yapılacak yorumu da etkiler. Örneğin Yargıtayın kararına konu olan bir olayda “...*Toplu iş sözleşmesinin 32 nci*

04.02.2024). İcap nöbetinde geçen sürenin çalışma süresi olarak kabulünün isabetli olduğu hakkında bkz. Mustafa, Alp, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2019-2020, Ankara, 13-14 Kasım 2021 (On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022), s.104 vd.

²¹ Yargıtayın bir kararında yer verdiği ifadeler şu şekildedir: “...*davacı ile aynı işyerinde çalışmış davacı tanıkları ve davalı ... cumartesi ve pazarları nöbetçi olanların hastaneye geldiğini söyleyerek davacının ayda bir hafta tatili çalışmasını doğrulamıştır. Mahkeme tarafından da ayda bir hafta tatilinde çalışmanın varlığı hüküm altına alınarak belirtilen günde 7,5 saati aşan çalışma süresi fazla çalışma süresine eklenmek suretiyle hafta tatilinde çalışma olgusu kabul edilmiştir. Bu nedenlerle davacının ayda bir hafta tatilinde çalıştığı anlaşılınca, ücretinin hesaplanarak hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...*”, karar için bkz. Y.9.HD., T.01.07.2020, E.2016/19233, K.2020/6827. Görüldüğü üzere, karara konu olan olayda işçinin bir ay içinde sadece bir hafta çalışma yapmış olması esas alınarak hesaplama yapılmıştır. Başka bir kararında yer verilen ifadeler de şu şekildedir: “...*Dosya içeriğine göre, hafta tatili ücreti, davacının tüm çalışma dönemi içerisinde ayda bir hafta tatilinde çalıştığı kabul edilerek hesaplanarak hüküm altına alınmıştır. Ancak davacı tanığı ..., davalı işyerinde 2014 yılında haftada bir gün izin kullandıklarını belirtmiştir. Bu durumda, hafta tatili ücreti alacağına 2014 yılı bakımından ispatlanamadığından reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır...*”, karar için bkz. Y.22.HD., T.25.10.2017, E.2015/17892, K.2017/22850. Söz konusu bu kararında da yıl bakımından dışlama yapılarak hesaplama yapılmıştır. Diğer kararı için bkz. Y.22.HD., T.28.03.2018, E.2015/29349, K.2018/8089. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

maddesinde; "Çalışılan bu hafta tatili günü için toplam iki yevmiye ödenir." şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Somut uyuşmazlıkta, hükme esas alınan bilirkişi raporunda hafta tatili ücretinin iki yevmiye üzerinden hesaplandığı görülmektedir. Ancak toplu ... sözleşmesinin ilgili hükmüne göre çalışılan hafta tatili günü için toplam iki yevmiye ödeneceği belirlenmiş olup davacıya çalışma karşılığı olmayan bir yevmiye tutarındaki hafta tatili ücretinin aylık ücretin içinde ödenmiş olması karşısında, hafta tatili ücretinin bir yevmiye üzerinden hesaplanması gerekir. Mahkemece iki yevmiye üzerinden hesaplama içeren bilirkişi raporuna itibar edilerek hüküm kurulması hatalı olup kararın bu gerekçeyle bozulması gerekmiştir..." sonucuna ulaşılmıştır.²² Görüldüğü üzere, kararda isabetli bir biçimde talep edilen hafta tatili ücretinin yönü

²² Y.9.HD., T.10.01.2023, E.2022/17948, K.2023/179. Aynı yöndeki diğer karar için bkz. Y.9.HD., T.09.11.2022, E.2022/12034, K.2022/14563. Bir başka kararında da "...Mahkemece bilirkişi incelemesi yaptırılmış olup bilirkişi tarafından davacının hafta tatili ücreti hesaplanırken "TİS hükmü gereğince zamlı ücreti 3 gündeliği üzerinden belirlenmiştir" denilerek davacının hafta tatili ücreti 3 gündelik üzerinden hesaplanmıştır. TİS'in hafta tatilini düzenleyen 57. maddesinde "... tam gün tatillerde iş gereği işçi çalıştırıldığı takdirde işçiye üç gündelik ödenir. (Bu üç gündeliğe iş karşılığı olmayan tatil gündeliği dahildir.)" hükmü yer almaktadır. Maddede de belirtildiği gibi davacıya hafta tatilinde çalışması halinde ödenmesi gereken gündelik 3 değil 2'dir. Çünkü davacı 1 gündeliği çalışma karşılığı olmadan ücreti ile birlikte almıştır. Yani davacının ücretine çalışma karşılığı olmayan hafta tatili ücreti (1 gündelik) dahildir. Davacının hafta tatilinde çalışması halinde ayrıca 2 yevmiye daha ödenmesi (1+2) gerekmektedir. TİS'in 57. maddesinde sözü edilen gündelik 1+2 şeklinde anlaşılmalıdır. Bilirkişi tarafından davacının hafta tatili hesaplanırken TİS'in 57. maddesinin yanlış yorumlanarak davacıya 3 gündelik üzerinden hafta tatili ücreti hesaplanması hatalıdır. Bu durumda davacıya çalışma karşılığı olmadan 1 gündelik ödendiği dikkate alınırsa davacının hafta tatilinde çalışması halinde 1+3 gündelik olmak üzere toplam 4 gündelik ödeneceği gibi bir sonuç çıkmaktadır ki bu da TİS'in ilgili hükmüne aykırıdır. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, davacının hafta tatili ücreti yönünden hatalı bilirkişi raporuna değer verilerek karar verilmesi isabetsizdir..." şeklinde yer verilen ifadelerle ücret alacağının iki yönü değerlendirilmiştir; karar için bkz. Y.9.HD., T.05.03.2012, E.2009/47963, K.2012/6930. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

ve ayrıca toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olan hafta tatili ücretinin niteliği değerlendirilmek suretiyle sonuca ulaşılmıştır.

Açıkladığımız biçimde iki yönü olan hafta tatili ücretinin tahsiline ilişkin açılan bir davada açıkça bu yönlerden herhangi biri belirtilmeksizin genel biçimde “hafta tatili ücreti” adı altında talepte bulunulduğunda, her iki alacağın da istendiğinin kabulü gerekir. Ancak hafta tatili ücretinin diğer işçilik alacaklarından farklı nitelikte olduğu belirtilmelidir. Daha net bir deyişle hafta tatili ücreti, yine ücret niteliğinde olan ancak hak kazanma koşulları farklı olan ulusal bayram ve genel tatil ücret ya da fazla çalışma ücret vb. alacaklardan farklı bir işçilik alacağıdır.²³

²³ Yargıtayın bir kararındaki ifadeler şu şekildedir: “...Davacı ulusal bayram genel tatil alacak talebinde bulunmadığı halde gerekçe kısmında ulusal bayram genel tatil alacağı ile ilgili açıklama yapılarak bu alacak yerine hafta tatili ile ilgili hüküm kurulduğunun yazılması hatalıdır...”, karar için bkz. Y.9.HD., T.12.05.2014, E.2012/10847, K.2014/15265; başka bir kararında da “...Tanık beyanlarına göre davacının haftada altı gün çalıştı, yedi günlük zaman dilimi içerisinde yirmidört saat dinlenme hakkını kullandığı anlaşılmaktadır. Hafta tatili ücreti talebinin reddine karar verilmesi gerekirken ulusal bayram genel tatil ücreti ile aynı kalem altında hüküm altına alınması hatalıdır...” sonucuna ulaşılmıştır; karar için bkz. Y.22.HD., T.04.07.2018, E.2018/6472, K.2018/16821. Bir diğer kararında da “...davacının dava dilekçesinde hafta tatili ücreti ve ulusal bayram genel tatil ücreti talebi toplam olarak 5.000 TL istenilmiş ve fakat mahkemece bu iki talep ayrıştırılmadan hüküm kurulmuştur. Hüküm kurulduğunda bu 5.000 TL'nin 2.500 TL'si ulusal bayram genel tatil ücreti, 2.500 TL'si hafta tatili ücreti olarak kabul edilip, 2.500 TL hafta tatili ücreti talebi reddedilmelidir. Ayrıca ulusal bayram genel tatil ücretine hükmedilirken, dava dilekçesinde istenen miktarın 2.500 TL olduğu kabul edilip buna göre ıslah (talep artırım) değerlendirilerek hüküm kurulmalı, hafta tatili ücreti talebi açısından reddedilecek 2.500 TL ulusal bayram genel tatil ücreti talebine karıştırılmamalıdır...” ifadelerine yer verilmiştir; karar için bkz. Y.9.HD., T.07.05.2018, E.2015/16291, K.2018/10106. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024). Birden fazla alacağın talep sonucunda toplam olarak gösterilmesi, hangi alacağın ne miktarda talep edildiği belirsiz hale getirmektedir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 31 hâkime, uyuşmazlığın aydınlatılması için zorunlu hallerde belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususları aydınlatma ödevi yüklemektedir. Bu çerçevede hâkim, davacıya talep ettiği alacaklar hakkında açıklama yaptırmalı, her bir alacak hakkında talep edilen miktar belirlendikten sonra buna göre hüküm kurulmalıdır.

Hafta tatili ücretinin belirtmiş olduğumuz diğer iki işçilik alacağından farklı olmasının uygulamada özellikle iki açıdan önemli olduğu söylenebilir. Her şeyden önce işçi dava dilekçesinde “ulusal bayram ve genel tatil ücret alacağı” ve/veya “fazla çalışma ücret alacağı” ya da genel biçimde “ücret alacağı” talep etmişse, söz konusu davada işçinin hafta tatili günlerinde çalıştığı sabit olsa bile mahkeme Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.26 gereğince hafta tatili ücretine hükmedemez. Öte yandan, aşağıda “Hafta Tatili Ücretinin Fazla Çalışma Ücreti ile İlişkisi” başlığı altında da açıkladığımız üzere, işçinin hafta tatili ücreti talep etmeden sadece fazla çalışma ücreti talep etmesi ve yedi gün çalıştığını iddia ederek bunu ispat etmesi halinde, fazla çalışma süresi yedi günlük çalışması üzerinden tespit edilir ve fazla çalışma ücreti de bu doğrultuda hesaplanır. Taleple bağlılık ilkesi çerçevesinde işçi sadece belirli yıllar bakımından hafta tatili ücreti talep etmişse, alacağın varlığı sadece talep edilen döneme ilişkin değerlendirilir.²⁴

Konunun taleple bağlılık yönünden önemi sadece ifade ettiğimiz hususlarla sınırlı değildir. Yukarıdaki açıklamalarımızdan da açıkça anlaşıldığı üzere, hafta tatili günü niteliğinde olmayan bir günde çalışma gerçekleştiğinde hafta tatili ücreti adı altında bir talepte bulunulamaz. Örneğin işçinin cumartesi günü de dahil olmak üzere, haftanın altı günü çalıştığını iddia ederek hafta tatili ücreti talebinde bulunması ve yargılama sürecinde haftanın yedi günü çalıştığını ispatlaması halinde dahi çalışılarak hak edilen hafta tatili ücretine hükmedilemez.²⁵

²⁴ Yüksek Mahkeme bir kararında “...*Dosya içeriğinden Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının 2010 ila 2014 yılları arasında tüm hafta tatillerinde çalıştığı kabul edilmiştir. Oysaki dava dilekçesinde davacı hafta tatillerinin tamamında çalıştığı şeklinde açık bir iddiada bulunmamış, burada sadece 2013-2014 yıllarında arıza çıktığında pazar günleri çalıştığını açıklamıştır ... Mevcut bu delil durumuna göre de davacının 2013 ve 2014 yıllarında ayda iki hafta çalıştığının kabulü ile hafta tatili alacağının hesaplanması dosya içeriğine uygundur...*” biçiminde sonuca ulaşmıştır; karar için bkz. Y.9.HD., T.13.06.2023, E.2023/9687, 2023/9034, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

²⁵ Yargıtay bir kararında “...*Somut uyuşmazlıkta, davacı dava dilekçesinde Cumartesi günü çalışma yapıldığını belirtmiş, hafta tatilinde çalışıldığı konusunda herhangi bir beyanda bulunmamış, hafta tatili ücreti alacağını talep etmiştir. Davacı tanığı ...davacının ayda iki pazar günü çalıştığını beyan etmiş, diğer davacı tanığı ... işyerinde haftada 6 gün çalışıldığını beyan etmiştir. Bilirkişi raporunda davacının ayda iki pazar çalıştığı kabul*

Hafta tatili ücretinin iki yönlü bağımsız bir alacak olmasının, uygulamada özellikle ortaya çıkardığı önemli sonuçlardan bir diğeri ise işçinin iş sözleşmesini feshederken fesih gerekçesiyle bağılı olmasından kaynaklıdır. Gerçekten de fesih bozucu yenilik doğuran bir hak olup, karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte kendisine bağlanan sonuçları doğurur.²⁶ Dolayısıyla karşı tarafa ulaşan fesih gerekçesi ne ise, iş ilişkisi de söz konusu gerekçe ile bozulmuş kabul edilir. Örneğin işçinin ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödenmediği gerekçesiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği ve söz konusu iddiasını yargılama sırasında ispatlayamadığı; ancak hafta tatili ücretlerinin ödenmediğini ispatladığı bir durumda feshin haklı nedene dayandığı sonuç ve kanaatine varılmaz.²⁷

edilerek hafta tatili ücreti hesaplanmış ve Mahkemece hüküm altına alınmıştır. 6100 sayılı HMK'nun 25. Maddesi uyarınca hakim tarafların söylemediği şeyi veya vakıları kendiliğinden dikkate alamaz. Maddi vakıyla bağılılık ilkesi gereği davacının hafta tatili alacağı talebinin reddi gerekirken, eksik incelemeye dayalı bilirkişi raporu esas alınarak hüküm kurulması hatalıdır..." sonucuna ulaşmıştır; karar için bkz. Y.9.HD., T.22.06.2017, E.2015/11561, K.2017/11113. Başka bir kararında da yer verilen ifadeler şu şekildedir: "...Öncelikle davacı dava dilekçesinde normal mesainin 08.30-21.00 saatleri arasında olduğunu, toplantı olması durumunda 23.00' e kadar uzadığını, maçlarda görevli olduğu haftalarda cumartesi-pazar günleri de fazla çalışma yaptığını belirtmiştir. Yani davacının talebi haftada 6 gün 08.30-21.00 saatleri, bir gün de 08.30-23.00 saatleri arasındadır. Mahkemece dinlenen davacı tanıkları da haftanın 7 günü 08:00-21:00 saatleri arasında çalıştığı, Pazartesi günleri toplantı olduğu için saat 23:00 a kadar çalışmanın uzadığını ifade etmişlerdir. Davalı tanıklarından A.Y..' in kendisinin 18.00 e kadar çalıştığını belirtmesine rağmen davacının haftanın 7 günü 09-23.00 saatleri arasında çalıştığı şeklindeki beyanı ise hesaplama esas alınmamalıdır. Talep aşılı olarak ve dosya içeriğine de uygun düşmeyecek şekilde her gün 08.30-23.00 saatleri arasında çalıştığı kabul edilerek fazla çalışma alacağının hesabı hatalıdır..."; karar için bkz. Y.9.HD., T.30.01.2014, E.2011/51929, K.2014/2555. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

²⁶ Süzek, s. 533; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 476; Taşkent, Eyrenci, Ulucan ve Baskan, s. 179; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 799; Ekmekçi, Yiğit, s. 625; Narmanlıoğlu, s. 352; Şakar, s. 153; Aydın, Başbuğ, Mehtap, Yücel Bodur, İş Hukuku, Çalışanların Hakları ve Sorunları, 6. Baskı (İstanbul: Beta Yayınevi, 2021), s. 185.

²⁷ Yargıtayın kararına konu olan uyumsuzluk, hafta tatili ücret alacağı ile ilgili olmamakla birlikte ele aldığımız hukuki soruna ilişkin Yargıtayın

Bununla birlikte, fesih beyanında ücretin niteliği belirtilmeksizin genel olarak ücret alacaklarının ödenmediği açıklanmışsa, beyanda geçen ücret ifadesinin genel olarak ücret niteliğindeki bütün alacakları kapsadığı kabul edilmelidir.

B. Haftanın Yedi Gününden Az Çalışılması Halinde Talep Edilebilecek Hafta Tatili Ücreti

1. Hafta Tatili Gününün Bir Gün Olması Halinde Talep Edilebilecek Hafta Tatili Ücreti

İş Kanunu'nun 46. maddesinin birinci fıkrasındaki düzenleme “*Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.*” şeklindedir. Dolayısıyla haftada yedi günden daha az çalışan bir işçinin kural olarak hafta tatili olarak dinlenme hakkını kullandığı kabul edilmelidir.

yaklaşımını göstermek bakımından önemlidir. Kararda “...noter ihtarnamesiyle prim alacaklarının ödenmediğini ve o tarihe kadar ödenmeyen prim alacaklarının toptan ödenmesi gerektiğini bildirmiş olup davalı tarafından bu ihtarnameden sonra prim ödemesinin yapılmaması nedeniyle 17.10.2014 tarihli noter ihtarnamesiyle iş akdini haklı nedenle feshettiğini bildirmiştir. Davacı ihtarnamesinde bildirdiği fesih sebebiyle bağlıdır. İhtarnamesinde primlerinin ödenmediği gerekçesiyle iş akdini haklı nedenle feshettiğini bildirmiş olup başka bir haklı fesih sebebi bildirmemiştir. Bu nedenle mahkemece, davacının ihtarnamesinde fazla mesailerinin ödenmemesini haklı fesih nedeni yapmadığı halde fazla mesai alacağı ödenmeyen işçinin iş akdinin haklı nedenle feshetme hakkı olduğu gerekçesiyle kıdem tazminatının kabulüne karar verilmesi hatalıdır...” sonucuna ulaşılmıştır; karar için bkz. Y.9.HD., T.09.12.2020, E.2016/33833, K.2020/17837. Başka bir kararı için bkz. Y.9.HD., T.12.10.2020, E.2016/23540, K.2020/11329. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin aynı yöndeki kararı için bkz.Y.22.HD., T.28.04.2015, E.2014/9918, K.2015/15477. Bununla birlikte aynı daire başka bir kararında aksi yönde sonuca ulaşmış ve fazla çalışma yapıldığına yönelik iddianın, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil günlerindeki çalışmalarını da kapsadığını kabul etmiştir; karar için bkz. Y.22.HD., T.02.04.2019, E.2016/8979, K.2019/7387. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

Hafta tatilinin bir gün olarak uygulandığı ve işçinin çalışmayarak izin kullandığı bir durumda işçi eğer ödenmemişse, sadece çalışmadan hak kazandığı hafta tatili ücretini talep edebilir (İşK m.46/2). Ancak işçi maktu aylıkla çalışmışsa, bahsi geçen ücreti ayrıca talep edemeyeceği açıktır. Zira bilindiği üzere maktu aylığın içinde işçinin çalışmadan hak kazandığı tatil ücretleri ödenmiş sayılır.²⁸ Konuya ilişkin detaylı açıklamalar aşağıda “Temel Ücreti Belirleme Esasının Hafta Tatili Ücretinin Hesaplanmasında Önemi” başlığı altında yapıldığından, tekrara neden olmamak için ilgili bölüme atıf yapmakla yetiniyoruz.

Açıkladığımız olasılık açısından çalışılmadan hak kazanılan hafta tatili ücret alacağı dışında çalışma karşılığı ödenmesi gereken zamlı ücret alacağı da kısaca değerlendirilmelidir. Ele aldığımız ihtimalde hafta tatili gününde çalışma olmadığından, farklı bir ifadeyle haftanın yedi günü çalışılmadığından ve hafta tatili gün sayısı da bir gün olduğundan, çalışılarak hak kazanılan hafta tatili ücretinin talep edilemeyeceği açıktır. Öyle ki yedi günlük bir zaman dilimi içinde işçinin hangi gün izin kullandığı da önem arz etmez.

Yargıtay kararlarına konu olan olayların bazılarında ise, işçi tarafından açıkça yedi günden daha az çalışıldığı belirtilmiş olmasına rağmen, hafta tatili ücret alacağının tahsili talep edilmiştir.²⁹ Yargıtay

²⁸ Süzek, s. 377, 859; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 810, 817; Taşkent, Eyrenci, Ulucan ve Baskan, s. 331; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 622; Kenan, Tunçomağ, Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı (İstanbul: Beta Yayınevi, 2018), s. 173; Narmanlıoğlu, s. 700; Şakar, s. 99; Seracettin, Gökteş, “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.30 (2013), s. 45; Başkuru, s. 171; İlyas, Topçuoğlu, “Haftalık Çalışma Süresi De Korunmaya Muhtaç Mıdır? Yoksa Vardiyalı Çalışma Düzenlemesi Ölü Mü Doğmuştur?”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.14 (2009), s. 165. İşK m.49/4'te “*Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir*” düzenlemesi bulunmaktadır. Her ne kadar 49. madde ile 46. maddenin birinci fıkrasına atıf yapılmışsa da yapılmak istenen atıf ikinci fıkra ile ilişkindir.

²⁹ Yüksek Mahkeme konuya ilişkin kararında “...Somut olayda; davacı vekili dava dilekçesinde müvekkili işçinin bir hafta boyunca haftanın beş günü, takip eden haftada ise dört gün olmak üzere çalıştığını belirterek, hafta tatili alacağının da davalıdan tahsilini talep etmiş ise de davacının haftanın

kararlarında hafta tatili ücretine hak kazanmak için yedi gün çalışmak gerektiği ve dava konusu olaylarda açıkça yedi günden az çalışıldığının ileri sürülmesi nedeniyle hafta tatili ücret alacağı reddedilmiştir. Belirtelim ki Yüksek Mahkeme her ne kadar kararlarında “*hafta tatili ücretine hak kazanmak için kesintisiz bir şekilde haftada 7 gün çalışmak gerekir*” şeklinde ifadelere ya da bu anlama gelecek ifadelere yer vermişse de, kararlarda kast edilen çalışma karşılığı ödenmesi gereken hafta tatili ücret alacağıdır. Yoksa İşK m.46/2’deki ücret ödenmemişse, hiç şüphesiz söz konusu ücretin tahsili gerekir. Açıklanan yönüyle kararların isabetli olduğuna şüphe duyulmamalıdır.

Sonuç olarak açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere, hafta tatili gününün sadece yirmi dört saat olduğu ve açıkça işçinin yedi günden az çalıştığı ileri sürüldüğü durumlarda talep edilebilecek ücret sadece İşK m.46/2 gereğince çalışılmadan hak kazanılan hafta tatili ücretidir.

yedi günü aralıksız şekilde çalışmadığına yönelik bu açık beyanı karşısında hafta tatili alacağına hükmedilmesi hatalıdır...” ifadelerine yer vermiştir; karar için bkz. Y.9.HD., T.12.05.2014, E.2012/10847, K.2014/15265. Başka bir kararındaki ifadeler şu şekildedir: “...Somut olayda davacı, dava dilekçesinde haftada 6 gün çalıştığını belirtmiş, tanıklar da bu yönde beyanda bulunmuşlardır. Mahkemece, hafta tatili ücreti isteğinin reddi gerekirken kabulü usul ve yasaya aykırıdır...”, karar için bkz. Y.9.HD., T.08.09.2014, E.2012/26531, K.2014/25565. Yine bir diğer kararında “...Somut olayda; davacı, dava dilekçesinde haftada 6 gün çalıştığını açıklayarak hafta tatili ücreti talep etmiş olup, buna göre haftada 1 gün çalışmadığı gözetilmeden tanık beyanları göre hafta tatili ücretinin hüküm altına alınması hatalıdır...” ifadelerine yer verilmiştir; karar için bkz. Y.9.HD., T. 04.02.2014, E.2011/52703, K.2014/3124. Konuya ilişkin diğer kararlar için bkz. Y.22.HD., T.23.01.2019, E.2017/19485, K.2019/1727; Y.22.HD., T.04.02.2019, E.2017/19393, K.2019/2151; Y.22.HD., T.24.12.2019, E.2016/15940, K.2019/24289; Y.9.HD., T.12.12.2018, E.2015/27307, K.2018/23046; Y.9.HD., T.12.03.2018, E.2015/11324, K.2018/4973; Y.22.HD., T.09.07.2018, E.2018/5294, K.2018/17466; Y.9.HD., T.11.12.2013, E.2011/45563, K.2013/32721; Y.9.HD., T.11.12.2013, E.2011/45560, K.2013/32720. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

2. Hafta Tatili Gününün İki Gün ya da Daha Fazla Olması Halinde Talep Edilebilecek Hafta Tatili Ücreti ve Özellikle Çalışılmayan Günlerin Niteliği

İşK m.63'ün birinci ve ikinci fıkralarında “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.” düzenlemesi yer almaktadır. Buna göre, haftalık çalışma süresinin -haftalık kırk beş saati ve günlük on bir saati aşmamak kaydıyla- haftanın günlerine farklı paylaşılması mümkündür. Şüphesiz bu durumda İşK m.46 hükmü de göz önünde bulundurulmalı ve haftanın en az bir gününde (yirmi dört saat) hiç çalışma olmamalıdır. Misal olarak haftalık çalışma süresinin kırk beş saat olduğu bir işyerinde işçilerin haftanın herhangi beş günü çalışması Kanun'a aykırılık teşkil etmez. Bunun gibi haftalık çalışma süresinin kırk dört saat olduğu bir işyerinde işçilerin haftanın herhangi dört günü günde on bir saat çalıştırılması da Kanun'a aykırı olmaz.

Konumuz açısından öncelikli olarak açıklığa kavuşturulması gereken hukuki sorun, çalışılmayan günlerin tamamının hafta tatili olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği ile ilgilidir. Zira İşK m.46'da hafta tatili gününün en az yirmi dört saat olacağı açıklandığından, düzenlemenin nispi emredici nitelikte olduğu açıkça anlaşılır.³⁰ Buna göre tarafların anlaşarak hafta tatili gün sayısını artırmaları mümkündür. Kısacası hafta tatili gününün iki gün ya da daha fazla olacak şekilde kararlaştırılması olanaklıdır.³¹ Bu bağlamda birinci örnekte çalışılmayan cumartesi ve pazar günlerinin, ikinci örnekte ise çalışılmayan cuma, cumartesi ve pazar günlerinin hafta tatili olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği açıklanmalıdır. Şüphesiz çalışılmayan günler hafta sonu dışında, hafta içine denk geldiğinde de aynı değerlendirme yapılmalıdır.

³⁰ Süzek, s. 859; Doğan Yenisey, s.91; Başkuru, s. 171. Ücretli tatillere ilişkin mevzuat hükümleri nispi kamu düzenine ilişkin hükümler olduğu hakkında bkz. Taşkent, Eyrenci, Ulucan ve Baskan, s. 327.

³¹ Y.22.HD., T.28.03.2019, E.2016/8447, K.2019/6866, karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

Söz konusu hukuki sorun açıklığa kavuşturulmadan önce, sorunun cevabının uygulama açısından neden önemli olduğu ifade edilmelidir. Çalışılmayan günlerin tamamının hafta tatili olarak değerlendirildiği bir olasılıkta işçi söz konusu günlerde çalışmasa dahi ücrete hak kazanacakken (İşK m.46/2); hafta tatili olarak nitelendirilmemesi halinde ise çalışmadığı günler açısından ücret talep edemeyecektir. Ayrıca, çalışılmayan günlerin tamamının hafta tatili olarak kabul edildiği olasılıkta, işçinin söz konusu günlerden birinde çalışması halinde hafta tatili ücreti olarak zamlı ücret talep etmesi mümkün olacak, aksi hâlde ise haftalık çalışma süresi kırk beş saati aşarsa zamlı ücret isteyebilecek yoksa normal çalışma karşılığı ücreti talep edecektir. Ayrıca bahsi geçen günlerin hafta tatili olarak benimsendiği olasılıkta, söz konusu günlere denk gelen yıllık ücretli izin döneminde kullanılan yıllık ücretli izin gün sayısının belirlenmesi önem arz eder. Zira bilindiği üzere, İşK m.56/5'te “*Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.*” düzenlemesi bulunmaktadır. Buna göre, yıllık ücretli izin günleri ile hafta tatili günü/günleri denk gelirse, hafta tatili günü yıllık ücretli izin günden sayılmaz. Örneğin, hafta tatili gününün hafta da üç gün olduğu ve işçinin de bir hafta için izin kullandığı bir dönemde, kullanılan izin gün sayısı dört gün olur. Ancak hafta tatili bir gün kabul edilirse, kullanılan yıllık ücretli izin gün sayısı altı gün olur. Bunların yanında çalışılmayan gün/günlerin hafta tatili olarak nitelendirildiği bir ihtimâlde söz konusu günlerde işçinin çalışması işverence talep edilemeyecek ve talep edilse dâhi, işçinin çalışmaması durumunda iş sözleşmesi haklı ya da geçerli nedenle feshedilemeyecek; ancak söz konusu günlerin hafta tatili olarak değerlendirilmediği olasılıkta işçinin işverenin ilgili günlerde çalışması yönündeki emir ve talimatına aykırı davranması, somut olayın özelliğine göre İşK m.25/II hükmünün uygulanmasına yol açabilecektir.

Kanun koyucu tarafından İş Kanunu'nun “*hafta tatili ücreti*” başlıklı 46. maddesinin gerekçesinde “*...yeni getirilen iş süreleri sistemine göre cumartesi günleri çalışılıp çalışılmadığına bakılmaksızın iş günü sayıldığından...*” ifadelerine yer verilmek suretiyle İş Kanunu açısından iş gününün tespitinde fiilen çalışılıp çalışılmamasının önemli olmadığı açıklanmıştır. Bu yaklaşım, bir haftadaki iş günü sayısının 4857 sayılı İş Kanunu açısından kural olarak altı gün olduğunu göstermektedir. Bunun dışında yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, hafta tatili gününün uzunluğu kural olarak en az yirmi dört saattir. Dolayısıyla daha uzun bir sürenin hafta tatili olarak kabul edilmesi istisna olup bu konuda

anlaşmanın varlığına ihtiyaç vardır.³² Taraflarca yapılan anlaşmanın varlığı ispat edilemediği³³ sürece de kanun koyucu tarafından kabul edilen kural uygulama alanı bulmalıdır. Başka bir ifadeyle, aksi ispatlanmadığı sürece yirmi dört saat hafta tatili süresi olarak kabul edilmeli, diğer çalışılmayan günlerin ise İşK m.63 doğrultusunda belirlendiği ve işçinin söz konusu günler için hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı sonucuna varılmalıdır.³⁴

³² Ekmekçi, Yiğit, s. 530; Başkuru, s. 166-167. Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kapatılması ile başkan ve üyelerinin 9. Hukuk Dairesinde görevlendirilmesi üzerine, içtihat farklılıklarının görüşülmesi sonucu yayımlanan metinde yeni 9. Hukuk Dairesi tarafından da cumartesi ve pazar çalışma yapılmayan işyerlerinde cumartesi gününün kural olarak iş günü olduğu, bireysel veya toplu iş sözleşmesinde cumartesi günü açıkça hafta tatili olarak kararlaştırılmamışsa cumartesinin yıllık izin süresinin hesaplanmasında hafta tatili olarak kabul edilemeyeceği belirtilmiştir. Bkz. “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020 (İlke Kararları)”, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 94, S.6, Kasım-Aralık 2020, s. 487.

³³ Yargıtay, tanıkların cumartesi gününün tatil olduğu yönündeki ifadelerini tek başına cumartesi gününün hafta tatili olarak değerlendirilmesi için yeterli saymamaktadır. Söz konusu karardaki ifadeler şu şekildedir: “...Somut olayda, Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda personel geçiş raporunun olduğu 10.06.2008 sonrası dönemde hafta sonu çalışması olmadığı, 26.6.2003 -10.6.2008 tarih aralığı için ise davacı tanığı Serdar Alp'in davacının yılda 52 Cumartesininin 1/3'ünde çalıştığı beyanı dikkate alınarak yılda 16 gün çalıştığı kabul edilerek hafta tatili alacağı hesaplanmıştır. Davacı tanığı ... beyanında “Cumartesi Pazar günleri tatildir, fakat işi olan personel cumartesi gelip çalışabilir, ‘davacı tanığı ... ise ‘Cumartesileri de geldiği olurdu, yılda 52 Cumartesi varsa bunun 1/3 ünde gelirdi, Cumartesi Pazar günleri normalde tatildir,’ şeklinde beyanda buldukları görülmektedir. Dosya kapsamında 26.6.2003 - 10.6.2008 tarih aralığı için davacının çalışma saatlerine ilişkin olarak tanık beyanı dışında yazılı belge bulunmamaktadır. İşyerinde pazar günleri çalışma olmadığını belirten davacı tanık anlatımlarına göre, davacının hafta tatili çalışması ispatlanamadığından reddi gerekmekte olup bu alacak istemi yönünden yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalıdır...””, karar için bkz. Y.9.HD., T.14.12.2020, E.2017/126, K.2020/18232, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

³⁴ Yargıtay kararında “...işyerinde haftada 5 gün çalışılacağına ilişkin iş sözleşmesi, yönetmelik veya toplu iş sözleşmesi bulunmadığı takdirde ... hafta tatili çalışması sadece haftada 1 gün için hesaplamalıdır ...

Sonuç olarak hafta tatili gününün iki ya da daha fazla olacak şekilde kararlaştırıldığı ihtimâlde işçi söz konusu günler için İşK m.46/2 gereğince çalışmadan da ücrete hak kazanır. Bahsi geçen günde ya da günlerde çalışılması durumunda ise, işçi Yargıtay kararları doğrultusunda zamlı ücret talep eder. Çalışılmayan günün hafta tatili olduğu ispatlanamadığında ise İşK m.46/2 gereğince ücret talep edilebilmesi veya söz konusu günde çalışılması halinde hafta tatili olarak zamlı ücret istenmesi mümkün değildir.

C. Haftanın Yedi Gününde Çalışılması Halinde Talep Edilebilecek Hafta Tatili Ücreti

Hafta tatili gün sayısının bir gün ya da daha fazla gün olacak şekilde kararlaştırıldığı ve işçinin de haftanın tamamında çalıştığı bir durumda hafta tatili ücretinin iki yönü de istenebilir hâle gelir. Başka bir ifadeyle hem çalışılmadan hak kazanılan ücret (İşK m.46/2) hem de çalışma karşılığı hak edilen ücret talep edilir. Çalışmamızda konuya ilişkin detaylı bilgilere aşağıdaki başlıklarda yer verildiğinden tekrara neden olmamak için ilgili açıklamalara atıf yapmakla yetiniyoruz.

Cumartesi günü çalışmalarının da hafta tatili çalışması olarak kabul edilerek hesaplama yapılması doğru değildir” sonucuna ulaşmıştır; karar için bkz. Y.9.HD., T.05.07.2012, E.2010/13048, K.2012/26630. Konuya ilişkin Yüksek Mahkemenin başka kararında yer verilen ifadeler şu şekildedir: “...Somut olayda Mahkemece aldırılan bilirkişi raporunda hafta tatili alacağı cumartesi ve pazar günü olmak üzere haftanın iki günü üzerinden yapıldığı görülmüştür. Oysa, davalı işyerinde haftanın 6 gününün iş günü olması nedeniyle cumartesi ve pazar günlerinin hafta tatili alacağı olarak kabul edilerek hesaplama yapılmış olması hatalıdır...”, karar için bkz. Y.22.HD., T.20.02.2018, E.2017/10125, K.2018/4050. Başka bir kararındaki ifadeler de şu şekildedir: “...Tüm dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler, dava dilekçesinde davacının hafta içi ve cumartesi günleri çalıştığını beyan etmesi ve tanık beyanları hep birlikte değerlendirildiğinde davacının hafta tatili çalışmasının bulunmadığı anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca mahkemece hafta tatili alacağı talebinin reddine karar verilmesi gerekli iken yazılı gerekçe ile hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”; karar için bkz. Y.22.HD., T.19.04.2018, E.2017/12413, K.2018/9057. Aynı yöndeki başka bir kararı için bkz. Y.9.HD., T.20.10.2014, E.2012/37951, K.2014/30326. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

D. Özellik Arz Eden Bazı Çalışmalar Açısından Hafta Tatili Ücreti

1. Yirmi Dört Saat Çalışma Yirmi Dört Saat veya Kırk Sekiz Saat ya da Yetmiş İki Saat Dinlenme Şeklinde Geçen Çalışmalar Açısından Hafta Tatili Ücreti

Yirmi dört saat çalışmaya ilişkin Yüksek Mahkeme kararları değerlendirildiğinde kararlarda, fiili ve farazi çalışma süresinin uzunluğunun belirlenmesinde genel olarak bir ölçütün esas alındığından ve söz konusu kriter doğrultusunda da ağırlıklı olarak iki sonucun benimsendiğinden bahsetmek mümkündür. Ortaya çıkan sonuçlardan biri, mesainin yirmi dört saat çalışma yirmi dört saat dinlenme³⁵, yirmi dört saat çalışma kırk sekiz saat dinlenme³⁶ ve yirmi dört saat çalışma yetmiş iki saat dinlenme³⁷ şeklinde gerçekleşebileceği ve işçinin yatma (uyku) imkanının olması halinde fiilen en fazla on dört saat çalışabileceği yönündedir.³⁸ İkinci sonuç ise, işçinin işyerinde yatma (uyku) imkanının olmadığı durumlarda yirmi saatlik fiili çalışmanın gerçekleştiğinin kabul edilmesi gerektiğine ilişkindir.³⁹

Söz konusu temel ölçüt ve iki sonuç, Yargıtayın birçok kararında olduğu gibi, bir kararında da açık bir biçimde “...davacının 24 saat çalışıp 24 saat dinlendiği [...] yatma imkanı olduğunun belirlenmesi

³⁵ Y.22.HD., T.20.02.2018, E.2017/9938, K.2018/4015; Y.22.HD., T.17.04.2018, E.2017/12352, K.2018/8853; Y.9.HD., T.29.05.2018, E.2016/22311, K.2018/12026; Y.22.HD., T. 06.06.2018, E.2015/33630, K.2018/14433; Y.9.HD., T.23.10.2018, E.2018/8144, K.2018/19160; Y.22.HD., T.14.01.2019, E.2016/3049, K.2019/744. Kararlar için bkz. www.legalbank.net, www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

³⁶ Y.9.HD., T.05.05.2016, E.2015/952, K.2016/11337; Y.9.HD., T.23.10.2018, E.2018/8144, K.2018/19160. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

³⁷ Y.9.HD., T.27.04.2015, E.2014/33465, K.2015/15099, karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

³⁸ Bkz. dipnot 34, 35, 36; ayrıca bkz. YHGK., T.05.04.2006, E.2006/107, K.2006/144; YHGK., T.17.10.2007, E.2007/667, K.2007/734. Kararlar için bkz. www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

³⁹ YHGK., T.08.02.2017, E.2014/2468, K.2017/229; Y.9.HD., T.21.11.2017, E.2017/7314, K.2017/18784; Y.9.HD., T.12.06.2017, E.2017/21853, K.2017/10287; Y.9.HD., T.11.09.2018, E.2015/21103, K.2018/15514, Karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

halinde 10 saatlik ara dinlenme süresi, yatma imkanı olmadığı takdirde ise 24 saatlik çalışmada 4 saatlik ara dinlenme süresi kabul edilerek davacı alacağı belirlenmelidir...” şeklindeki ifadelerle ortaya konmuştur.⁴⁰ Sonuç olarak kısaca belirtelim ki Yargıtayın yirmi dört saatlik çalışmalarda fiili çalışma süresinin uzunluğuna ilişkin tespit yaparken ağırlıklı olarak esas aldığı temel ölçüt, işçinin işyerinde uyku imkanının olup olmamasıdır.

Konumuz bakımından esas önemli olan durum ise, belirtmiş olduğumuz çalışma şekillerinde işçinin haftalık çalışma gün sayısının kaç gün olduğu ile ilgilidir. Tespit edilen sonuç doğrultusunda hafta tatili bakımından bir değerlendirme yapılabilir. Yüksek Mahkeme yirmi dört saat çalışma ve yirmi dört saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta üç gün, diğer hafta ise dört gün çalışılacağı⁴¹; çalışma şeklinin yirmi dört saat mesai ve kırk sekiz saat dinlenme şeklinde olduğu durumlarda ise, birinci hafta üç gün, ikinci ve üçüncü haftalar iki gün, dördüncü hafta yine üç gün çalışılacağı⁴²; yirmi dört saat çalışma ve yetmiş iki saat dinlenme şeklindeki mesai halinde ise, birinci hafta iki gün, ikinci hafta iki gün, üçüncü hafta iki gün, dördüncü hafta bir gün çalışılacağı⁴³ sonucuna varmaktadır.

Görüldüğü üzere, yirmi dört saat çalışma ve yirmi dört saat ya da kırk sekiz saat veya yetmiş iki saat dinlenme usulünde gerçekleşen çalışmalarda işçinin haftalık çalışma gün sayısı yedi günden az

⁴⁰ Y.9.HD., T.19.02.2018, E.2015/9347, K.2018/3219, karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁴¹ Y.22.HD., T.04.04.2017, E.2017/6863, K.2017/7647; Y.22.HD., T.13.04.2017, E.2015/21605, K.2017/8510; Y.22.HD., T.18.04.2017, E.2017/6864, K.2017/8939; Y.22.HD., T.20.02.2018, E.2017/9938, K.2018/4015; Y.22.HD., T.17.04.2018, E.2017/12352, K.2018/8853; Y.9.HD., T.29.05.2018, E.2016/22311, K.2018/12026; Y.22.HD., T.06.06.2018, E.2015/33630, K.2018/14433; Y.9.HD., T.23.10.2018, E.2018/8144, K.2018/19160; Y.22.HD., T.14.01.2019, E.2016/3049, K.2019/744. Kararlar için bkz. bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁴² Y.7.HD., T.29.01.2015, E.2014/15251, K.2015/858; Y.9.HD., T.05.05.2016, E.2015/952, K.2016/11337; Y.9.HD., T.23.10.2018, E.2018/8144, K.2018/19160. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁴³ Y.22.HD., T.19.09.2017, E.2017/8388, K.2017/18514, karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

olmaktadır. Öyle ki, bir hafta içinde en fazla dört gün çalışma gerçekleşmektedir. Bu noktada çalışılmayan günlerin tamamının - yukarıda “Hafta tatili Gününün İki Gün ya da Daha Fazla Olması Halinde Talep Edilebilecek Hafta Tatili Ücreti ve Özellikle Çalışılmayan Günlerin Niteliği” başlığı altında yapmış olduğumuz açıklamalar doğrultusunda- hafta tatili olarak nitelendirilmesi mümkün olmaz. Daha net bir deyişle hafta tatili günü bir gün olarak kabul edilir. Hafta tatiline ilişkin kanuni düzenleme de (İŞK m.46) dikkate alındığında işçinin dinlenme hakkını kullandığı sonucuna varılır. İşçi, ödenmemiş olması halinde çalışmadan hak kazandığı ücreti talep edebilir (İŞK m.46/2). Bunun dışında dinlenme hakkı kullanılmış sayılacağından yani hafta tatili çalışması bulunmadığından çalışma karşılığı için zamlı ücret talep edilemez.

Yargıtay kararlarında da “...Davacının 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme esasına göre çalışması nedeniyle haftada bir kez yirmidört saat kesintisiz izin kullandığı anlaşıldığından hafta tatili ücreti alacağını reddi gerekirken kabulü isabetsizdir...” ifadelerine yer verildiği görülmektedir.⁴⁴ Belirtelim ki kararlarda hafta tatili ücretine hak kazanılamayacağı yönündeki ifadeden, çalışma karşılığı talep

⁴⁴ Y.9.HD., T.22.02.2011, E.2009/43777, K.2011/49236. Diğer kararlar için bkz. Y.9.HD., T.28.12.2011, E.2009/27591, K.2011/50006; Y.9.HD., T.16.02.2012, E.2009/41392, K.2012/4415; Y.9.HD., T.09.09.2014, E.2014/25796, K.2014/25772.Y.22.HD., T.25.02.2019, E.2016/11762, K.2019/4157. Nöbetleşme çalışmanın gerçekleştiği olaya ilişkin ulaşılan sonu şu şekildedir: “...Dosyada bulunan Kapsam dışı Personel Yönetmeliğinin 12/B maddesinde vardiyalı veya nöbet esasına göre çalışılan işyerlerinde haftalık çalışma süresinin 6 gün olduğu, aynı personelin ücret ve fazla çalışma esaslarını düzenleyen yönetmeliğin 14 / b maddesinde de haftalık iş süresi 6 gün ve 45 saat uygulanan işyerlerinde hafta tatilinin 7'nci gün olduğu yazılıdır. Dosyada bulunan davacının da dayandığı dava konusu döneme ait çizelgelerde davacının 2 veya 4 gün çalıştıktan sonra bir gün çalışmadığı görülmektedir. 1475 sayılı yasanın 41, 4857 sayılı yasanın 46 maddelerinde altı işgünü çalışan işçiye yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat hafta tatili verileceği hükmü yer almaktadır. Bu durumda nöbet esasına göre çalışan davacı haftanın herhangi bir günü 24 saat çalışmaması halinde hafta tatilini kullanmış olacaktır. Anılan isteğin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır...”; kararlar için bkz. Y.9.HD., T.22.02.2010, E.2009/24034, K.2010/4038, aynı yönde Y.9.HD., T.20.09.2007, E.2006/16795, K.2007/27508. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

edilebilecek olan zamlı ücret kastediliyorsa, ulaşılan sonuçlar isabetlidir. Çalışmadan hak kazanılan ücretin de talep edilemeyeceği benimseniyorsa, ulaşılan sonucun yerinde olmadığı düşüncesindeyiz.

2. Kısmi Süreli Çalışmalar Açısından Hafta Tatili Ücreti

İşK m.13/1’te kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin esaslara yer verilmiştir. İş sözleşmesinin ne zaman kısmi süreli iş sözleşmesi şeklinde nitelendirilmesi gerektiği çalışma konumuz bakımından önemli olmadığından, ilgili sözleşme türü açısından detaylı açıklamalarda bulunulmamıştır. Kısaca belirtelim ki emsal işçinin haftada kırk beş saat çalıştığı bir durumda işyerinde haftada otuz saat ve altında çalışan işçilerin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilir. Belirlenen haftalık çalışma süresi (örnek açısından otuz saat ve altı) haftanın altı gününe eşit ya da farklı paylaşılabilirliği gibi, haftanın altı gününden daha az olacak şekilde de çalışılan günlere dağıtılabilir.⁴⁵

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin hafta tatili hakkı olup olmadığı doktrinde tartışmalara yol açmıştır. Bir görüşe göre, kısmi süreli çalışan işçiler haftalık kırk beş saatlik çalışma süresini doldurmamasından ötürü hafta tatiline hak kazanamaz.⁴⁶ Başka bir görüşe göre, ilgili işyerinde haftanın çalışılan bütün iş günlerinde çalışan kısmi süreli işçilerin hafta tatiline hak kazanması mümkündür; ancak

⁴⁵ Kısmi süreli iş sözleşmesi hakkında detaylı bilgi için bkz. Süzek, s. 272 vd. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 206 vd.; Taşkent, Eyrenci, Uluscan ve Baskan, s. 86 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 434 vd.; Narmanlıoğlu, s. 230 vd.; Şakar, s. 82 vd.; Ahmet, Sevimli, “Yargıtayın 2020 Yılı ve Sonrasındaki Kararlarında Kısmi Süreli İşçinin Hafta Tatili Hakkı (Karar İncelemesi)”, Çalışma ve Toplum, S. 76 (2023), s. 491 vd.; Nedim, Meriç, “Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma”, Legal İHSGHD, S.8 (2005), s. 1549 vd.; Mehmet Halis, Karaman, “Karar İncelemesi: 4857 sayılı İş Kanunu m. 13. Kısmi Süreli Çalışma, Ayrımcılık Yasağı, Kıdem Tazminatı, Yıllık Ücretli İzin ve Hafta Tatili”, Çalışma ve Toplum, S.25 (2010), s. 272 vd.; Ender, Demir, “Kısmi Süreli Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar IV, ed. Tankut Centel (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020), s. 223 vd.

⁴⁶ Narmanlıoğlu, s. 696; Şakar, s. 85; Tankut, Centel, “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.2 (2006), s. 21; Ufuk, Aydın, “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.8 (2007), s. 51.

haftanın bazı günleri çalışan kısmi süreli işçiler hafta tatilinden yararlanamaz.⁴⁷ Bir görüşe göre ise, işçi birden fazla işveren nezdinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle, haftanın altı iş gününü çalışmak suretiyle geçirmiş ise, hafta tatiline hak kazanır ve hafta tatili ücreti işçiyi çalıştıran işverenlerce İşK. m.13/2 uyarınca orantılılık ilkesine göre ödenir.⁴⁸ Bir başka görüş uyarınca kısmi süreli çalışan bütün işçilerin hafta tatili hakkı vardır⁴⁹; ancak hafta tatili hakkını elde edebilmek için sözleşmede öngörülen sürede işçinin çalışması gerekir.⁵⁰ Doktrinde Kanun'da örtülü boşluk bulunduğu, bu boşluğun hâkim tarafından hukuk yaratılarak doldurulması ve hafta tatili hakkını doğuracak haftalık en az çalışma süresini belirleyen bir kuralın ihdas edilmesi gerektiği yönünde de bir görüş mevcuttur.⁵¹

Yargıtay 2020 yılına kadar verdiği kararlarında “1475 sayılı Kanun'un 41. maddesinde, hafta tatiline hak kazanabilmek için önceki altı günde günlük iş sürelerine göre çalışmış olmak şartı bulunmaktaydı. 4857 sayılı Kanunda ise, haftalık iş süreleri çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılabileceğinden, hafta tatili tanımı değişmiş, işçinin 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olması kaydıyla, yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz yirmidört saat dinlenme hakkı öngörülmüştür. 63. maddede, genel bakımdan iş süresinin haftalık en çok kırkbeş saat olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle 4857 sayılı Kanun'un uygulandığı dönemde, haftalık çalışma süresi kırkbeş saati bulamayacağından, kısmî süreli iş ilişkisinde işçinin hafta tatiline hak kazanması mümkün olmaz” şeklinde ortaya koyduğu gerekçeyle kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin hafta tatiline hak kazanamayacağına hükmetmekteydi.⁵² 2020 yılından itibaren ise içtihat değişikliğine giderek kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin de

⁴⁷ Süzek, s. 856, 857; Taşkent, Eyrenci, Ulucan ve Başkan, s. 88-89, 331; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 216; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, s. 1371; Odaman, s. 156; Balkan, s.308; Karaman, s. 289.

⁴⁸ Ekonomi, s. 33.

⁴⁹ Meriç, s.1568; Demir, s. 233.

⁵⁰ Başkuru, s. 169.

⁵¹ Sevimli, s. 501-502.

⁵² Y.9.HD., T.20.11.2008, E.2007/31344, K.2008/31565; Y.7.HD., T.17.11.2015, E.2015/3907, K.2015/22527; Y.7.HD., T.17.11.2015, E.2015/3906, K.2015/22526; Y.22.HD., T.23.05.2017, E.2015/21146, K.2017/11941; Y.22.HD., T.04.03.2019, E.2017/20568, K.2019/4851. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

hafta tatili hakkı bulunduğu sonuca ulaşmıştır.⁵³ Öte yandan tespit edebildiğimiz kararlarda davacı işçilerin tamamı, haftanın yedi günü kısmi süreli çalışmaktadır. Dolayısıyla Yargıtayın işçinin haftanın birkaç günü kısmi süreli çalışması halinde de hafta tatiline hak kazanacağı yönünde yorum yapıp yapmayacağı soru işaretidir.⁵⁴

İşçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile haftanın altı günü ya da bazı haftalar altı günden daha az çalışması, hafta tatiline ilişkin ilke ve esasların göz ardı edilmesi için yeterli ve tatmin edici bir gerekçe oluşturmaz. Aksi hâlde birçok çalışma ilişkisi açısından kurum uygulanabilme özelliğini yitirir. Zira İş Kanunu ile çalışma sürelerinin dağıtımına ilişkin esneklik anlayışı sürdürülerek (İşK m.63) işçinin haftada altı günden daha az çalışması mümkün kılınmıştır. Öyle ki uygulamada bazı çalışma şekillerinde işçi haftada altı günden daha az çalışsa bile günlük azami çalışma sınırları aşılmaktadır. Örneğin yukarıda da açıkladığımız üzere, yirmi dört saat çalışma ve yirmi dört saat dinlenme vb. şekilde gerçekleşen çalışmalar açısından haftanın altı gününden daha az bir çalışma söz konusudur. Ayrıca kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin temel hüküm olan İşK m.13 ve hafta tatiline yönelik İşK m.46 hükümlerinin lafzı dikkate alındığında, hafta tatiline ilişkin ilke ve esasların kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar ya da haftada altı günden daha az çalışanlar açısından uygulanmasına engel bir durum olmadığı anlaşılır. Bilakis aksi bir anlayış benimsenmediği gibi, İşK m.13/2’de ayrımı haklı kılan bir neden olmaksızın kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye farklı bir işlem yapılamayacağı hükme bağlanmıştır.

Konumuz açısından asıl önemli olan nokta, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin hafta tatili gününe ilişkin haklarının ne şekilde belirleneceği ve değerlendirileceğidir. Ancak bunun da uygulamada sorun yaratmaması gerektiği kanaatindeyiz. Çalışmamızda sıklıkla ifade ettiğimiz üzere, hafta tatili kurumuna ilişkin hukuki sorunların açıklığa kavuşturulmasında hafta tatilinin iki yönü olan “dinlenme hakkı” ve “ücret hakkı” göz önünde bulundurulmalıdır. İfade ettiğimiz üzere, kısmi süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçi,

⁵³ Y.9HD., T.23.12.2020, E.2020/3437, K.2020/19928; Y.9HD., T.15.09.2021, E.2021/7386, K.2021/11845; Y.9HD., T.27.04.2023, E.2023/1115, K.2023/6388. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁵⁴ Aynı yönde bkz. Sevimli, s. 503.

haftanın altı gününde çalışabileceği gibi haftanın altı gününden daha az olacak şekilde de çalışabilir. İşçinin çalışmadığı günlerin tamamının hafta tatili günü olarak kabul edilmesi ise çalışmamızda yapmış olduğumuz açıklamalar nedeniyle kural olarak mümkün değildir. Farklı bir deyişle işçinin hafta tatili gün sayısı kural olarak bir gün kabul edilir. Dolayısıyla söz konusu olasılıklardan hangisi ortaya çıkarsa çıksın, işçi yedi günden daha az çalışmış olacağı için dinlenme hakkını kullanmış sayılır. Söz konusu bir gün için çalışma olmamasına rağmen ücret ödenmelidir (İşK m.46/2). İşçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile haftanın tamamında çalışması halinde ise hem çalışmadan hak kazanacağı ücret hem de çalışma karşılığı zamlı ücret ödenir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin hafta tatili gününe ilişkin ücretin belirlenmesinde ücretin türü dikkate alınmalıdır. Konuya ilişkin aşağıda “Hafta Tatili Ücretinin Hesaplamasında Dikkate Alınacak Günlük Ücretin Tespiti” başlığı altında detaylı açıklama yapılmış olmakla birlikte burada kısaca belirtelim ki işçi saat ücreti ile çalışıyorsa günlük ortalama çalışma süresi belirlenir ve hafta tatili ücreti, tespit edilen çalışma süresi üzerinden hesaplanır. Başka bir deyişle İşK m.49/3 nedeniyle mutlak bir biçimde yedi buçuk saat esas alınmaz.⁵⁵ İşçi parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışıyorsa ödeme zamanında kazandığı toplam ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle günlük tatil ücreti hesaplanır (İşK m.49/2).⁵⁶

3. Postalar Halinde (Vardiyalı) Çalışmalar Açısından Hafta Tatili Ücreti

Postalar halinde yahut uygulamadaki adıyla vardiyalı çalışma sistemi, faaliyetin gün içinde sürekli devam ettiği işyerlerinde işçilerin peş peşe veya nöbetleşe vardiyalar halinde çalışması durumunda söz konusu olur. İlgili işyerlerinde çalışma sürelerine ilişkin özel usul ve esasları düzenlemek için Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

⁵⁵ Aynı yönde bkz. Sevimli, s. 506; Balkan, s. 309-310.

⁵⁶ Oranlamada ödeme zamanının değil haftalık periyodun esas alınması ve parça başı ücret üzerinden kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin her hafta için ürettiği parça üzerinden kazandığı toplam ücretin altıya bölünmesiyle suretiyle hafta tatili ücretinin belirlenmesi gerektiğine ilişkin görüş için bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1374; Sevimli, s. 507.

çıkarılmıştır.⁵⁷ Bunun yanı sıra, İşK m.69'da “*Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz*” hükmü yer almaktadır. Aynı düzenleme Yönetmelik'te de mevcuttur (m.8, m.9). Söz konusu hükümlerde öngörülen ve işçilere vardiya değişimlerinde verilmesi gereken en az on bir saatlik kesintisiz dinlenme süresi, hafta tatilinden ve İşK. m.68'de öngörülen ara dinlenmesinden farklıdır. Nitekim bu husus Yönetmelik'te de ortaya konmuş olup vardiya değişiminde dinlenme süresi m.9'da, ara dinlenmesi m.10'da, hafta tatili ise m.11'de ayrı düzenlemeler ile hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla vardiyalar halinde çalışan işçilere, vardiya değişimlerinde kesintisiz on bir saat dinlenme süresinin yanı sıra yedi günlük zaman dilimi içerisinde kesintisiz yirmi dört saat hafta tatili de verilmelidir. Çalışma karşılığı olmaksızın hak kazanılan hafta tatili ücreti ile çalışma karşılığı hak kazanılan hafta tatili ücreti bakımından yukarıda detaylıca açıkladığımız hususlar söz konusu işçiler bakımından da geçerlidir.

Kanun'da ve bahsi geçen Yönetmelik'te vardiyalı çalışan bir işçiye vardiya değişiminde en az on bir saat kesintisiz dinlenme hakkı tanınmaksızın doğrudan hafta tatili verilmesi durumunda bu işçinin hafta tatilini kullanmış sayılıp sayılmayacağına ilişkin düzenleme mevcut değildir. Vardiya değişiminde verilmesi gereken en az on bir saatlik dinlenme süresinin iş sağlığı ve güvenliği ile bağlantılı olduğu dikkate alındığında, işçiye yirmi dört saat kesintisiz dinlenme süresi verilmesiyle de bu amaç sağlandığı için hafta tatilinin kullanıldığı kabul edilmelidir.⁵⁸ Nitekim Yüksek Mahkeme konuya ilişkin örnek kararlarında ilgili hafta bakımından hafta tatilinin kullanıldığına hükmetmiştir.⁵⁹ Öte yandan

⁵⁷ RG., T. 07.04.2004, S. 25426.

⁵⁸ Aynı yönde bkz. Topçuoğlu, s. 165.

⁵⁹ Yargıtay bir kararında şu ifadelere yer vermiştir: “...Davacının çalışma şekline ve dava dilekçesindeki beyanına göre ayda 3 hafta gece vardiyasında çalıştıktan sonra 1 gün dinlenip 1 hafta gündüz vardiyasında çalışması nedeni ile hafta tatili kullandığı anlaşıldığından hafta tatili talebinin reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”. Karar için bkz. Y.9.HD., T.09.12.2013, E.2011/43009, K.2013/32196. Aynı yönde başka bir kararı ise şu şekildedir: “...Davalı işyerinde, vardiyanın

hafta tatilinin yedi günlük zaman dilimi içerisinde kesintisiz yirmi dört saat olması gerektiği unutulmamalıdır. Misal olarak 08.00-18.00, 18.00-00.00, 00.00-08.00 saatleri arasında üç vardiya çalışma yapılan bir işyerinde işçilerin yedi gün boyunca 00.00-08.00 gece vardiyasında çalışması, sonra kendilerine pazartesi günü hafta tatili olarak yirmi dört saat kesintisiz dinlenme hakkı tanınması ve salı günü 08.00-18.00 saatleri arasındaki vardiyaya geçmeleri halinde işçiler ilk hafta yedi gün boyunca çalıştıkları için hafta tatili kullanmamış sayılacaklardır. Bu örnekte hafta tatili ikinci haftada kullanılmıştır. Dolayısıyla ilk hafta için işçiler hem çalışma karşılığı olmaksızın hafta tatili ücretine hem de çalışma karşılığı olan zamlı ücrete hak kazanacaktır. Yine işçilerin bir hafta yedi gün boyunca 00.00-08.00 saatleri arasında gece vardiyasında çalışması, takip eden hafta pazartesi günü 18.00-00.00 vardiyasına geçmesi ve yedi gün boyunca bu vardiyada çalışması halinde işçilere her iki haftada da hafta tatili kullandırılmamış olacaktır. Zira pazar günü 08.00'de işten çıkıp pazartesi 18.00'de işe başlama arasında otuz dört saat bulursa da bu süre iki güne bölünerek on altı saati ilk yedi günlük dilime, on sekiz saati ise ikinci yedi günlük dilime denk gelmektedir. Dolayısıyla yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde kesintisiz yirmi dört saat dinlenme söz konusu değildir.

Yargıtayın ikinci örneğimize ilişkin kararları çelişkilidir. Yüksek Mahkeme 2019 yılında verdiği bir kararda, on beş günde bir değişen vardiya sistemi ile 07.00-19.00 ve 19.00-07.00 saatleri arasında çalışılan bir işyerinde, değişim günlerinde kesintisiz yirmi dört saat dinlenme imkanına sahip olması sebebiyle davacı işçinin, bütün hafta tatillerinde çalıştığı kabul edilerek hafta tatili ücretinin hüküm altına alınamayacağını belirtmiştir.⁶⁰ Yargıtay 2020 yılında verdiği bir kararında ise 08.00- 18.00 ve 18.00- 04.00 saatleri arasında haftada bir değişen vardiya sistemine göre çalışma halinde, her ne kadar vardiya değişim günlerinde yirmi dört saatten fazla ara verilse de işçilere hafta tatili olarak haftanın bir gününde kesintisiz yirmi dört saatten az olmamak üzere dinlenme imkanının

onbeş günde bir değiştiği ve işçilerin vardiya değişiminde 24 saat izin yaptıkları anlaşıldığından, davacının ayda 2 hafta tatili gününde çalıştığı kabul edilerek hafta tatili ücretinin hesaplanması gerekirken gerekçesi açıklanmadan yazılı şekilde hafta tatili ücreti hesaplanması da hatalıdır...". Karar için bkz. Y.9.HD., T.23.05.2012, E.2010/11267, K.2012/18115. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁶⁰ Y.22.HD., T.17.12.2019, E.2017/26369, K.2019/23539. Karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

verilmesi gerektiğini ifade etmiştir.⁶¹ Hafta tatilinin amacı ve Kanun'un lafzı dikkate alındığında 2020 yılında verilen kararın yerinde olduğu hususunda kuşku bulunmamaktadır.

4. Hafta Tatilinin Toplu Kullanılması Halinde Hafta Tatili Ücreti

Yukarıda detaylıca açıkladığımız üzere, hafta tatillerinin toplu kullanılması mümkün değildir.⁶² Öte yandan bazı işyerlerinde işçilerin bir ayın ilk üç haftasında yedi gün çalıştırılması, son haftada ise işçilere hafta tatiline karşılık gelmek üzere üç yahut dört gün izin verilmesi veya iki ay boyunca kesintisiz çalıştırdıktan sonra işçilere sekiz gün izin verilmesi gibi uygulamalara başvurulduğu görülmektedir.

Yargıtayın örnek bir kararında ifade ettiği gibi, “*Hafta tatilinin ay içinde toplu olarak kullanılması halinde sadece bir hafta tatilinin usulüne uygun kullanıldığı kabul edilebilir. Örneğin, yerleşim yeri uzağında olan bir şantiyede çalışan işçiye hafta tatili ayda dört gün toplu olarak kullanıldığında ilk izin günü, çalışılan son haftanın dinlenme hakkı yerine geçecek, diğer üç gün hafta tatili kullanma anlamında değerlendirilmeyecektir.*”⁶³ Böyle bir uygulamada hafta tatili ücretinin

⁶¹ Karara göre, “...Somut olayda mahkemece, dinlenen tanık beyanlarına göre davacının davalı işyerinde iki vardiya halinde çalıştığı, vardiyaların haftada bir değiştiği ve işçilerin vardiya değişimlerinde 24 saatten fazla dinlendiği, bu haliyle davacının hafta tatili alacağı talep koşullarının oluşmadığı gerekçesiyle hafta tatili ücreti talebinin reddine karar verilmiştir. Ancak varılan sonuç dosya içeriği ile örtüşmemektedir. Şöyle ki, tanık beyanlarına göre 08.00 - 18.00 ve 18.00 - 04.00 saatleri arasında haftada bir değişen vardiya sistemine göre çalışma halinde, her ne kadar vardiya değişim günlerinde 24 saatten fazla ara verildiği kabul edilmiş ise de, hafta tatili olarak haftanın bir gününde kesintisiz 24 saatten az olmamak üzere dinlenme imkanının verilmesi gerekmektedir. Mahkemece bu yön gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olmuştur...”. Y. 22.HD., T.05.02.2020, E.2016/27385, K.2020/1640. Karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁶² Süzek, s. 857; Taşkent, Eyrenci, Ulucan ve Baskan, s. 329; Baycık, İş İlişkisinin Kurulması, s. 326; Öztürk, s. 507; Başkuru, s. 168.

⁶³ Y.9.HD., T.16.02.2021, E.2020/6025, K.2021/3989. Aynı yönde bkz. Y.22.HD., T.07.11.2018, E.2018/14196, K.2018/23781; Y.22.HD., T.08.07.2020, E.2017/44988, K.2020/9072; Y.22.HD., T.17.06.2020, E.2017/30156, K.2020/7017; Y.9.HD., T.21.01.2021, E.2020/9026,

nasıl hesaplanacağı ise hafta tatili ücretinin iki yönü de dikkate alınarak değerlendirilmelidir. Ay boyunca bu düzende çalışan bir işçiye, dört gün hafta tatili için, çalışma karşılığı olmaksızın hak kazanacağı bir yevmiye tutarında hafta tatili ücretinin ödenmesi gerekir. Öte yandan ilk üç hafta çalıştığı hafta tatillerinde ödenmesi gereken %50 zamlı ücretin nasıl hesaplanacağı ele alınmalıdır. Zira işverenin son hafta işçiye bütün ay için hafta tatili kullandığını düşünerek dört gün izin vermesi ve bu hafta için yedi günlük ücret ödemesi söz konusu olabilir. Yüksek Mahkeme konuya ilişkin kararlarında, işçilere hafta tatilinde çalışma karşılığı hak kazanacağı zamlı ücret için 0,5 yevmiye üzerinden hesaplama yapılması gerektiğine⁶⁴ yahut son hafta, hafta tatili olarak değerlendirilmeyen süreler için ödenen ücretin zamlı ücretten mahsup edilmesi gerektiğine⁶⁵ hükmetmektedir. İki hesaplama yöntemi de aynı sonucu vermektedir.

K.2021/1796; Y.9.HD., T.14.12.2020, E.2020/7941, K. 2020/18202; Y.9.HD., T.25.03.2021, E.2021/645, K. 2021/6906. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁶⁴ Örnek bir kararında Yüksek Mahkeme şu ifadelerle vermiştir: “...işçinin toplu olarak izin kullandığı dönemde çalışması karşılığı olmayan 1 yevmiye tutarındaki ücretinde davacıya ödendiği dikkate alındığında davacıya sadece 0,5 yevmiyesi kadar ödeme yapılmalıdır. Buna göre de, mahkemece davacının toplu olarak kullandığı izinlerin hafta tatilinden sayılmayan ve fiilen çalışılmayan her birgünü için, 0,5 yevmiye üzerinden hesaplama yapılmalı ve bu suretle davacının hafta tatili alacağı belirlenmelidir...”. Y.22.HD., T.08.07.2020, E.2017/44988, K.2020/9072. Aynı yönde bkz. Y.22.HD., T.17.06.2020, E.2017/30156, K.2020/7017; Y.22.HD., T.10.06.2020, E.2017/30025, K.2020/6326; Y.9.HD., T.21.01.2021, E.2020/9026, K.2021/1796; Y.9.HD. T.13.01.2021, E.2020/3919, K.2021/693. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁶⁵ Y.22.HD., T.20.02.2020, E.2017/27462, K.2020/3034; Y.9.HD., T.16.02.2021, E.2020/6025, K.2021/3989. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024). Belirtmek gerekir ki, Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kapatılması sonrasında içtihat farklılıklarının görüşülmesi sonucu yeni Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından yayımlanan metinde “Usulüne uygun kullanılmadığı kabul edilen hafta tatillerinde yapılan çalışma karşılığı ücretin %50 zamlı olarak hesaplanması gerekir. Bununla birlikte, işyerinin konumu ve işçinin isteğiyle gerçekleşen böyle bir uygulamada, hafta tatili olarak değerlendirilmeyen süreler için ödenen ücretin mahsup edilmesi hakkaniyete uygun düşer.” ifadeleri yer almaktadır. Bkz. “Yargıtay 9.

E. Hafta Tatili Ücretine Hak Kazanıldığının ve Hafta Tatili Ücretinin Ödendiğinin İspatı

1. Hafta Tatili Ücretine Hak Kazanmak İçin İspat Edilmesi Gereken Vakıalar

Hafta tatili ücretinin iki yönü olduğu yukarıda açıklanmıştı. Hatırlanacağı üzere işçi İşK m.46/2 gereğince çalışmadan hafta tatili ücretine hak kazanacakken; hafta tatilinde izin kullanmayarak çalışmış olması halinde ise çalışma karşılığı hak kazandığı zamlı ücreti ayrıca talep edecektir. Hiç şüphesiz her iki alacağın talep edilmesi de mümkündür. Ancak bunların talep edilmesi halinde ispat edilmesi gereken olgu tamamen aynı olmaz.

İşçi hafta tatili günlerinde çalışmadığını kabul etmişse, sadece çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken ücreti isteyebileceğinden, İşK m.46 uyarınca çalıştığını ya da çalışılmış sayılan hâllerin ortaya çıktığını ispat etmesi yeterli olur. Hafta tatili günlerinde çalışmış olduğunu iddia eden işçinin zamlı ücret talep etmesi ihtimalinde ise, sadece İşK m.46 uyarınca çalıştığını ya da çalışılmış sayılan hâllerin ortaya çıktığını ispat etmesi yeterli olmaz. Aynı zamanda hafta tatili gününde çalıştığını da ispat etmelidir. Daha önce de ifade ettiğimiz üzere, zamlı ücrete hak kazanabilmek için hafta tatili gününün tamamında çalıştığını ispat etmesi de gerekli değildir. Öyle ki iş görme edimini ifaya hazır bir şekilde beklediğini (İşK m.66/c) ispat etmesi hâlinde dâhi aynı sonuç ortaya çıkar.

Gerek çalışma karşılığı olmaksızın gerekse çalışma karşılığı hak kazanılacak zamlı ücretin istenebilmesi için “İşK m.46 uyarınca çalışıldığını ya da çalışılmış sayılan hâllerin ortaya çıktığının” ispatına ilişkin uygulamada sorun yaşandığını söylemek pek mümkün değildir. Yargıtay kararları ele alındığında konuya ilişkin herhangi bir değerlendirme yapıldığından bahsetmek dahi doğru olmaz. Uygulamayı meşgul eden asıl hukuki sorun, işçinin zamlı ücrete hak kazanıp kazanmadığına ilişkin ortaya çıkmaktadır. Aşağıdaki açıklamalarımız da

Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020 (İlke Kararları)”, s. 488. Öte yandan dn. 64’te yer verdiğimiz kararlardan da görüleceği üzere, Yargıtay güncel kararlarında mahsup yerine 0,5 yevmiye üzerinden hesaplama yapılmasını da kabul etmektedir. Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, iki hesaplama yöntemi de aynı sonucu doğurmaktadır.

işçinin zamlı ücrete hak kazanabilmek için ispat etmesi gereken çalışma olgusuna ilişkindir.

2. Hafta Tatili Ücretine Hak Kazanıldığının İspatında Tanık, Yazılı Delil, Herkesçe Bilinen Vakıaların ve Emsal Davaların Önemi

İspat yükü, belirli bir olayın gerçekleşmiş olup olmadığının anlaşılabilmesi, yani olayın ispatsız kalması yüzünden hâkimin aleyhte bir kararı ile karşılama tehlikesidir.⁶⁶ Bu tehlikenin kim tarafından taşındığını belirleyen kurallara ise, ispat yükü kuralları denilmektedir.⁶⁷ Söz konusu kurallara göre, çözümlenmesi gereken vakıaya veya olguya ilişkin belirsizlik ve ispatlanamama durumu, ilgili vakıa bakımından mahkemenin yükü taşıyan kişi aleyhine karar vermesiyle sonuçlanacaktır.⁶⁸ İspat ise delillerle sağlanır. Zira deliller bir iddianın doğruluğu hususunda kanaat oluşturan araçlardır. Delil, çekişmeli vakıa hakkında doğrudan doğruya bilgi verebilir nitelikte ise “*dar anlamda delil*” olarak ifade edilir. Bu delillerde doğrudan ispat konusu olan vakıa ile olan temas o vakıayı doğrudan hâkime yansıtabilme özelliğine sahiptir. Senet ve tanık delilleri bu özelliğe sahiptir. Senetle ispat zorunluluğu gibi belirli delillerle ispatı aranan haller dışındaki vakıalar her türlü delille ispat edilebilir (HMK m. 189/3, 192).

Gerek İşK'de gerekse TBK'de çalışma olgusunun ispatına ilişkin özel bir düzenleme mevcut değildir. Bu sebeple HMK m.190'da öngörülen, ispat yükünün iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa ait olduğuna ilişkin genel kural gereği

⁶⁶ Umar, Bilge, Yılmaz, Ejder, İspat Yükü, 2. Baskı (İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 1980), s.3. Öğretide benzer tanımlar yapılmaktadır. Bkz. Atalay, Oğuz, Pekcanitez, Hakan, Usûl Medenî Usul Hukuku C. II, 15. Baskı (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017), s.1694; Üstündağ, Saim, Medeni Yargılama Hukuku, 7. Baskı, (İstanbul: Nesil Matbaacılık, 2000), s. 613; Başkuru, s. 25-26.

⁶⁷ Postacıoğlu, İlhan E., Altay, Sümer, Medenî Usûl Hukuku Dersleri, 7. Baskı (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2015), s. 570.

⁶⁸ Atalay, Pekcanitez, s. 694.

hafta tatili ücretine bağlı çalışma olgusunda ispat yükü işçiye aittir.⁶⁹ Hafta tatili ücretinin ödendiğini ispat yükü ise işverendedir.⁷⁰

Yargıtay işveren tarafından ücret alacaklarının ödendiğinin tanıkla ispat edilemeyeceğini ve kural olarak işçinin imzasını içeren bodrolar yahut banka kayıtları ile ispat edilmesi gerektiğini belirtmektedir.⁷¹

Hafta tatili gününde çalışıldığı ise, kural olarak tanık ve başkaca takdiri delillerle ispat edilebilir niteliktedir. Zira çalışma olgusunun, hukuki bir işlem değil de maddi vakıa olması sebebiyle⁷² işçinin hafta tatili gününde çalıştığı yönündeki iddiasının ispatı, senetle ispat kuralına bağlı olmayan bir iddia olarak kabul edilir. Yargıtayın yerleşik içtihatları uyarınca da işçi hafta tatili gününde çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir ve bu konuda tanık da dinletebilir. Hiç şüphesiz hafta tatili

⁶⁹ Süzek, s. 861; Taşkent, Eyrenci, Ulucan ve Baskan, s. 332; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 810; Gökaş, s. 46; Başkuru, s.180.

⁷⁰ Süzek, s. 394; Taşkent, Eyrenci, Ulucan ve Baskan, s. 332; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 810; Gökaş, s. 46; Başkuru, s. 219.

⁷¹ Y.9.HD., T.19.06.2008, E.2007/22885, K.2008/16544; Y.22.HD., T.04.06.2013, E.2012/24172, K.2013/13550; Y.7.HD., T.08.04.2014, E.2014/42, K.2014/7707; Y.7.HD., T.18.02.2014, E.2013/25434, K.2014/4132; Y.22.HD. T. 10.10.2016, E.2015/13787, K.2016/22989; Y.9.HD., T.23.10.2019, E.2015/21382, K.2019/18659; Y.9.HD., T. 22.12.2020, E.2018/3550, K.2020/19454; Y.9.HD.; T.20.09.2023, E.2023/8693, K.2023/12415. Öte yandan Yargıtaya göre, işveren yemin deliline dayanmışsa ücretin ödendiğine ilişkin işçiye yemin teklif edebilir. Kararlar için bkz. Y.9.HD., T.19.06.2008, E.2007/22885, K.2008/16544; Y.22.HD., T.04.06.2013, E.2012/24172, K.2013/13550; Y.22.HD., T.10.10.2016, E.2015/13787, K.2016/22989; Y.9.HD., T.23.10.2019, E.2015/21382, K.2019/18659. Yüksek Mahkeme eski tarihli kararlarında çok uzun süre ücret ödenmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu belirtilerek hakimce resen yemin teklifinde bulunulabileceği de kabul etmekteydi. Kararlar için bkz. Y.9.HD., T.18.10.2004, E.2004/7006, K.2004/23275; Y.9.HD., T.19.06.2008, E.2007/22885, K.2008/16544; Y.9.HD., T.06.07.2010, E.2010/22088, K. 010/22240. Bununla birlikte, Yüksek Mahkeme 6100 s. HMK’de resen yemin teklif edilmesine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmediği için artık hâkim tarafından resen yemin teklif edilemeyeceğini belirtmektedir. Bkz. Y.9.HD., T.21.06.2023, E.2023/10792, K.2023/9664. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁷² Baycık, İş İlişkisinin Kurulması, s. 311.

çalışmasının ispatına ilişkin yazılı delil olmadığı⁷³ veya ibraz edilen yazılı delillere itibar edilmediği sürece hafta tatili çalışmasının tanıkla ispatı mümkündür. Bu noktada yazılı delilin kimin tarafından ibraz edildiğinin bir önemi yoktur. Yargıtay konuya ilişkin genel yaklaşımını çoğu olayda “...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...” şeklindeki aynı ya da benzer ifadelerle ortaya koymaktadır.⁷⁴

⁷³ Yüksek Mahkemenin bir kararında ulaştığı sonuç şu şekildedir: “...Mahkemece yapılacak iş davacıya ait çalışma çizelgelerinin olup olmadığının araştırılarak sunulması halinde bu kayıtların tetkiki ile hafta tatili ücreti talep hakkı olup olmadığının değerlendirilmesi şayet kayıtların sunulmaması halinde ise davacı tanıklarının beyanları dikkate alınarak ayda bir hafta tatilinde çalışıldığı kabulüne göre hesaplama yapılarak davacının talebi hakkında karar vermektir...”, karar için bkz. Y.9.HD., T.23.12.2020, E.2017/26327, K.2020/19678, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁷⁴ Y.9.HD., T.23.12.2020, E.2017/26327, K.2020/19678; Y.9.HD., T.01.07.2020, E.2016/19233, K.2020/6827; Y.9.HD., T.02.12.2019, E.2016/9796, K.2019/21376; Y.9.HD., T.11.12.2013, E.2011/455, K.2013/32721; Y.9.HD., T.22.02.2011, E.2009/43777, K.2011/49236; Y.9.HD., T.22.02.2011, E.2009/43776, K.2011/49235. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin aynı yöndeki kararları için bkz. Y.22.HD., T.28.03.2019, E.2016/8447, K.2019/6866; Y.22.HD., T.19.04.2017, E.2017/7005, K.2017/9137; Y.22.HD., T.08.10.2019, E.2016/19776, K.2019/18427. Yazılı delil olarak izin formlarının yer aldığı bir olaya ilişkin Yüksek Mahkeme kararında “...Somut olayda, dosya içerisinde bulunan davacı imzasını taşıyan bazı izin formlarına göre davacının hafta tatili adı altında birer gün izin aldığı anlaşılmakta olup, hafta tatili hesabında kullanılan bu izinlerin mazeret izni niteliğinde olduğu gerekçesiyle değerlendirme dışı bırakılması hatalı olup bozma nedenidir...” ifadelerine yer vermiştir; karar için bkz. Y.22.HD., T.11.10.2018, E.2017/37311, K.2018/21879. E-postaların yazılı delil olarak kabul edildiği başka bir kararında da “...Davacının hafta tatili ücretine hak kazanıp kazanmadığı hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Somut uyuşmazlıkta; davacı dava dilekçesinde davalı işyerinde hafta tatillerinde nöbetçi bölge sorumlusu olarak çalışma yaptığını buna ilişkin e-posta kayıtlarının sunulduğunu belirtmiştir...Bu hâlde İlk Derece Mahkemesince alınan 20.03.2019 tarihli bilirkişi raporunda davacının iddiası ile davalı tarafın

Yargıtay kararlarında fazla çalışmanın ispatı noktasında tanık delili yanında herkesçe bilinen bazı vakalardan da yararlanılabileceği kabul edilmektedir. Söz konusu vakıalar kurumların benzer yapısı nedeniyle hafta tatili gününde yapıldığı iddia edilen çalışmaların ispatı bakımından da dikkate alınır. Nitekim Yüksek Mahkeme fazla çalışmanın ispatı ile hafta tatilinde çalışmanın ispatı bakımından aynı esaslara yer verdiğini bazı kararlarında da açıkça vurgulamıştır.⁷⁵ Bunun yanı sıra

cevap dilekçesi göz önüne alınarak davacının sunduğu e-posta kayıtlarında Pazar günlerine denk gelen günler yönünden davacının hafta tatili günlerinde çalıştığı kabulü dosya kapsamına uygun olmuştur...” şeklinde sonuca ulaşılmıştır; karar için Y.9.HD., T.04.05.2023, E.2023/2118, K.2023/6698. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁷⁵ Yüksek Mahkeme konuya ilişkin “...Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır. Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dâhilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez. Aynı ilkeler, hafta tatili ile ... bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmanın ispatı bakımından da geçerlidir...” sonucuna ulaşmaktadır, kararlar için bkz. Y.9.HD., T.25.10.2023, E.2023/9686, K.2023/15843; Y.9.HD., T.28.02.2023, E.2022/18737, K.2023/3063; Y. 9.HD., T.29.06.2022, E.2022/7711, K.2022/8407. Yine tanık delili dışında bazı vakıaların esas alınması gerektiği yönündeki kararlar için de bkz. Y.9.HD., T.23.12.2020, E.2017/26327, K.2020/19678; Y.9.HD., T.01.07.2020, E.2016/19233, K.2020/6827; Y.9.HD., T.12.03.2018, E.2015/11324, K.2018/4973; Y.9.HD., T.09.09.2014, E.2014/25796, K.2014/25772; Y.9.HD., T.11.12.2013, E.2011/455, K.2013/32721; Y.9.HD., T.11.12.2013, E.2011/45560, K.2013/32720; Y.9.HD., T.22.02.2011, E.2009/43776, K.2011/49235. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin aynı yöndeki kararları için bkz. Y.22.HD., T.28.03.2019, E.2016/8447, K.2019/6866; Y.22.HD., T.19.04.2017, E.2017/7005, K.2017/9137. Bu bakış açısı altında örneğin Yargıtay işçinin bulunduğu yer dikkate alındığında yol ve baraj inşaatında kış aylarında fazla çalışma yapılmayacağı yönünde bazı genel emarelerden yararlanmaktadır; karar için bkz. YHGK., T.25.01.2017, E.2015/9460, K.2017/135. İfade edelim ki, Yüksek Mahkeme her ne kadar fazla çalışmanın ispatı açısından benimsediği esasları hafta tatili için

Yüksek Mahkeme, tanıkla ispata başvuru davalarda emsal davaları da dikkate almaktadır.⁷⁶

uygulamaktaysa da, bunu her olay bakımından mutlak bir şekilde yapmamaktadır. Örneğin üst düzey konumundaki işveren vekillerinin fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği yönünde kararlar verirken, bunların hafta tatili ücretine hak kazanabileceğine hükmetmektedir. Konuya ilişkin kararında “...Hafta tatili dinlenme hakkına ilişkin olup işçinin ücretinin yüksek olması veya çalışma saatlerini kendisinin belirlemesi bu hakkın kullanımına engel teşkil etmez. Hafta tatilinde çalışan işçiye hafta tatili ücreti ödenmelidir ... Somut uyuşmazlıkta davacının çalıştığı süre boyunca şantiye şefi olarak görev yaptığı, kendisine emir ve talimat veren bir kişinin bulunmadığı, çalışma düzenini kendisinin belirlediği, projeyi sevk ve idare eden kişi olması nedeniyle çalıştığı şantiyelerde üzerinde çalışma koşullarını düzenleyen başka bir amirinin olmadığı gözetilerek fazla çalışma ücreti alacağına reddine karar verilmesinde isabetsizlik yok ise de ulusal ... ve genel tatil ile hafta tatili günlerinin dinlenme hakkına ilişkin olduğu, işçinin ücretinin yüksek olması veya çalışma saatlerini kendisinin belirlemesinin dinlenme hakkının kullanımına engel teşkil etmeyeceği düşünülmeksizin ulusal ... ve genel tatil ücreti talebinin kısmen, hafta tatili talebinin ise tamamen reddine karar verilmesi isabetli değildir. Söz konusu alacakların tanık beyanlarına göre ispatlandığı gözetilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hükmedilmesi bozmayı gerektirmiştir...” şeklinde sonuca ulaşılmıştır, karar için bkz. Y.9.HD., T.04.10.2022, E.2022/8398, 2022/11096. Aynı yöndeki başka bir karar için bkz. Y.9.HD., T.27.06.2022, E.2022/7403, K.2022/8328. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁷⁶ Yargıtay konuya ilişkin bir kararında şu ifadelerde bulunmuştur: “...Somut olayda davacı, hafta tatili ücretinin ödetilmesini istemiş, davalılar talebin reddini savunmuştur. Tanıklar, işyerinde 3 vardiya olup her vardiyanın 12 saat çalıştığını, ilk vardiyanın saat 08.00-20.00, ikinci vardiyanın 10.00-22.00, üçüncü vardiyanın ise 20.00-08.00 arasında çalıştığını, 10.00-22.00 vardiyasında çalışanların haftada 1 gün izin kullandığını, diğer vardiyalarda çalışanların ise izin kullanmadığını söylemişlerdir. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının vardiyasının belli olmadığı, 10.00-22.00 vardiyasında çalışıyor ise haftada 1 gün izin kullandığı, diğer vardiyalarda çalışmış ise hafta tatili ücretini hak edeceği belirtilmiş ve tüm hafta tatillerinde çalıştığı varsayımına göre hesaplama yapılmıştır. Mahkemece, davacının bütün hafta tatillerinde çalıştığı kabul edilerek hüküm kurulmuştur. Aynı gün Dairemiz incelemesinden geçen Mersin 1. İş Mahkemesi'nin 2011/299 esas ve devamı emsal dosyalarda ise, davacıların hafta tatili ücreti taleplerinin reddedildiği görülmüştür. Dosya kapsamına göre davacının hangi vardiyada ne kadar çalıştığı belli

Açıkladığımız üzere, her ne kadar Yargıtay somut olay nezdinde ulaştığı sonuçlarda da öncelikle yazılı delilin olup olmadığının araştırılmasını, yazılı delilin bulunmadığı durumlarda tanık beyanının esas alınmasını vurgulamaktaysa da yapılan işin niteliği⁷⁷ veya işyerinin bulunduğu sektör⁷⁸ nedeniyle sadece yazılı delili aradığı durumlar da vardır.

olmadığından ve hafta tatillerinde çalışma olgusu davacı tarafından ispat edilemediğinden hafta tatili ücreti talebinin reddi yerine yetersiz bilirkişi raporuna ve çelişkili tanık beyanlarına itibar edilerek davacının hafta tatili ücreti isteğinin kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...”. Karar için bkz. Y.9.HD., T.01.10.2012, E.2012/18890, K.2012/32579. Yargıtay tarafından emsal davaların dikkate alındığı diğer örnek kararlar için bkz. Y.22.HD., T.24.10.2018, E.2018/13199, K.2018/23127; Y.9.HD., T.19.06.2014, 2012/21226, K.2014/20536; Y.9.HD., T.10.02.2020, E.2017/13991, K.2020/1751. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁷⁷ Örneğin Yüksek Mahkeme bir kararında “...Şoför olarak çalışan davacının çalışma saatleri takograflarda kayıtlıdır. Bu nedenle Mahkemece, davacının sunduğu takograf kayıtları bu konuda uzman bir bilirkişiye tevdi edilerek hangi tarihte kaç saat araç kullandığı, araç kullanımının kesintisiz 7 gün olup olmadığı kronolojik olarak saptanarak buna göre davacının fazla mesai yapıp yapmadığı, hafta tatili ve genel tatil günlerinde çalışıp çalışmadığı tespit edilerek sonuca gidilmesi gerekirken salt tanık beyanlarına ve bilirkişi yorumuna dayanarak karar verilmesi hatalıdır...” şeklinde sonuca ulaşmıştır; karar için bkz. Y.9.HD., T.16.06.2020, E.2017/15912, 2020/5760. Başka bir kararında da yer verilen ifadeler şu şekildedir: “...Avrupa ülkelerinde hafta tatili günlerinde tır trafiği yasak olduğu için Avrupa ülkelerine sefer yapan tır şoförleri için salt tanık beyanları ile hafta tatili çalışmalarının ispatı mümkün değildir. Yurt dışına sefer yapan tır şoförlerinin fazla çalışma yaptıklarını ve hafta tatilinde çalıştıklarını yazılı delille ispatlamaları gerekir. Tır şoförünün yurt dışında olduğu sırada bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığının yazılı delil veya şahit beyanları ile ispatı mümkündür. Tanık beyanları ile kanıtlanan bu tür çalışmalarda pasaport ve benzeri yurda giriş çıkış kayıtları üzerinden inceleme yapılmalı ve işçinin yurt dışında olduğu süreye rastlayan bayram ve genel tatil günleri için hesaplamaya gidilmelidir...”; karar için bkz. Y.9.HD., T.10.09.2013, E.2011/23547, K.2013/21844. Aynı yönde bkz. Y.22.HD., T.02.07.2020, E. 2017/6734, K.2020/8463. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁷⁸ Konuya ilişkin Yüksek Mahkeme “...Somut olayda, davalı ... kamu kurumu olup, hafta tatili ile ulusal bayram genel tatil günlerinde yapılan çalışmalar

Hafta tatili çalışmasının tanıkla ispat edilip edilemeyeceği noktasında bordrolar da uygulama açısından önemlidir. Aşağıda “Bordroların Hafta Tatili Gününde Çalışıldığının ve Ücretinin Ödendiğinin İspatı Açısından Önemi” başlığı altına açıklandığından tekrara neden olmamak için burada kısaca ifade edelim ki Yüksek Mahkeme, ücret bordrolarının davacı tarafından imzalı olması ve imzalı bordrolarda hafta tatili sütununda tahakkuk olması halinde, bordrolarda görünenden daha çok hafta tatilinde çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiğine hükmetmektedir.

Hafta tatilinde çalışmanın olup olmadığının ispatına ilişkin uyuşmazlıkta bazı dönemler için yazılı delilin, bazı dönemler bakımından ise tanık delilinin esas alınması mümkündür. Farklı bir deyişle somut olayın özelliğine göre işçinin çalıştığı bütün dönemleri kapsar bir şekilde yazılı delil ibraz edilmediği durumlarda, yazılı delilin ilgili olmadığı haftalar (dönemler) açısından tanık delili dikkate alınabilir.⁷⁹ Zira yazılı

ve bu çalışma karşılığı yapılacak ödeme kayıt altında olmak zorundadır. Bu nedenle davacının çalıştığını iddia ettiği döneme ait hafta tatili ile ulusal bayram genel tatil günlerindeki çalışmaya ilişkin görev emirlerinin sorulması varsa çalışmalara ilişkin resmi kayıtlar getirilerek davacının hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil çalışmalarının tespiti ile kayda dayalı olanların kabulüne karar verilmesi gerekirken soyut tanık beyanına dayalı olarak uyuşmazlık konusu dönemini tamamından hafta tatilie ile ulusal bayram genel tatil günlerinde çalıştığı kabul edilerek karar verilmesi isabetsizdir...” sonucuna ulaşmıştır, karar için bkz. Y.9.HD., T.01.02.2012, E.2009/37055, K.2012/2609, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁷⁹ Yüksek Mahkemenin de konuya ilişkin yaptığı değerlendirmede ulaştığı sonuç “...Somut olayda, davacının hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştığı tanık beyanları ile doğrulanmıştır. Ancak davalı işveren tarafından ibraz edilen ve davacının imzasını taşıyan puantaj kayıtlarının incelenmesinde 2002/ 3-9 ayları arasındaki dönem ve 2003 /1-4 aylar arasındaki dönemde davacının hafta içi 5 gün çalıştığı ve bazı ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle davacının imzasını taşıyan puantaj kayıtları gösterilen bu dönemler hesaplama dışı bırakılarak davacının hak kazandığı hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil günleri çalışma karşılığı ücret alacakları belirlenmelidir...” şeklindedir; karar için bkz. Y.9.HD., T.22.02.2012, E.2009/42573, K.2012/5555. Yargıtay başka bir kararında da “...Somut olayda; davacının puantaj kayıtlarında ayda 4-5 gün çalışmadığı gerekçesiyle hafta tatili talebi reddedilmiştir. Davacı tanık beyanlarında davacının ayda 2 hafta tatilinde çalıştığı ifade edilmiştir. Dosyaya tamamı

delil sadece içeriğinde yer alan tarih açısından ispatlayıcıdır.⁸⁰ Eğer aynı dönemi kapsayacak şekilde hem yazılı delil sunulmuş hem de tanık deliline başvurulmuşsa artık yazılı delile üstünlük tanınmalıdır. Yargıtay da somut olayın özelinde yaptığı değerlendirmelerde yazılı delili isabetli şekilde tanık beyanına göre öncelikli olarak dikkate almaktadır. Örneğin bir kararında “...Somut olayda, davacının işverence ibraz edilen işyeri kayıtlarına göre hafta tatillerinde çalıştığı anlaşılmaktadır. Bilirkişi aynı gerekçe ile hafta tatili alacağını hesaplamıştır. Bu delillere rağmen davacının hafta tatili çalışmasının tanık beyanlarına göre çelişkili olduğundan bahisle reddine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir...” sonucuna ulaşmıştır.⁸¹

sunulmayan bazı aylara dair puantaj kayıtlarında ise davacının 7 gün hiç izin kullanmaksızın çalıştığı haftalar olduğu görülmüştür. Puantaj kayıtları bulunan dönemde kayıtlara göre bulunmayan dönemde ise tanık anlatımına göre hüküm kurulması gerekir. Belirtilen hususlar gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir...” sonucuna varmıştır; karar için bkz. Y.22.HD., T.11.12.2018, E.2016/1755, 2018/26825. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁸⁰ Yüksek Mahkemenin kararında geçen ifadeler şu şekildedir: “... Davacı, tanık beyanları dışında Pazar gününe denk gelen 29.04.2012 tarihinde çalıştığını gösterir irsaliye faturası sunmuştur. Dosya içeriğine göre yukarıda açıklanan delil durumu, özellikle davacı tanık beyanları arasındaki çelişki ile davacının çalışma iddiasını dolaylı yoldan doğrulayan tanığın davacı ile aynı şubede çalışmadığının anlaşılması ve beyanının davacıyı ziyarete gittiği tarihle sınırlı olması hususları birlikte değerlendirildiğinde, davacının 29.04.2012 tarihli hafta tatili çalışması haricinde işyerinde hafta tatillerinde çalıştığı iddiasını ispat edemediği anlaşılmaktadır. Buna göre davacının hafta tatili ücreti alacağını 29.04.2012 günü için hesaplatılıp hüküm altına alınması gerekirken, çalışma süresince ayda iki hafta tatilinde çalıştığının kabulü ile hüküm kurulması hatalıdır...”, karar için bkz. Y.9.HD., T.02.12.2019, E.2016/9796, K.2019/21376. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁸¹ Y.9.HD., T.02.02.2012, E.2009/37426, K.2012/2991. Kart okuma sisteminin uygulandığı bir işyerindeki çalışmaya ilişkin ortaya çıkan uyuşmazlık hakkında Yargıtay kararında “...Temyiz incelemesi sırasında, son altı aya ilişkin kayıtlar incelendiğinde örnek niteliğinde olmak üzere davacının ... 30.04.2018-07.05.2018 tarihleri arasında hafta tatilinde çalıştığı; ...Bilirkişi kök raporunda kayıtlarda davacı imzası olmadığından itibar edilemeyeceği gerekçesiyle kayıtların dikkate alınmadığı belirtilmiş sonraki ek raporda ise yüzeysel inceleme yapılmıştır. Davacının

a. Dinlenen “Tanık” Açısından Esas Alınan Kriterler

Hafta tatilinde çalışma yapıldığı yönündeki iddianın tanıkla ispat edilmesinin mümkün olduğu olaylarda dinlenen her tanığın beyanının hükme esas alınamayacağı unutulmamalıdır. Zira nihayetinde tanık, davada uyuşmazlık konusu vakıa ile ilgili bilgi sahibi olup da bu bilgiyi mahkemeye aktaran kişidir.⁸² Nitekim Yüksek Mahkeme de konuya ilişkin bazı ilkelerin bulunduğunu belirtmektedir. Yargıtay örneğin işyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemeyeceğine, davacı tanıklarının davacı ile aynı dönemde çalışmış olmasının gerekli bulunduğu, tanığın çalışmalarının olmadığı bir dönem için işyerinde günlük ve haftalık çalışma sürelerinin bilinmeyeceğine, tanıkların çalıştıkları dönemin Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre belirlenmesi gerektiğine karar vermektedir.⁸³

bordrolarında belirtilen çalışma günü ile kayıtların karşılaştırılması ve çalıştığı hâlde kayıtlarda görülmeyen çalışma günlerinde tanık beyanları esas alınarak ve kayıtların düzenli olduğu haftalarda kayıtlara itibar edilerek ...hafta tatili ... çalışmalarının hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçe ile taleplerin reddi isabetsiz olmuştur...” sonucuna ulaşılmıştır; karar için bkz. Y.9.HD., T.25.10.2023, E.2023/9686, K.2023/15843. Yüksek Mahkemenin diğer kararında yer verdiği ifadeler şu şekildedir: “...Somut olayda; davacı işçi haftada kaç gün çalıştığını belirtmeden hafta tatili alacak isteğinde bulunmuştur. Dosyada bulunan devam çizelgelerinden haftada 5 gün çalışıldığı anlaşıldığı gibi, davacı tanığı da işler yoğun olduğunda cumartesi, pazar günleri çalışıldığını belirtmiştir. Böyle olunca davacının hafta tatilinde çalışmadığı anlaşıldığı halde anılan alacağın reddi yerine ayda iki hafta tatili çalıştığı kabul edilerek hüküm kurulması hatalıdır...”; karar için bkz. Y.9.HD., T.18.02.2013, E.2010/46236, K.20135740. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁸² Atalay, Pekcanitez, s. 1887.

⁸³ Y.9.HD., T.23.12.2020, E.2017/26327, K.2020/19678; Y.9.HD., T.02.12.2019, E.2016/9796, K.2019/21376; Y.9.HD., T.27.02.2017, E.2017/3700, K.2017/2774; Y.9.HD., T.12.03.2018, E.2015/11324, K.2018/4973; Y.9.HD., T.08.09.2014, E.2012/26531, K.2014/25565; Y.9.HD., T.11.12.2013, E.2011/455, K.2013/32721; Y.9.HD., T.22.02.2011, E.2009/43776, K.2011/49235. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin aynı yöndeki kararları için bkz. Y.22.HD., T.28.03.2019, E.2016/8447, K.2019/6866; Y.22.HD., T.19.04.2017, E.2017/7005,

Yazılı delilin olmadığı dolayısıyla hafta tatilinde çalışmanın gerçekleştiği şeklindeki iddianın tanıkla ispatının mümkün olduğu durumlarda ve yukarıda açıkladığımız ilkeler esas alındığında tanık olarak özellikle işyerinde hâli hazırda çalışan ya da önceden çalışmış olan işçilerin dinlenmesine ihtiyaç bulunduğu sonucu ortaya çıkar. Ancak işçilerin, hâli hazırda davalıya ait işyerinde çalışan kişilerle hafta tatilinde çalıştığı iddiasını ispatlamasını beklemek çok iyimser bir yaklaşım olur. Gerçekten de işveren ile çalışma ilişkisi devam eden işçilerin işlerini kaybetme korkusu nedeniyle işverenleri aleyhine tanıklık etmesi çok rastlanılacak bir durum değildir. Bu nedenle genellikle işyerindeki çalışma ilişkisi sona ermiş ve önceden işyerinde çalışmış kişilerin tanık olarak dinletildiği bilinen bir gerçektir.

Tanık olarak dinlenebilecek kişilerin, hafta tatili ücreti talep eden işçi ile çalıştığı dönemle sınırlı olarak beyanlarına itibar edilebileceği de unutulmamalıdır. Nitekim tanıkların aynı dönemde çalışmış olmaları gerektiği yönündeki yaklaşım davacı tanıkları açısından uygulamada mutlak biçimde benimsenmiştir. Farklı bir ifadeyle Yargıtay davacı tanıklarının beyanlarına değer verilebilmesi bakımından ortak dönemde çalışma yapılmasını aramaktadır.⁸⁴ Bununla birlikte, fazla çalışma

K.2017/9137. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁸⁴ Yargıtay konuya ilişkin bir kararında “...Somut olayda davacı tanıklarından ikisinin işyeri çalışmanı olmadığı ve diğer davacı tanığının beyanlarının kendi çalıştığı dönemle sınırlı olduğu gözetilerek davacının hafta tatili ücret alacağı talebinin belirlenmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır...” ifadelerine yer vermiş; karar için bkz. Y.9.HD., T.29.06.2015, E.2015/2201, K.2015/23436; yine başka bir kararında da “...Somut uyuşmazlıkta dinlenen davacı tanıkları çok önceden zamanaşımı nedeni ile değerlendirilmeyen dönemde çalışmış olup, kaç saat çalışma yapıldığını ve tatillerde çalışma olgusunu somut olarak belirtmemişlerdir. Davacı fazla çalışma yaptığını ve hafta tatili günlerinde çalıştığını ispat edemediğinden fazla çalışma ücreti ve hafta tatili ücreti taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi isabetsizdir...” sonucuna ulaşmıştır; karar için bkz. Y.9.HD., T.09.03.2016, E.2014/33252, K.2016/5401. Hiç şüphesiz tanığın işçi ile kıdem olarak aynı dönemde çalışması da tek başına yeterli değildir. Zira aynı dönemde bazı haftalar çalışmış, bazı haftalar çalışmamışsa artık ilgili dönemde çalışarak tanıklık edebildiği haftalar esas alınır. Nitekim Yüksek Mahkeme de “...Diğer yandan, davacı tanıklarından T.Y. haftanın beş günü çalışıldığını, ayda iki cumartesi günü davacının da çalıştığını gördüğünü beyan etmiş, diğer

ücretinin talep edildiği bir olaya ilişkin Yüksek Mahkeme, davalı tanığının ortak çalışma döneminde olmayan çalışmalarla ilgili beyanlarının dikkate alınabileceğini, doğrudan olmasa da şu şekilde ifade etmiştir: “...Davacı tanıklarının sigortalı hizmet döküm cetvelleri getirilerek tam olarak hangi süre içerisinde davacının çalıştığı şubede çalıştıkları belirlenerek davacı tanıklarının davacıyla birlikte ortak çalışma dönemi ile sınırlı olarak belirlenen tarih aralıkları için hesaplama yapılmalıdır. Bunun dışında kalan dönemler bakımından, yazılı belge bulunmadığından, davalı tanıklarının da fazla mesai yapılmadığı yönünde beyanları olduğundan ve davacı tanıklarının çalışma süresi haricindeki dönem için işyerinde çalışma düzenini bilmesi mümkün olmadığından söz konusu dönemler için fazla çalışma alacağıının ispatlanamadığının kabulü gerekir. Açıklanan hususlar gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”⁸⁵

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, işyerinde hali hazırda çalışanların, hafta tatili ücretinin tahsili talebinde bulunan işçiler tarafından tanık olarak bildirilmesi çok rastlanılan durum değildir. Uygulamada söz konusu kişiler genel olarak işveren tarafından tanık olarak bildirilirler. Bunun yanında işyerinde önceden çalışmış olan ve hafta tatili ücretinin ödenmesi yönünde talepte bulunan işçi tarafından tanık olarak bildirilmiş kişilerin işverenle arasında husumet olduğu olaylarla da karşılaşılmaktadır. Açıkladığımız biçimde tanık olarak dinlenen kişi, bir tarafın istihdam ilişkisi içinde olduğu kişi veya karşı tarafla husumeti bulunan bir kişi ise HMK m. 255 uyarınca “davada yararı bulunmak gibi, tanıklığının doğruluğu konusunda kuşku gerektiren sebepler varsa, bunu iki taraftan biri iddia ve ispat edebilir”⁸⁶

davacı tanığı davacının her cumartesi günü çalıştığını, ortalama ayda 2-3 pazar günü çalıştığını beyan etmiştir. Hafta tatilinde çalışıldığına ilişkin sadece bir tanığın beyanı mevcut olup bu tanık da işyerinde hangi sıklıkla hafta tatillerinde çalışıldığına ilişkin somut bir beyanda bulunmamıştır. Bu nedenle net ve kesin olarak ispatlanamayan hafta tatili alacağıının da reddi gerekirken kabulü hatalı olmuştur...” şeklinde karar vermiştir, karar için bkz. Y.9.HD., T.28.02.2023, E.2022/18737, K.2023/3063. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁸⁵ Yargıtay 22. HD, 28.05.2018, 13642/13179, karar için bkz. www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁸⁶ Ertanhan, Mesut, Medeni Yargılama Hukukunda Tanık ve Tanıklık (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2005), s. 293, 309.

Anlattığımız olasılıkların bulunması halinde, başka bir ifadeyle tanık ile taraf arasında işçi işveren ilişkisinin olması yahut husumet (dava) bulunması tanığın ifadesinin dikkatli değerlendirilmesini gerektirir. Bu bağlamda sadece hâli hazırda işyerinde çalışan ve işveren lehine tanıklık edecek kişilerin değil, herhangi bir tarafla husumetli olan tanıkların beyanları da tek başına hükme esas alınmamalıdır.⁸⁷ Nitekim Yüksek Mahkeme de iddianın davalı tanık beyanları ile de desteklendiği bir olaya ilişkin kararında “...İşverenle husumetleri bulunması nedeniyle davacı tanıklarının beyanlarına itibar edilmemiş ise de davalı tanığı ... konuya ilişkin beyanında aynen " Davacı sigortalıydı. Asgari ücret alıyordu. İşyerinde 08:00-17:00 saatleri arasında 1 haftada 7 gün çalışılıyordu ... Buna göre Mahkemece davalı tanığına ayda kaç hafta 7 gün çalışma olduğu açıklattırılıp sonucuna göre davacının hafta tatili alacağına belirlenmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile talebin reddi bozmayı gerektirmiştir...” sonucuna vararak, hafta tatili ücret alacağına ilişkin talebi kabul etmiştir.⁸⁸

⁸⁷ Yargıtay bir kararında “...Öncelikle belirtmek gerekir ki davacı tanıklarından ... ve ...’ in işverene karşı açtıkları aynı nitelikte davaları olduğu, ... ‘in hesaplamaya elverişli beyanının bulunmadığı, ...’ in ise davacının eşi olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca emsal nitelikteki2017/11355 esas sayılı bozma ilamı da gözetildiğinde işe giriş çıkış kayıtlarında "00" olan saatlerin bahsi geçen tanıkların anlatımlarına göre belirlenmesi isabetli olmamıştır. Yalnız kayıtlardaki çalışma saatleri dikkate alınarak, günlük kanuni ara dinlenme süreleri mahsup edildikten sonra, tüm dönem için haftalık bazda ve kırk beş saati aşan çalışmalar yönünden fazla mesai ücreti alacağı hesaplanmalıdır. Davacının yedi günlük zaman dilimi içerisinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenmediği haftalar bakımından, bir gün için hafta tatili ücreti alacağı hesaplanmalıdır. Ayrıca yapılacak hesaplamada davacının raporlu ve izinli olduğu günler dışlanmalıdır. Anılan yönler düşünülmeden yetersiz bilirkişi raporuna dayanılarak yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” ifadelerine yer vermiştir; karar için bkz. Y.22.HD., T.09.09.2019, E.2017/23657, K.2019/15532, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024). Fazla çalışma, hafta ve genel tatili alacaklarının ispatında salt husumetli tanık beyanlarıyla sonuca gidilemeyeceği Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kapatılması sonrasında içtihat farklılıklarının görüşülmesi sonucu yeni Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından yayımlanan metinde de ifade edilmiştir. Bkz. “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020 (İlke Kararları)”, s. 488.

⁸⁸ Y.9.HD., T.25.06.2018, E.2018/5763, K.2018/13662. Başka bir kararında da tanıkların husumetli olması nedeniyle beyanlarının esas alınamayacağını

Belirtmek gerekir ki Yargıtay, beyanlarına başvurulduğu sırada işveren ile husumetli olmamasına karşın daha önce işveren aleyhine dava açan tanıkların beyanlarını da ilgili davada verilen hükümler çerçevesinde değerlendirmektedir. Yüksek Mahkeme bir kararında, “...Davacı tanıklarından ...'ün davalı işverene karşı açtığı alacak davasında da hafta tatili alacağı talebinin reddedildiği ve söz konusu kararın Dairemizin temyiz incelemesinden geçtiği ve onanarak kesinleştiği de dikkate alındığında davacının hafta tatili ücreti talebinin reddi yerine kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...” şeklinde ifadelerle yer vermiştir.⁸⁹ Yüksek Mahkemenin başka bir örnek kararına göre ise, “...Somut olayda; davacı tanıklarından ... beyanlarında, haftada bir gün dönüşümlü de olsa hafta tatili izni kullandırıldığını belirttiği gibi anılan davacı tanığının aynı davalılara karşı açtığı aynı taleplere ilişkin davada hafta tatili talebi reddedilmiş, Dairemizin 2014/9653 Esas sayılı dosyasında da verilen karar onanmıştır. Diğer yandan, Dairemizin 2018/5294 Esas sayılı emsal dosyasında hafta tatili ücretine yönelik talebin reddi gerektiğine ilişkin bozma sebebi bulunmaktadır...”⁹⁰

Son olarak işçinin dinletebileceği tanıkları işyerinde eskiden çalışan işçilerle sınırlı tutmanın isabetli olmayacağı da ifade edilmelidir. Hafta tatili ücreti talebinde bulunan işçinin çalışma düzenini bilecek müşteri, komşu işyeri çalışanı vb. kişilerin beyanları da somut olayın özelliğine göre dikkate alınmalıdır. Yargıtayın, işyerine yakın yerde çalışanların beyanını hükme esas aldığı bir kararında “...Davacı tanığı Ali İhsan Toprak ve M. Z. davacının çalıştığı yere yakın yerde çalıştıkları için bilgileri olduğunu, davacının hafta tatili ve genel tatili olmadığını, dini ve milli bayramlarda her zaman çalıştığını belirtmişlerdir. Aksiyönde başka bir tanık beyanı da yoktur. Buna göre davacı hafta tatili ve genel tatil çalışmasını tanık beyanlarıyla ispatlamıştır. Söz konusu alacakların

belirtmiş ve sonuçlanan emsal davalar uyarınca hafta tatili ücretinin varlığını kabul etmiştir. Karar için bkz. Y.22.HD., T.02.04.2019, E.2016/9612, K.2019/7353. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁸⁹ Y.9.HD., T.18.02.2016, E.2014/28885, K.2016/3142, karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁹⁰ Y.22.HD., T.24.10.2018, E.2018/13199, K.2018/23127, karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalıdır...” şeklinde ifadelere yer verilmiştir.⁹¹

b. Dinlenen “Tanığın İfadesinin İçeriği” Açısından Esas Alınan Kriterler

Hafta tatilinde çalışma yapıldığına ilişkin iddianın ispatlanmasında tanığın niteliği önemli olduğu gibi tanık beyanının içeriği de önemlidir. Tanık ifadeleri ile hafta tatillerinde çalışmaların gerçekleştiğinin anlaşılması yeterli değildir. Zira mahkemenin talebe ilişkin hüküm kurabilmesi için alacağın hesaplanabilir olması gereklidir. Hesaplamanın gerçekleştirilmesi ise, işçinin hangi aylarda hafta tatili gününde ya da günlerinde çalıştığının açık bir şekilde anlaşılması ile mümkün olur. Bu bakımdan tanık ifadesinin içeriğinin talebe yönelik somut olması son derece önemlidir. Örneğin tanıkların ifadelerinde “*genelde haftanın her günü çalışırdı*”⁹², “*ara sıra izin kullanırdı*”, “*sık sık çalışılırdı*”⁹³, “*işin durumuna göre çalışılırdı*”⁹⁴, “*yoğun olan dönemlerde*

⁹¹ Y.9.HD., T.05.04.2012, E.2010/1264, K.2012/11559, karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁹² Yüksek Mahkeme konuya ilişkin “...Somut uyumsuzlukta, davacı hafta tatili çalışma iddiasının tanık delili ile ispatlamaya çalışmıştır. Davalı tanığı işyerinde haftanın 6 günü çalışıldığını beyan ederken davacı tanıkları ise davacının “genelde haftanın her günü çalışırdı”, “arasıra pazar günleri izin kullanırdı” şeklinde soyut ve hesaplamaya elverişli olmayan beyanlarda bulunmuştur. Bu nedenle ispatlanmayan hafta tatili ücret alacağının reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır...” sonucuna varmıştır. Karar için bkz. Y.9.HD., T.04.04.20217, E.2015/16799, K.2017/5836, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁹³ Yargıtay, tanığın “sık sık çalışırdı” şeklindeki ifadesi ile iddianın ispatlanamadığı sonucuna varmıştır. Kararda yer verilen ifadeler şu şekildedir: “...Diğer yandan, davacı tanıklarından G.T. haftanın 6 günü çalışıldığını, 1 gün izin kullanıldığını ancak sık sık hafta tatili zamanlarında işlerin olduğunu ve çalışıldığını beyan etmiş, diğer tanıklar ise haftada 6 gün çalışıldığını beyan etmişlerdir. Hafta tatilinde çalışıldığına ilişkin sadece bir tanığın beyanı olup vardiyalı olarak çalıştığını belirten bu tanık işyerinde hangi sıklıkla hafta tatillerinde çalışıldığına ilişkin somut bir beyanda bulunmamıştır. Bu nedenle net ve kesin olarak ispatlanamayan hafta tatili alacağının da reddi gerekirken kabulü hatalı olmuştur...”; karar için bkz. Y. 9.HD., T.29.06.2022, E.2022/7711, K.2022/8407. Bununla birlikte tanık beyanlarından hangi

çalışılırdı”⁹⁵, “işler yoğun olduğunda çalışılırdı”⁹⁶, “bazen hafta sonu da çalışıldığı olurdu”⁹⁷, “tahminen çalışırdı”⁹⁸, “Pazar günü çalışma yapıldığı olurdu, hafta tatili kullanmak isteyen kişilere ise bir gün izin verilirdi”⁹⁹ şeklindeki beyanlar, her ne kadar hafta tatilinde çalışıldığını gösterse de, bu ifadeler doğrultusunda hesaplamanın yapılması mümkün değildir.

Açıklananlar dışında, tanıkların beyanından işin niteliğine göre belirli dönemler de çalışıldığı anlaşılıyorsa ilgili dönemler bakımından hesaplama yapılmalıdır. Söz konusu dönemler, tanık beyanlarında bazen mevsimsel olarak açıklanabilir. Mevsimlerin belirlenmesinde, yaklaşık üçer ay olarak kabul edilen ve ilkbahar, yaz, sonbahar ve kış olarak adlandırılan dört bölümünden sadece birisinin mutlak biçimde esas alınması gerekli değildir. İşin niteliğine göre üç aydan daha fazla uzun süreler de göz önünde bulundurulabilir.¹⁰⁰ Yine tanıkların işin niteliğini

dönemlerde ne kadar sıklıkla çalışıldığı anlaşılıyorsa, talebin içeriğinin somutlaştığı kabul edilir. Nitekim Yargıtay da “...*Dosyada dinlenen davacı tanıkları T.E. ve Y.Y'nin beyanlarına göre işyerinde haftada bir gün izin kullanıldığı ancak son 2 senede ayda ortalama 2 defa hafta tatillerinde çalışıldığı anlaşıldığından davacının tüm çalışma dönemi bakımından hafta tatili ücretine hak kazandığının kabulü yerinde olmayıp bozmayı gerektirmiştir...*” ifadelerine yer vermiştir; karar için bkz. Y.9.HD., T.28.09.2023, E.2023/14811, K.2023/13261. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁹⁴ Y.9.HD., T.21.12.2021, E.2021/11727, K.2021/16745, karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁹⁵ Y.9.HD., T.22.09.2014, E.2013/4104, K.2014/27591, karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁹⁶ Y.9.HD., T.18.02.2013, E.2010/46236, K.20135740, karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁹⁷ Y.9.HD., T.22.05.2018, E.2017/8056, K.2018/11469, karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁹⁸ Y.22.HD., T.11.02.2020, E.2017/972, K.2020/2166, karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

⁹⁹ Y.22.HD., T.28.11.2019, E.2018/10863, K.219/21882, karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁰⁰ Yargıtay bir kararında “...*Somut uyuşmazlıkta tanık beyanları ile kanıtlandığı gerekçesiyle yazılı şekilde hafta tatili alacağı hüküm altına alınmış ise de, karar bu yönü itibarıyla de isabetsizdir. Yargılamada dinlenen davacı tanığı ... davacının haftanın 6 günü çalıştığını beyan etmiş, davacı tanıkları...ve..., davacının 7 gün çalıştığını beyan etmiş ise de, bu tanıklar da beyanlarında yılın 9 aylık yoğun çalışılan yaz döneminde*

açıklamak suretiyle belirli dönemlerden bahsettikleri olasılıklarda da söz konusu işin niteliği gereğince çalışılan haftalar mahkemece belirlenmelidir.¹⁰¹

davacının haftanın 6 günü çalıştığını ifade ettiği ve kesin bir durumu ortaya koyamadığı anlaşılmaktadır...” sonucuna ulaşmışsa da, kanaatimizce olayda yaz döneminin belirlenerek alacağa ilişkin hüküm kurulması isabetli olurdu; karar için bkz. Y.9.HD., T.06.10.2020, E.2020/2636, K.2020/10702. Nitekim başka bir kararında ulaşılan sonuç bu yönüyle isabetlidir. Kararda yer verilen ifadeler şu şekildedir: “...Somut olayda, Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda tanık beyanlarına göre davacının işlerin yoğun olduğu dönemde cuma günü çalıştığı, bu durumda 10-15 gün sonra iki gün izin kullandığını belirterek hafta tatili alacağı bulunmadığını belirtmiş ise de; tüm dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler ile özellikle davalı tanıklarından ...'ün yaz döneminde haftanın yedi günü çalışma olduğu yönündeki beyanına göre, davacının yaz aylarında haftanın yedi günü çalıştığının kabulü ile hafta tatili alacağı hesaplanması gerekli iken yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”; karar için bkz. Y.22.HD., T.28.03.2019, E.2016/8447, K.2019/6866. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁰¹ Yüksek Mahkemenin kararında yer verilen ifadeler şu şekildedir: “...Sondaj çalışmalarının takvimi, hangi tarihler arasında yapıldığına ilişkin dosyada somut veri bulunmamaktadır. Ancak davacı tanık beyanlarından ve davacı işçinin dava dilekçesindeki açıklamalarından her bir sondajın ortalama 6 hafta sürdüğü sonrasında işçinin ortalama 1 hafta izin kullandığı yine ortalama 1 hafta da sahaya çıkmadan fazla mesai yapmadan normal mesai yaptığı anlaşılmaktadır. Bu veriler ışığında davacı işçinin çalışma döneminin tamamında 8 haftalık periyotta 6 hafta haftalık 21saat fazla mesai yaptığı 2 haftasında ise fazla mesaisinin bulunmadığı kabul edilerek ... hüküm altına alınmalıdır. Davacının hafta tatili ücret alacağına hak kazanıp kazanmadığı da uyumsuzluk konusudur... Fazla mesaiye ilişkin kısımda yapılan detaylı açıklamalarda değinildiği üzere davacı işçi 8 haftalık periyotta 6 hafta ara vermeksizin çalışmaktadır buna göre davacı işçinin 8 haftalık periyotta 6 hafta tatilinde çalıştığı kabul edilerek hafta tatili alacak talebi çalışma döneminin tamamı için dava ve ıslah zamanaşımı da gözetilerek hesaplanmalı daha sonra takdiri indirimine tabi tutularak hüküm altına alınmalıdır...”;

karar için bkz. Y.9.HD., T.03.03.2022, E.2022/1742, K.2022/2834. Görülüğü üzere, kararda işin niteliğine uygun biçimde sondaj dönemi tespit edilmeye çalışılmıştır. Başka bir kararında da “...Somut olayda hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının, kalorifer yaktığı dönemlerde ayda üç hafta tatilinde çalıştığı kabul edilerek hesaplama yapılmıştır. Ancak davalı tarafın savunmaları,

Tanık beyanlarının içeriğinin somut olması hükme esas alınması için yeterli olmaz. Tanıkların beyanlarının içeriği açısından göz önünde bulundurulması gereken bir başka nokta da beyanların çelişip çelişmediğine ilişkindir. Beyanların kendi içinde çelişmesi, özellikle aynı konuya ilişkin başka bir davada farklı bir beyanda bulunmuş olması söz konusuysa bu beyanların dikkate alınmaması isabetli olur.¹⁰²

c. Bordroların Hafta Tatili Gününde Çalışıldığının ve Ücretinin Ödendiğinin İspatı Açısından Önemi

Hafta tatili ücretine hak kazanıldığının işçi tarafından ispat edilmesinden sonra işveren hafta tatili ücretinin ödendiğini ispat etmek zorundadır. Hafta tatili ücretinin ödendiğinin ispatlanması noktasında bordroların önemli bir yere sahip olduğu haklı olarak düşünülebilir. Ancak işverence düzenlenen bordrolar aynı zamanda işçinin hafta tatilinde çalıştığına ilişkin iddiasını yazılı delille ya da tanıkla ispat edip edemeyeceği noktasında da önemlidir. Farklı bir ifadeyle bordroların içeriğine göre işçinin iddiasını tanıkla ispatlayabileceği ya da iddiasına ilişkin yazılı delil ibraz etmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır. Bordroda hafta tatili ücret alacağına ilişkin tahakkuk olup olmaması, işçinin imzasının bulunup bulunmaması, imzası varsa ihtirazı kaydın yer alıp alması, ödemenin banka kanalıyla yapılmış olup olmamasına göre Yüksek Mahkeme tarafından farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

tanık beyanları ve işin niteliği gözetildiğinde davacının kalorifer yaktığı dönemlerde ayda dört hafta tatilinde çalıştığı anlaşılmaktadır. Hafta tatili ücreti alacağının bu kabule göre hesaplanarak hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir... ifadelerine yer verilmiştir; karar için bkz. Y.22.HD., T.10.04.2017, E.2017/6960, K.2017/8087. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁰² Konuya ilişkin bir kararında Yargıtay "...Davacı iddiasını ispat için tanık dinletmiştir. Aynı tanıklar farklı mahkemelerde farklı beyanlarda bulunmuşlardır. Dairemizin 2016/7448 Esas sayılı dosyasında davacı işçilerle aynı dönemde çalışmış işçilerin haftada bir gün izin kullandıklarına dair yerel Mahkeme kararı bozma kapsamı dışında bırakılmıştır. Davacının hafta tatili ücreti alacağı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır..." sonucuna ulaşmıştır; karar için bkz. Y.9.HD., T.06.06.2016, E.2016/2680, K.2016/13373, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

Bordrolarda hafta tatiline ilişkin satır yahut sütun bulunmuyorsa, bordrolar hafta tatili ücretine ilişkin herhangi bir tahakkuk içermiyorsa ya da hafta tatili sütununda sıfır (0) biçiminde bir ibare varsa, bordro imzalı olsun ya da olmasın, işçi hafta tatili günlerinde çalıştığını her türlü delille ispat edebilir. Konuya ilişkin olarak Yüksek Mahkeme “...*Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir...Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşıyamaması halinde, işçi hafta tatilinde çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir...*” ifadelerine yer vermektedir.¹⁰³

Eğer bordrolar ihtirazi kayıt olmaksızın işçi tarafından imzalanmışsa ve söz konusu imzalı bordrolar bazı hafta tatili günlerinin ücretine ilişkin tahakkuk içeriyorsa, Yüksek Mahkeme bordroda görünenden daha fazla hafta tatilinde çalışıldığının ancak yazılı delille ispatlanabileceği sonucuna varmaktadır.¹⁰⁴ Başka bir deyişle, bordronun

¹⁰³ Y.9.HD., T.23.12.2020, E.2017/26327, K.2020/19678; Y.9.HD., T.02.12.2019, E.2016/9796, K.2019/21376; Y.9.HD., T.27.02.2017, E.2017/3700, K.2017/2774; Y.9.HD., T.12.03.2018, E.2015/11324, K.2018/4973; Y.9.HD., T.09.09.2014, E.2014/25796, K.2014/25772; Y.9.HD., T.11.12.2013, E.2011/45560, K.2013/32720; Y.9.HD., T.22.02.2011, E.2009/43776, K.2011/49235. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin aynı yöndeki kararları için bkz. Y.22.HD., T.28.03.2019, E.2016/8447, K.2019/6866; Y.22.HD., T.19.04.2017, E.2017/7005, K.2017/9137. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁰⁴ Konuya ilişkin kararlarında “...*İmzalı ücret bordrolarında hafta tatili ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından daha fazla çalışıldığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin hafta tatili alacağıının bordroda görünenden daha fazla olduğu yönünde bir ihtirazi kaydının bulunması halinde, hafta tatili çalışmalarının ispatı her türlü delille yapılabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin bordroda yazılı olanın dışında hafta tatillerinde çalışmaların yazılı delille kanıtlanması mümkündür...*” şeklinde ifadeler yer vermektedir. Y.9.HD., T.23.12.2020, E.2017/26327, K.2020/19678; Y.9.HD., T.21.03.2017, E.2016/6091, K.2017/4672; Y.9.HD., T.12.12.2018, E.2015/27307, K.2018/23046; Y.9.HD., T.07.05.2018, E.2015/16291, K.2018/10106; Y.9.HD., T.12.03.2018, E.2015/11324, K.2018/4973; Y.9.HD., T.08.09.2014, E.2012/26531, K.2014/25565; Y.9.HD., T.22.02.2011, E.2009/43776, K.2011/49235. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin aynı yöndeki kararları için bkz. Y.22.HD., T.19.04.2017, E.2017/7005, K.2017/9137. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

ait olduğu aydaki diğer hafta tatili günlerinde de çalışıldığı yazılı delille ispatlanabilir. Buna mukabil, hafta tatili ücretine ilişkin tahakkuk içeren bordrolar ihtirazi kayıtla imzalanmışsa, işçi ilgili ayda diğer hafta tatili günlerinde de çalışmanın gerçekleştiğini her türlü delille ispat edebilir. Bu noktada tanık da dinletebilir. Yüksek Mahkemenin ihtirazi kayıtsız imzalanan ve tahakkuk içeren bordrolara ilişkin içtihadı doktrinde haklı olarak eleştirilmektedir. Zira çalışma olgusu, hukuki işlem değil, maddi vakıadır; dolayısıyla ispatının, her türlü delille yapılabilmesi gerekir.¹⁰⁵ Bunun yanı sıra işçilerin bordrolara ihtirazi kayıt koymasını beklemek normal hayat tecrübesine uygun değildir. Birçok işçi ihtirazi kayıt kavramından ve etkisinden habersizdir. Ayrıca bordrodaki imzanın çalışma olgusundan feragat niteliğinde değerlendirilmesi de mümkün değildir. İşçinin bordroyu imzalaması sadece bordroda belirtilen tutarı aldığı kabul ettiği anlamını taşır. Fili bir olgu olan çalışma açısından ise bordroyla sınırlı bir kabul teşkil etmez. Başka bir deyişli imzalı bordro sadece ödeme bakımından yazılı delil niteliğindedir.¹⁰⁶

Belirtelim ki, bordroların tahakkuk içerip içermediği noktasında yapılacak incelemede tahakkukun “çalışma karşılığı olan hafta tatili ücretine mi”, yoksa “çalışma karşılığı olmaksızın hak edilen hafta tatili ücretine mi” ilişkin olduğu tespit edilmelidir. Eğer çalışma karşılığı olmaksızın hak edilen hafta tatili ücreti bakımından tahakkuk yapılmışsa, ilgili bordroların hafta tatili ücret alacağına ilişkin tahakkuk içerdiğinden bahsedilemez. Daha net bir deyişle Yargıtayın kararlarında tahakkuktan kastedilen hafta tatili ücreti, çalışma karşılığı hak kazanılan hafta tatili ücretidir. Örneğin işçinin bir aylık bordrosunda çalışma günü olarak yirmi altı günlük ücret ve dört gün de hafta tatili için birer günlük ücret (İşK m.46/2) tahakkuku yapılmışsa, artık bu bordronun Yargıtay kararlarına göre tahakkuk içerdiğinden bahsedilmez. Dolayısıyla söz konusu bordro işçi tarafından ihtirazi kayıt olmaksızın imzalanmış olsa bile, işçi çalışma karşılığı olan hafta tatili ücretine hak kazandığını tanıkla ispat edebilir. Ayrıca önemle belirtelim ki, hafta tatili ücretinin yukarıda açıkladığımız üzere fazla çalışma ücretinden ve ulusal bayram ve genel tatil ücretinden bağımsız bir alacak olması nedeniyle bahsi geçen alacaklara ilişkin tahakkuk olması, hafta tatili ücret alacağı açısından da tahakkuk olduğu sonucunu doğurmaz.¹⁰⁷ Bununla birlikte uygulamada

¹⁰⁵ Baycık, İş İlişkisinin Kurulması, s. 311.

¹⁰⁶ Alp, s. 117, 118.

¹⁰⁷ Yüksek Mahkemenin konuya ilişkin bir kararında “...Ayrıca hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının imzalı ücret bordrolarında ulusal

ücret bordrolarının titiz hazırlanmadığı, bazen bordrolarda hafta tatili ücretlerinin de fazla çalışma ücreti içerisinde gösterilerek tahakkuk ettirildiği yahut fazla çalışma ücreti için “fazla çalışma 1”, çalışma karşılığı olan hafta tatili ücreti için ise “fazla çalışma 2” gibi ibarelerin yer aldığı görülmektedir. Bu hususun işverence ispatlandığı durumlarda çalışma karşılığı olan hafta tatili ücretinin ödendiği kabul edilmelidir.

Hafta tatili ücret alacağına ilişkin tahakkuk içeren bordrolar imzalanmamış; ancak ödemeler banka aracılığı ile yapılmışsa, işçinin ilgili ayda/aylarda diğer hafta tatili günlerinde de çalıştığını farklı bir deyişle daha fazla hafta tatili ücret alacağına hak kazandığını tanıkla ispatlaması mümkündür. Söz konusu bordrolara ilişkin olarak Yüksek Mahkeme eski kararlarında “...Hafta tatili ücretlerinin tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt yoksa ödenen tutarın dışında hafta tatili çalışması yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerekir...” sonucuna ulaşmaktaydı.¹⁰⁸ Görüldüğü üzere bu kararlarında Yargıtay, tahakkuk ihtiva eden bordro imzasız olsa bile işçinin ücretini bankadan alırken ihtirazi kayıt koyup koymamasına göre işçi tarafından sunulması gereken delilin niteliğini belirliyordu. Söz konusu husus, işçinin bankadan ücretini alırken yapılan ödemenin içerdiğini kalemleri görmesinin mümkün olmaması sebebiyle haklı olarak

bayram genel tatil ve hafta tatili tahakkuku bulunduğu belirtilerek davacının bu alacaklarının bulunmadığı kabul edilerek hesaplama yapılmamış ise de söz konusu bordroların bir kısmında yalnızca fazla mesai tahakkuku bulunduğu, genel tatil ve hafta tatili alacaklarının zamlı olarak hesaplanmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle davacının genel tatil ve hafta tatili alacaklarının dosyadaki delillere göre değerlendirilmesi gerekirken yanılığılı değerlendirme ile taleplerin reddine karar verilmesi hatalıdır...” ifadelerine yer vermiştir; karar için bkz. Y.9.HD., T.30.01.2013, E.2010/40561, K.2013/3638, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁰⁸ Y.9.HD., T.21.03.2017, E.2016/6091, K.2017/4672; Y.9.HD., T.12.12.2018, E.2015/27307, K.2018/23046; Y.9.HD., T.07.05.2018, E.2015/16291, K.2018/10106; Y.9.HD., T.12.03.2018, E.2015/11324, K.2018/4973; Y.9.HD., T.09.09.2014, E.2014/25796, K.2014/25772; Y.9.HD., T.08.09.2014, E.2012/26531, K.2014/25565; Y.9.HD., T.22.02.2011, E.2009/43777, K.2011/49236; Y.9.HD., T.22.02.2011, E.2009/43776, K.2011/49235. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin aynı yöndeki kararları için bkz. Y.22.HD., T.19.04.2017, E.2017/7005, K.2017/9137. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

eleştirilmekteydi.¹⁰⁹ Nitekim Yargıtay da içtihadını değiştirmiş olup güncel kararlarında “...Hafta tatili ücretlerinin tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, tahakkuku aşan çalışmalar her türlü delille ispat edilebilir ve bordrolarda yer alan ödemelerin mahsubu gerekir...” sonucuna varmaktadır.¹¹⁰

Açıklananlardan da anlaşılacağı üzere, Yüksek Mahkeme fazla çalışmanın ispatı bakımından bordrolara ilişkin yaptığı değerlendirmelerin aynısını hafta tatili bakımından da yapmaktadır. Ancak bordrolara ilişkin gösterilen bu yaklaşım, eğer ilgili bordroda bazı aylar bakımından tahakkuk varsa önem arz eder. Buna mukabil bütün haftalar için tahakkuk varsa özetlediğimiz yaklaşımın bir değeri kalmaz. Daha net bir deyişle herhangi bir aya ilişkin düzenlenen bordroda ilgili aydaki bütün hafta tatilleri için tahakkuk gerçekleşmişse, bordro imzalı olsa da olmasa da söz konusu ay bakımından hafta tatili günlerinde fiilen çalışmanın ispatlanması gereği zaten ortadan kalkmış olur. Bu gibi durumlarda işçi eğer eksik ödenmişse sadece bakiye hafta tatili ücret alacağını talep eder. Eksik ödenmeye yol açan nedenlerden biri de işçinin hafta tatili ücretinin gerçek ücret üzerinden hesaplanmamış olmasıdır. Çalışmamızda da ifade ettiğimiz üzere, bazı işverenlerce bordrolar gerçek ücret üzerinden düzenlenmez. Dolayısıyla, temel ücret esas alınarak hesaplanan hafta tatili ücreti eksik ödenmiş olur. Böyle bir ihtimâlde işçinin hafta tatili gününde çalıştığını değil, gerçek ücretin miktarını ispatlaması gereklidir. Bu bakımdan ücretin ispatına ilişkin mevzuatta ve uygulamada benimsenen ilke ve esaslar doğrultusunda hareket edilmelidir.¹¹¹

¹⁰⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 788; Doğan Yenisey, İş İlişkisinin Kurulması, s. 124; Baycık, İş İlişkisinin Kurulması, s. 310.

¹¹⁰ Y.9.HD., T.23.12.2020, E.2017/26327, K.2020/19678; Y.9.HD., T.02.12.2019, E.2016/9796, K.2019/21376. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024). İlgili husus Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kapatılması sonrasında içtihat farklılıklarının görüşülmesi sonucu yeni Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından yayımlanan metinde de belirtilmiştir. Bkz. “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020 (İlke Kararları)”, s. 487.

¹¹¹ Yüksek Mahkemenin bir kararında ifadeler şu şekildedir: “...Ne var ki ücret bordrolarında gösterilen ücretin gerçek ücreti yansıtmadığı anlaşılmalı; belgelerdeki tahakkuklar ile davacının aldığı kabul edilen ücret miktarı birlikte değerlendirilerek fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel

IV. HAFTA TATİLİ ÜCRETİNİN HESAPLANMASI

A. Temel Ücreti Belirleme Esasının Hafta Tatili Ücretinin Hesaplanmasında Önemi

Çalışmamızda sıklıkla ifade ettiğimiz üzere, hafta tatili ücretinin “çalışmadan hak kazanılan ücret (İşK m.46/2)” ve “çalışma karşılığı hak kazanılan ücret” olarak iki yönü bulunmaktadır. Dolayısıyla hesaplamanın her iki ücret açısından da değerlendirilmesi gerekir.

Daha önce de belirttiğimiz gibi, İşK m.46’daki şartların gerçekleşmesi halinde, işçi aynı maddenin ikinci fıkrası gereğince çalışmadan bir günlük ücrete hak kazanır. Söz konusu bir günlük ücretin hesaplanmasında işçinin temel ücretinin ne şekilde kararlaştırıldığı önemlidir. Bilindiği üzere, farklı ücret belirleme esasları vardır. Bunlar genel olarak maktu ücret, zamana göre ücret, akort ücret, götürü ücret, yüzde usulüne göre ücrettir.¹¹²

Maktu aylıkla çalışan işçilere her ay otuz gün üzerinden sabit bir ücret ödemesi yapılır.¹¹³ Dolayısıyla işçinin ücreti, maktu aylık şeklinde taraflarca belirlenmişse, çalışmadan hak kazanılan bir günlük hafta tatili ücretinin (İşK m.46/2) hâli hazırda maktu aylığın içinde ödendiği kabul edilir.¹¹⁴ Farklı bir deyişle işçi, ayrıca çalışmadan ödenmesi gereken hafta tatili ücretini (İşK m.46/2) işverenden talep edemez. Nitekim İşK m.49/4’de “*Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci*

tatil ücreti alacaklarının miktarının mahsubu göz önünde bulundurulmalıdır. Bu yönün nazara alınmadan, sonuca gidilmesi hatalı olmuştur...”; karar için bkz. Y.9.HD., T.16.05.2022, E.2022/5419, K.2022/6077, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹¹² Ücret türleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Süzek, s. 377 vd.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 337 vd.; Taşkent, Eyrenci, Ulucan ve Baskan, s. 140 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 620 vd.; Tunçomağ, Centel, s. 105 vd.; Narmanlioğlu, s. 290 vd.; Başbuğ, Yücel Bodur, s. 149 vd.

¹¹³ Süzek, s. 377; Taşkent, Eyrenci, Ulucan ve Baskan, s. 141; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 622; Şakar, s. 99.

¹¹⁴ Süzek, s. 859; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 810, 817; Taşkent, Eyrenci, Ulucan ve Baskan, s. 331; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 622; Tunçomağ, Centel, s. 173; Narmanlioğlu, s. 700; Şakar, s. 99; Göktaş, s. 45; Başkuru, s. 171; Topçuoğlu, s. 165.

maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz” düzenlemesine yer verilmek suretiyle açıkladığımız esas ortaya konmuştur. İfade edelim ki, her ne kadar hükümde atıf m.46/1 düzenlemesine yapılmışsa da atfın m.46/2'ye yapılması daha isabeti olurdu. Bu noktada önemle belirtilmelidir ki iş sözleşmelerinde işçinin ücretine çalışma karşılığı hak kazanılan hafta tatili ücretinin dahil olduğu kararlaştıramaz.¹¹⁵ Anayasa m.50 karşısında bu yöndeki düzenlemeler kesin hükümsüzdür.¹¹⁶

İşçinin ücreti maktu aylık şeklinde belirlenmemişse, farklı bir deyişle işçi zamana göre ücret ya da parça başına ücretle çalışıyorsa, kendisine iş ilişkisinin devamında çalışmaların karşılığı ödenen ücretin (İşK m.32) yanında, çalışmadan hak kazandığı ücretin (İşK m.46/2) ayrıca ödenmesi gerekir.

Uygulamada özellikle bordroların otuz gün üzerinden tahakkuk ettirilip ettirilmediği dikkate alınarak ücret belirleme esasına ilişkin sonuca ulaşılabilir. İmzalı bordroların otuz gün üzerinden düzenlenmiş olması, örneğin “yirmi altı gün normal çalışma” ve “dört gün hafta tatili çalışması” karşılığında bordrolarda ücret tahakkukunun bulunması, çalışma karşılığı olmaksızın hak edilen ücretin (İşK m.46/2) ödendiği anlamına gelir.¹¹⁷ Aynı sonuç, imzasız bordrodaki tahakkuk banka kanalı

¹¹⁵ Y.9.HD., T.28.09.2017, E.2017/5648, K.2017/14446; Y.9.HD., T.29.03.2018, E.2018/2411, K.2018/6965; Y.22.HD, T.12.03.2019, E.2016/7947, K.2019/5811; Y.22.HD, T.15.06.2020, E.2017/11872, K.2020/6718; Y.22.HD, T.17.03.2020, E.2017/28448, K.2020/5098. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹¹⁶ Süzek, s. 860; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1375; Baycık, İş İlişkisinin Kurulması, s. 298; Başkuru, s. 174.

¹¹⁷ İşçinin çalışmadan hak kazandığı bir günlük ücretinin ödenmiş olduğu bir olaya ilişkin Yargıtay kararında “...Dosya içeriğindeki hesap pusulaları ve banka kayıtlarından, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde davacıya çalışma karşılığı olmaksızın 1 günlük yevmiyenin ödendiği görülmüştür. Yukarıda açıklanan Kanun hükümleri ve tespitlere göre; hükme esas alınan bilirkişi raporunda ... hafta tatili ücret hesabında ise 2,5 kat olarak belirlenip sonuca gidilmesi hatalıdır...” ifadelerine yer vermiştir; karar için bkz. Y.9.HD., T.05.04.2016, E.2014/37212, K.2016/8451. Yüksek Mahkeme aynı yıl verdiği başka kararında da benzer biçimde “...her bir çalışılan hafta tatili için 2,5 yevmiye üzerinden hesaplama yapılmıştır. Dosyada mevcut bordrolar dikkate alındığında, her ay 30 gün üzerinden ücret ödemesi yapıldığına göre hafta tatilinin çalışılmadan ödenmesi gereken 1'er yevmiyelerinin ödendiği sonucu çıkmaktadır...” sonucuna ulaşmıştır; karar için bkz. Y.9.HD., T.29.02.2016, E.2014/32576,

ile ödendiğinde de kabul edilir.¹¹⁸ Eğer bordro düzenlenmemişse, banka hesap özetelelerinden ya da işçi tarafından imzalı ve ücretin ödendiğini gösterir herhangi bir belge vb. delillerden otuz günlük ücretin ödenip ödenmediği belirlenmelidir.

İşçinin hafta tatili gününde dinlenmeyerek çalışması halinde hak kazanacağı ücretin hesaplanması da ücret belirleme esaslı ile yakından ilgilidir. Ancak öncelikle çalışma karşılığı hak kazanılacak ücretin nasıl tespit edileceği ortaya konmalıdır. Söz konusu husus, daha önce açıklandığı üzere Kanun'da düzenlenmemiştir. Bu noktada işçinin hafta tatilindeki çalışma süresine bağlı farklı ihtimallerin değerlendirilmesini gerektirmektedir. İlgili ihtimallerden ilki işçinin hafta tatilinde günlük çalışma süresinin altında çalışmasıdır. Örneğin işçinin günlük çalışma süresi yedi buçuk saat olmasına karşın hafta tatili gününde fiilen bir saat çalışması mümkündür. Bu ihtimalde konuya ilişkin iki farklı görüş ileri sürmek mümkündür. Bunlardan ilki hesaplamada işçinin hafta tatili gününde fiili çalışma süresinin uzunluğunun esas alınması yönünde olacakken; diğeri ise işçi hafta tatili gününde günlük çalışma süresinden az çalışmışsa -fiili çalışma süresi ne olursa olsun- bir günlük ücretinin dikkate alınacağı yönünde olacaktır. Birinci görüşe göre işçi bir saatlik ücrete, diğeri görüşe göre ise bir günlük ücrete hak kazanır. Kanun koyucu

K.2016/4190. Dairenin 2023 yılında verdiği kararında da ulaşılan sonuç şu şekildedir: “...Somut uyuşmazlıkta, dosyada mevcut ücret bordrolarına göre davacıya hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir yevmiyenin ödendiği dikkate alındığında çalışılan dönemler için bir buçuk yevmiye üzerinden fark hafta tatili ücretinin hesaplanması gerekirken iki yevmiye üzerinden hesaplama yapan hatalı bilirkişi raporuna göre karar verilmesi isabetsizdir...”, karar için bkz. Y.9.HD., T.04.10.2023, E.2023/8396, K.2023/13668. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹¹⁸ Konuya ilişkin Yüksek Mahkeme “...Diğeri yandan, dosyaya sunulan imzasız ücret bordrolarına göre davacının, normal çalışmasının 30 gün olarak gösterildiği, hizmet döküm cetveline göre de prim gün sayısının 30 gün olarak bildirildiği çalışma dönemlerinin bulunduğu anlaşılmaktadır. Şu hâlde davacının bu şekilde tam gün esasına göre çalıştığı dönem tespit edilerek bu döneme ilişkin banka kayıtlarıyla ücret bordrolarının karşılaştırılması ve çalışılmayan hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödenip ödenmediğinin tüm dosya kapsamına göre yeniden değerlendirilmesi gereklidir...” şeklinde karar vermiştir; karar için bkz. Y.9.HD., T.25.05.2022, E.2022/5525, K.2022/6501, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

işçinin hafta tatili gününde kesintisiz yirmi dört saat dinlenmesini amaç edindiğinden (İşK m.46/1), sadece fiili çalışma süresinin esas alınması suretiyle çalışma karşılığı hak edilen ücretin hesaplanması doğru olmaz.¹¹⁹ Dolayısıyla işçi hafta tatili gününde bir saat dahi çalışsa, hafta tatili gününün tamamında çalıştığı kabul edilmelidir.¹²⁰

¹¹⁹ Aksi görüşte bkz. Ekonomi, s. 36. Hafta tatili ücretinin hesaplanmasında saatlik ücretin değil, günlük ücretin esas alınması gerektiği anlaşılmaktadır. Nitekim Yargıtay da konuya ilişkin kararında “...Somut uyumsuzlukta hükme esas alınan bilirkişi raporu incelendiğinde; davacının, hafta tatili ve genel tatil günlerinde çalıştığı saat üzerinden hafta tatili ve genel tatil ücreti alacaklarının hesaplandığı saptanmıştır. Oysa ki yukarıdaki yasal düzenlemeler ve Dairemiz uygulamaları dikkate alındığında hafta tatilindeki çalışmanın o günün yevmiyesinin 1,5 katı olarak hesaplanması gerektiği, yine genel tatildeki çalışmanın da o günün çalışma karşılığı olmayan yevmiyesinin ödenmemesi halinde 1 günlük yevmiye olması gerektiği açıktır. Yani hafta tatili ve genel tatil ücreti alacaklarının çalışılan saat üzerinden hesaplanması hatalıdır...” ifadelerine yer vermiştir; karar için bkz. Y.9.HD., T.05.02.2019, E.2015/28639, K.2019/2690. Bu noktada önemle vurgulayalım ki, açıklamamızda belirttiğimiz ya da kararda geçen “hafta tatili ... ücreti alacaklarının çalışılan saat üzerinden hesaplanması hatalıdır” ifadesi ile kast edilen, işçinin hafta tatilinde gerçekleştirdiği fiili çalışma süresinin dikkate alınamayacağıdır; bu bakımdan fiili çalışan süre değil, normal kararlaştırılan günlük çalışma süresinin uzunluğu göz önünde bulundurulur. Bununla birlikte Yargıtay bir kararında “...Somut olayda hükme esas alınan bilirkişi raporunda Cumartesi günleri de hafta tatili olarak değerlendirilmiş ise de haftalık çalışma süresi kanuni kırkbeş saati aşmadığından davacının Cumartesi günü çalışmasının fazla mesai kapsamında değerlendirilmesi doğru değildir. Pazar günü işyerinde sadece sabahleyin gazete dağıttığı bunun dışında hafta içi çalışma günlerinde yapmakla yükümlü olduğu diğer kapıcılık hizmetlerini görmediği tanık anlatımları ve dosya kapsamıyla sabit olduğuna göre davacının pazar günleri yaptığı gazete dağıtma işinin aldığı zaman belirlenerek sadece bu sürenin hafta tatili çalışmalarının tabi olduğu ücretlendirme döneminde fazla mesai olarak hesaplanması suretiyle alacağının tespiti gerekirken tam gün çalışmış gibi %150 oranında tam gün fazla mesai olarak değerlendirilmesi yerinde görülmemiştir. Daha açık bir anlatımla davacı hafta tatili günü yaptığı iş itibarıyla kısmi süreli olarak yani yarım saat, kırkbeş dakika çalışmış ise sadece bu süreye tekabül eden saat ücreti ve bu saat ücretinin %50 zamlı hesaplanıp alacağı tespit edilmelidir. Mahkemece davacının sadece gazete dağıttığı anlaşılan Pazar günü çalışmasını tam gün çalışmış gibi sayarak zamlı ücret ödemesi ve Cumartesi günlerini de

Bir diğer ihtimal ise işçinin hafta tatilinde günlük çalışma süresinin üzerinde çalışmasıdır. Bu hususa da işçinin günlük çalışma süresinin yedi buçuk saat olmasına karşın hafta tatili gününde dokuz saat çalışması örneği verilebilir. Aşağıda “Hafta Tatili Ücretinin Fazla Çalışma Ücreti ile İlişkisi” başlığı altında açıkladığımız üzere, işçi hafta tatili ücretinin yanı sıra fazla çalışma ücreti de talep etmişse, hafta tatilinde yedi buçuk saati aşan çalışma, fazla çalışma ücretinin hesabında dikkate alınır; ancak işçinin fazla çalışma ücreti talep etmeksizin sadece hafta tatili ücreti talep etmesi ve hafta tatilinde yedi buçuk saatin üzerinde çalışması halinde, günlük ücretin fiili çalışma süresi üzerinden tespit edilmesi daha adil bir yaklaşım olur. Sonuç olarak kanaatimizce işçinin hafta tatili ücreti günlük ücreti esas alınarak belirlenmeli; ancak bu belirlemede, işçinin günlük çalışma süresinin üzerinde çalışması ve fazla çalışma ücreti talep etmemesi halinde fiili çalıştığı süre esas alınmalıdır.

Gelinen noktada işçinin çalışmadan (İŞK m.46/2) ve çalışma karşılığı olmak üzere iki günlük ücrete hak kazanacağı düşüncesi ortaya çıkmış olur. Ancak hafta tatili gününde işçinin dinlenmesinin mutlak bir biçimde amaç edinildiği göz önünde bulundurulduğunda, iki günlük ücrete hak kazanılacağı şeklinde ulaşılan sonucun söz konusu amacı sağlamakta yetersiz kalacağı ortadadır. Ayrıca bahsi geçen sonucun benimsenmesi, kanun koyucunun yaptığı düzenlemelerle kendi içinde çeliştiği anlamına gelir. Gerçekten de yukarıda ifade ettiğimiz üzere, kanun koyucu sözleşmede kararlaştırılmış olması şartıyla ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin çalıştırılmasının mümkün olduğu hükme bağlamış olup (İŞK m.44), tatil günlerinde işçinin çalışması halinde iki günlük ücrete hak kazanacağını düzenlemiştir (İŞK m.47). Kısacası işçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmasına yedek hukuk kuralı niteliğindeki bir hükümlerle imkân tanınmış olan bir durumda (İŞK m.44) hak edilecek ücret (İŞK m.47) ile çalışmasının mutlak bir biçimde yasaklandığı durumda (İŞK m.46) talep edilecek ücretin aynı olması kanun koyucunun amacına uygun olmaz. Dolayısıyla işçinin hafta tatili

hafta tatili günü olarak kabul etmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” sonucuna ulaşmıştır; karar için bkz. Y.22.HD., T.18.04.2013, E.2012/20102, K.2013/8201. Söz konusu kararda Yargıtay hafta tatili günündeki çalışmasını fiilen çalışılan süre olarak nitelendirilmiş gibi gözükmese de, esasen söz konusu çalışmayı fazla çalışmaya dahil etmiştir. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹²⁰ Baycık, İş İlişkisinin Kurulması, s. 326-328; Başkuru, s. 173.

gününde çalışması halinde çalışma karşılığı hak kazandığı ücretin zamlı hesaplanması isabetli olur.

Nitekim daha önce de ifade ettiğimiz üzere, Yargıtay da kararlarında “...4857 sayılı Kanun'un 46 ncı maddesinin ikinci fıkrası gereğince, çalışılmayan hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın işçinin ücreti tam olarak ödenir. Hafta tatilinde çalışan işçinin ücretinin nasıl hesaplanacağı yasalarda düzenlenmemiş ise de Dairemizce hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı, buna göre ücretin yüzde elli zamlı ödenmesi gerektiği görüşü benimsenmiştir Buna göre hafta tatilinde çalışılmışsa, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında, çalışmanın karşılığı da bir buçuk yevmiye olarak ödenmelidir...” sonucuna ulaşmaktadır.¹²¹

Açıklamalarımız doğrultusunda hafta tatili gününde çalışılması halinde, hafta tatili ücretinin iki buçuk yevmiye olduğu sonucuna ulaşılır. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, hesaplamada iki buçuk günlük ücretin esas alınması -özellikle ücretin belirlenme esası nedeniyle- bazen mükerrer ödemeye yol açabilir. Örneğin işçinin iş ilişkisi devam ederken çalışmadan hak kazandığı ücreti (İşK m.46/2) ödenmişse artık sadece çalışma karşılığı hak kazandığı zamlı ücret hesaplanmalıdır.¹²² Bu noktada işçinin maktu aylıkla çalıştığı hâllerde çalışmadan hak kazanılan ücretin aylığın içinde ödendiği kabul edileceğinden, sadece çalışma karşılığı ödenmesi gereken ücret, bir buçuk günlük ücret olarak belirlenir.¹²³

¹²¹ Y.9.HD., T.04.10.2023, E.2023/8396, K.2023/13668; Y.9.HD., T.01.07.2020, E.2016/19446, K.2020/6889; Y.9.HD., T.02.06.2020, E.2016/15920, K.2020/4681; Y.9.HD., T.22.01.2019, E.2015/33576, K.2019/2003; Y.9.HD., T.05.04.2016, E.2014/37212, K.2016/8451; Y.9.HD., T.29.02.2016, E.2014/32576, K.2016/4190, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹²² Y.9.HD., T.05.04.2016, E.2014/37212, K.2016/8451; Y.9.HD., T.04.10.2023, E.2023/8396, K.2023/13668. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹²³ Nitekim Yüksek Mahkeme de konuya ilişkin kararında “...Somut olayda, ibraz edilen bordrolardan da anlaşılacağı üzere davacının aylık maktu ücret aldığı görülmüştür. Aylık maktu ücret içerisinde çalışılmayan hafta tatilleri ücreti olan 1 yevmiye de dahildir. Buna rağmen bilirkişi hesaplama tablosu incelendiğinde yapılan hesaplamanın günlük yevmiyenin 2,5 katı olduğu ve bu hali ile davacının çalışmadan ücreti içinde bulunan 1 yevmiyenin dahi ayrıca hesaplanıp hafta tatili alacağıının belirlendiği

Şüphesiz diğer ücret türlerine göre çalışan işçinin çalışmadan hak kazandığı ücret (İşK m.46/2) iş ilişkisi devam ederken ayrıca ödenmişse, yine aynı sonuç geçerli olur. Nitekim işçinin zamana göre ücretle çalıştığı bir olaya ilişkin Yüksek Mahkeme “...Somut uyumsuzlukta, davacı günlük ücretle çalışmakta olduğundan mahkemece hükme esas bilirkişi raporunda ücret belirlemesi 30 gün üzerinden yapılmakla davacının hafta tatilindeki çalışmasının zamsız kısmı belirlenmiştir. Bu belirlenen ücret üzerinden tekrar çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye ödenmemiş gibi hafta tatili hesabı yapılması mükerrer hesaplama olup, hatalıdır. Buna göre yukarıdaki yasal düzenleme doğrultusunda hafta tatili ücretinin, hafta tatilinde çalışılmışsa, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında, çalışmanın karşılığı da bir buçuk yevmiye olarak hesaplanması gerekirken, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, hafta tatili ücretinin 2.5 katsayı üzerinden hesaplanması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...” sonucuna ulaşmıştır.¹²⁴

İş ilişkisi devam ederken işçiye hem çalışma karşılığı hem de çalışmadan hak kazandığı ücretlerin ödenmiş olması, ancak bu ödemenin zamlı yapılmamış olması da ihtimâl dahilindedir. Böyle bir ihtimâlde işçi sadece ücretin zamlı kısmına hak kazanır. Kısacası somut olayın niteliği ve özellikle de ücretin belirlenme esasına dikkate alınmaksızın, her olayda iki buçuk günlük ücretin hesaplanması ve doğrudan buna hükmedilmesi isabetli olmaz. Sonuç olarak ücret maktu aylık şeklinde belirlenmişse ya da ücretin maktu aylık dışında herhangi bir şekilde belirlendiği durumda eğer çalışmadan hak kazanılan hafta tatili ücretinin iş ilişkisi devam ederken ödendiği anlaşılıyorsa sadece çalışma karşılığı olan hafta tatili ücreti zamlı bir şekilde ödenir.

B. Hafta Tatili Ücretinin Hesaplamasında Dikkate Alınacak Günlük Ücretin Tespiti

Yukarıdaki yapılan açıklamalar doğrultusunda işçinin hafta tatili ücret alacağıının hesaplanmasında bir günlük ücretinin bulunması

görülmüştür. Dolayısıyla yapılan hesaplama hatalıdır...” sonucuna ulaşmıştır; karar için bkz. Y.9.HD., T.01.07.2020, E.2016/19446, K.2020/6889, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹²⁴ Y.9.HD., T.22.01.2019, E.2015/33576, K.2019/2003, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

gereklidir. Günlük ücretin yanlış hesaplanması hafta tatili ücretinin eksik ya da fazla ödenmiş olmasına yol açar.¹²⁵ Dolayısıyla günlük ücretin ne şekilde tespit edileceği açıklanmalıdır. Kanun'un “*Ücret Şekillerine Göre Tatil Ücreti*” başlıklı 49. maddesinde “*İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedibuçuk katıdır. Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz*” düzenlemesine yer verilmiştir.

Görüldüğü üzere, düzenlemede ücretin belirleme esaslarına göre günlük ücretin ne şekilde hesaplanması gerektiği açıklanmıştır. Maktu aylıkla çalışma halinde ayrı bir hesaplama yöntemine yer verilmemiş olmasının nedeni, çalışmadan hak kazanılan ücretin aylığın içinde ödenmiş olmasıdır. Daha net bir deyişle eğer işçi maktu aylıkla çalışıyorsa, İşK m.46/2 uyarınca hak ettiği ücret aylığın içinde ödenmiş kabul edileceğinden, söz konusu işçinin hafta tatili gününde çalışması halinde elde edeceği zamlı hafta tatili ücretinin tespiti için günlük ücreti belirlenmek zorundadır. Örneğin aylık 30.000 TL net maktu ücretle çalışan işçinin günlük ücreti 1.000 TL net (30.000 TL net/30 gün) olarak tespit edilir. Örnekteki işçi maktu aylıkla çalıştığından saatlik ücreti 133,33 TL net (30.000 TL net/225 saat) olarak bulunur ve günlük ücreti yine 1.000 TL (7,5 saat x 133,33 TL) şeklinde tespit edilir; bu ücret, çalışması nedeniyle zamlı ödenir. Öte yandan yukarıda da ifade ettiğimiz

¹²⁵ Günlük ücretin eksik hesaplanarak işçiye hafta tatili ücretinin ödenmiş olması halinde işçi bakiye hafta tatili ücret alacağına hak kazanır. Konuya ilişkin Yargıtayın kararındaki ifadeler şu şekildedir: “...*Davacı hafta tatili alacağı talebinde bulunmuş Mahkemece 1/3 oranında hakkaniyet indirimi yapılarak net 986,58 TL hafta tatili alacağına hükmedilmiştir. Ancak Mahkemece hükme esas alınan 02.11.2015 tarihli bilirkişi raporunda maddi hata yapılmıştır. Örneğin 01.07.2013-25.12.2013 tarihleri arasında davacının 16,55 gün hafta tatilinde çalıştığı, ücretinin 2.658,96 TL olduğu, 293,44 TL hafta tatili alacağı bulunduğu tespit edilmiştir. Halbuki davacının günlük ücreti anılan tarihler arasında 88,63 TL olup, bu döneme ilişkin hafta tatili alacağı $16,55 \times 88,63 \times 1,5 = 2.200,28$ TL olmalıdır...*”; karar için bkz. Y.9.HD., T.02.06.2020, E.2016/15920, K.2020/4681, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

üzere, kanaatimizce işçinin günlük çalışma süresinin üzerinde çalışması ve fazla çalışma ücreti talep etmemesi ihtimalinde günlük ücreti yedi buçuk saat üzerinden değil fiili çalıştığı süre üzerinden tespit edilerek zamlı ücret ödenmelidir.

İşçinin maktu aylıkla çalışmaması halinde ise, hükümde geçen esaslar doğrultusunda günlük ücreti belirlenir. Maddeye aykırı olacak biçimde farklı ilkeler doğrultusunda hareket edilemez.¹²⁶ Hükümde belirtilen esasların uygulanmasına ilişkin örneğin, işçinin ödeme gününe kadar ki çalışmasının yirmi gün olduğu ve bunun karşılığında da 30.000 TL net ücrete hak kazandığı bir durumda, günlük ücret 1.500 TL net (30.000 TL net/20 gün) olarak bulunur. Örnekteki işçi için hükümdeki esaslara aykırı olmamak şartıyla başka bir hesap yöntemi de kabul edilebilir. Buna göre örnekteki işçi günde ortalama beş saat çalışmış olsa ücret ödeme dönemine kadar yüz saat (20 günx5 saat) çalışmış kabul edilir ve saatlik ücreti 300 TL net (30.000 TL/100 saat) şeklinde hesaplanır. Örnekteki olayda işçinin günlük ortalama çalışma süresi beş saat olduğundan, günlük ücret 1.500 TL net (300 TLx5 saat) olarak ortaya çıkar. Maktu aylıktan farklı olarak hafta tatilinde çalışmadan hak kazanılan ücretin ücret ödeme zamanında ayrıca ödenmesi gereklidir. Bir ayda dört hafta olduğu düşünüldüğünde işçinin İşK m.46/2 gereğince hak edeceği ücret alacağı miktarı 1.500 TL netx4 hafta= 6.000 TL net'dir. İşçinin çalışması halinde ayrıca bir buçuk günlük zamlı ücrete hak kazanacağı yukarıda açıklanmıştı.

İşçinin saatlik ücretle çalıştığı olasılık da kısaca değerlendirilmelidir. Bilindiği üzere, İşK m.63'te haftalık çalışma süresinin en çok kırk beş saat olacağı ve aksi kararlaştırılmadığı sürece

¹²⁶ Primlerin hesaplama yöntemi bakımından değerlendirildiği bir olayda Yüksek Mahkeme "...Somut olayda, mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının aldığı primlerin hafta tatili ücretlerini karşıladığı belirtilmiş ise de hafta tatili ücretlerinin primlerle bir ilgisi bulunmamaktadır. Bu nedenle, dosyadaki tanık beyanları tüm dosya kapsamı ile birlikte değerlendirilmeli, davacının hafta tatili günlerinde çalıştığı tespit edilmesi halinde hesaplama yapılmalı, bulunan miktardan makul bir indirim yapılarak hafta tatili ücreti hüküm altına alınmalıdır. Mahkemece, primlerin hafta tatili ücretini karşıladığı gerekçesiyle talebin reddine karar verilmesi hatalı olup ayrı bir bozma nedenidir..." şeklinde sonuca ulaşmıştır; karar için bkz. Y.9.HD., T.30.09.2015, E.2015/22884, K.2015/26972, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

haftalık kırk beş saatlik çalışma süresinin haftanın günlerine eşit şekilde bölüneceği hükme bağlanmıştır. Kanun koyucu her ne kadar çalışma süresinin uzunluğuna ve bunun günlere paylaştırılmasına ilişkin bir serbesti getirmişse de Kanun'daki bazı maddeler, çalışma süresinin haftada kırk beş saat ve günde yedi buçuk saat olduğu kuralına bağlı kalınarak düzenlenmiştir. Bunlardan biri de yukarıda yer verdiğimiz İşK m.49 hükmüdür. Gerçekten de hükmün üçüncü fıkrasında “*saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, saat ücretinin yedibuçuk katıdır*” şeklinde anlayışa yer verilmek suretiyle, İşK m.63'teki esasa bağlı kalmıştır. Örneğin işçinin haftanın altı günü günde yedi buçuk saat çalıştığı bir durumda, işçi hafta tatilinde bir saat dahi çalışsa, bir günlük ücrete hak kazanacak ve İşK m.49 gereğince de yedi buçuk saatlik ücret kendisine ödenecektir. Ancak işçinin haftada kırk beş saatten daha az çalışması imkân dahilindedir. Somut olayın özelliğine göre taraflarca haftalık çalışma süresi kırk beş saatten daha az kararlaştırılmış ya da fiili çalışma süresi kırk beş saatin altında kalmış olabilir. Kısacası işçinin haftanın altı günü bazı günler yedi buçuk saatten daha az çalışması imkân dahilindedir. Öyle ki kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışıldığında bu durum zaten kaçınılmazdır. Bunların yanında haftada kırk beş saat çalışan işçinin, günde on bir saatten az ancak yedi buçuk saatten fazla çalışması gerektiği de kararlaştırılmış olabilir. Burada değerlendirmek istediğimiz hukuki sorun, saat ücreti ile çalışan işçinin günlük çalışma süresinin yedi buçuk saatten daha az ya da fazla olacak şekilde kararlaştırıldığı durumlarda hafta tatili ücretinin hesabında mutlak şekilde İşK m.49/3 uyarınca yedi buçuk saatin mi, yoksa işçinin kararlaştırılan günlük çalışma süresinin mi esas alınacağına ilişkindir.

Öncelikle önemle ifade edelim ki, yukarıda da açıkladığımız üzere işçinin hafta tatili gününde gerçekleşen sadece fiili çalışmasının göz önünde bulundurulması suretiyle bir güne ilişkin hesaplama yapılması hatalı olur. Yine yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, kanun koyucu İşK m.63 doğrultusunda günlük çalışma süresini kural olarak yedi buçuk saat kabul etmek suretiyle günlük ücretin belirleneceğini hükme bağlamıştır (İşK m.49/4). Çalışmamızda ücret türlerine göre yapmış olduğumuz açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, maktu aylıkla çalışan işçiler açısından işçinin hafta tatilinde yedi buçuk saatin üzerinde çalışması ve fazla çalışma ücreti talep etmemesi ihtimali dışında hesaplamada günlük çalışma süresinin yedi buçuk saat olarak belirlenmesi yerindedir. Diğer ücret türlerine göre çalışan işçiler bakımından ise, günlük çalışma süresinin belirlenmesi yolu tercih edilmiştir (İşK m.49/2). Bu bakımdan işçinin saat ücreti ile çalışması ve İşK m.63'e göre günlük çalışma

süresinin yedi buçuk saatten az olması halinde, günlük ücretin belirlenmesinde yedi buçuk saatin ya da fiili çalışma süresinin değil, taraflarca kararlaştırılan çalışma süresinin esas alınması doğru olur. Günlük çalışma süresinin uzunluğuna ilişkin açık bir anlaşma yoksa, işçinin günlük ortalama çalışma süresi kararlaştırılan çalışma süresi olarak kabul edilmelidir.¹²⁷ Farklı bir deyişle işçinin maktu aylıkla

¹²⁷ Yargıtayın da konuya ilişkin benzer bir yaklaşımı bir kararında açıklanmıştır. Konunun önemine binaen kararın uzun bir şekilde aktarılması gereği doğmuştur: “...Dairemizce, usta öğreticiler bakımından uygulanan kriterlere göre öncelikle davacının bir ayda çalıştığı toplam ders saati süresi, o ayda fiilen çalıştığı toplam gün sayısına bölünerek, günlük ortalama çalışma saat süresi bulunmalıdır. Bulunan günlük ortalama çalışma saat süresinin, ders saati ücreti ile çarpılması neticesinde ulaşılan miktar nazara alınarak çalışma karşılığı olmayan hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günleri ücretleri hesaplanmalıdır. Bu hesaplama, her ay için ayrı ayrı yapılmalıdır. Örnek vererek açıklamak gerekirse ilgili ayda, toplam yüz kırk ders saati fiilen çalışan bir usta öğreticinin, o ay için aylık fiilen çalıştığı gün sayısının yirmi gün olduğu ve ders saati ücretinin ise 10,00 TL olduğu kabul edilirse bu ayda çalışılan toplam ders saatinin (140 saat), fiilen çalıştığı toplam gün sayısına (20 gün) bölünmesi neticesinde, günlük ortalama çalışma saat süresinin yedi saat olduğu sonucuna ulaşılabacaktır. Söz konusu günlük ortalama çalışma saat süresinin (7 saat), ders saati ücreti (10,00 TL) ile çarpımı neticesinde ulaşılan 70,00 TL miktarı, çalışma karşılığı olmayan bir günlük hafta tatili veya ulusal bayram ve genel tatili ücretidir. Taraflar arasında, akdi tatile ilişkin bir anlaşma olmadığından, usta öğretici olan davacının, 4857 sayılı Kanun hükümlerine göre, çalışma karşılığı olmadan ücreti ödenmesi gerekli hafta tatili gününün, haftada sadece bir gün olduğu kabul edilmelidir. Aylık ücret miktarının belirlenmesine gelince; usta öğreticiye ilgili ay için, o ayda fiilen çalıştığı ders saati ile ders saat ücretinin çarpımı neticesinde bulunacak tutara, o ayda çalışma karşılığı olmayan hafta tatili günleri için hesaplanan ücret tutarı eklenmeli ve ulaşılan sonuç aylık ücret miktarı olarak esas alınmalıdır. Örneğin, ilgili ayda, toplam yüz kırk ders saati fiilen çalışan ve ders saati ücreti 10,00 TL olan bir usta öğreticinin, fiili çalışması karşılığı hak kazandığı tutar, $140 \times 10,00 \text{ TL} = 1.400,00 \text{ TL}$ 'dir. Yukarıdaki paragraftaki hesaplama göre, çalışma karşılığı olmayan hafta tatili gününün ücretinin 70,00 TL olduğu ve ilgili ay için çalışma karşılığı olmadan toplam dört günlük hafta tatili ücretinin bulunduğu kabul edilirse, bu ay için ödenmesi gereken toplam çalışma karşılığı olmayan hafta tatili günü ücreti $70,00 \text{ TL} \times 4 = 280,00 \text{ TL}$ olacaktır. 1.400,00 TL ile 280,00 TL'nin toplamı neticesinde ulaşılan 1.680,00 TL miktarı, aylık ücret miktarı olarak tespit edilmelidir...”; kararlar için bkz. Y.9.HD.,

çalışmadığı ve günlük çalışma süresinin yedi buçuk saatten daha az olduğu durumlarda günlük çalışma süresinin yedi buçuk saat esas alınarak hafta tatili ücretinin belirlenmesi isabetli değildir. İfade ettiğimiz üzere, ele aldığımız bu olasılıkta işçinin günlük çalışma süresinin yedi buçuk saatten az olacak şekilde çalışılan günlere eşit biçimde değil, farklı şekilde dağıtılmış olması da ihtimal dahilindedir. Bu durumda da günlük ortalama çalışma süresi belirlenerek sonuca ulaşılmalıdır. İşçinin maktu aylık almaması ve günlük çalışma süresinin yedi buçuk saatin üzerinde kararlaştırılması veya günlük ortalama çalışma süresinin yedi buçuk saatin üzerinde olması durumunda da saatlik ücretle çalışan işçinin hafta tatili ücretinin söz konusu çalışma süresinin uzunluğu esas alınarak hesaplanması yerinde olur.

Belirtmek gerekir ki İşK. m.48'de işçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatillerine ilişkin ücretlerin, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödeneceği ve ödemede geçici iş göremezliğin ölçüt alınacağı açıklanmıştır. Bu doğrultuda hafta tatili ücreti de günlük geçici iş göremezlik ödeneği tutarında olacaktır.¹²⁸ Hükümde aynı zamanda hastalık nedeniyle Kurum tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin maktu ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edileceği de ortaya konmuştur.

C. Hafta Tatili Ücretinin Hesaplanmasında Esas Alınacak Dönem ve Ücretin Türü

Herhangi bir işçilik alacağının hesaplanmasında işçinin ücretinin miktarı önemli bir yere sahiptir. Farklı bir ifadeyle hak edilen herhangi bir işçilik alacağının toplam miktarının hesaplanması işçinin gerçek aylık ücretinin bilinmesiyle mümkündür. Bu durumda da temelde cevaplanması gereken iki soru vardır: “Hafta tatili ücretinin hesaplanmasında işçinin ne zamanki ücreti dikkate alınacaktır?” ve “Hafta tatili ücretinin hesaplanmasında göz önünde bulundurulması gereken ücretin türü nedir?”

T.25.05.2022, E.2022/5525, K.2022/6501; Y.9.HD., T.09.05.2022, E.2022/3893, K.2022/5643. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹²⁸ Geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanması hakkında bkz. 5510 s. K. m.17.

İşçinin İşK m.46'daki şartları sağlaması ile birlikte anılan hükmün ikinci fıkrasındaki ücret ayrıca hafta tatili gününde çalışması ile birlikte zamlı ücret alacağı doğar ve ücretin ödenmesi gereken ilgili ayda söz konusu ücret alacağı muaccel olur. Dolayısıyla işçinin hafta tatili ücret alacağının hesaplanmasında iş ilişkisinin sona erdiği tarihteki ücret miktarı değil, çalışmasının geçtiği ilgili dönemlerdeki ücret miktarları belirlenmelidir.¹²⁹ Ancak bilindiği üzere, iş yargısını en çok meşgul eden konulardan biri de işçinin gerçek ücretinin miktarının ne olduğudur. Zira uygulamada daha az prim ve vergi ödemek ya da ileride doğacak işçilik alacaklarını daha düşük bedelle ödemek için işçinin gerçek ücretinin bordro vb. belgelere yansıtılmadığı, elden ödemelerin gerçekleştirildiği görülmektedir. Öyle ki işçinin son ücretinin belirlenmesi dâhi uygulamayı ciddi anlamda meşgul ederken, iş ilişkisinin varlığını sürdürdüğü bütün aylardaki ücret miktarlarının tespiti çok daha zordur. Nitekim özellikle işçinin kıdem ve ihbar tazminatları gibi alacaklarının son ücret üzerinden hesaplanmasının gerekmesi ve sona erme tarihinin iş ilişkisinin devam ettiği döneme ilişkin en yakın tarih olması nedenleriyle uygulamada özellikle ve genellikle son ücretin belirlenmesi yoluna gidilir. Son ücretin asgari ücrete oranlanması ve çıkan sonucun da iş ilişkisinin devam ettiği dönemlerdeki asgari ücretlere uygulanması suretiyle dönem ücretleri belirlenir.

İfade ettiğimiz üzere önceki dönem ücretlerinin belirlenememesi ihtimalinde yukarıda açıklanan yol esas alınır.¹³⁰ Buna mukabil,

¹²⁹ Süzek, s. 859.

¹³⁰ Yargıtayın da konuya ilişkin yaklaşımı şu şekildedir: “...Hafta tatili ücretleri çalışılan dönem ücreti üzerinden hesaplanır. Son ücrete göre hesaplama yapılması doğru olmaz. Bu durumda hafta tatili ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli değildir. İstek konusu dönem içinde işçi ücretlerinin miktarı da belirlenmelidir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak bilinmeyen ücretin buna göre tespiti de Dairemiz tarafından kabul görmektedir. Ancak işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanması gibi durumlarda, bilinen son ücretin asgari ücrete oranının geçmiş dönemler yönünden dikkate alınması doğru olmaz. Bu gibi hallerde, ilgili meslek kuruluşlarından bilinmeyen dönemler için ücret araştırması yapılmalı ve dosyadaki diğer deliller birlikte değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir. Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, bir ödeme dönemi içinde kazanılan ücretler toplamı çalışılan gün sayısına bölünerek hesaplama

işverenin özlük dosyalarını mevzuata uygun bir biçimde düzenlediği, elden ödeme vb. uygulamaların olmadığı hâllerde kayıtlardaki ücret miktarı dikkate alınır ve herhangi bir oranlama yapılmaz. Yargıtay bir kararında “...Ayrıca ulusal bayram genel tatil ile hafta tatili alacaklarının ilgili olduğu dönemlerdeki ücret seviyesi üzerinden hesaplanması gerekirken tüm çalışma dönemi için aynı ücret seviyesi üzerinden alacak hesabı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” ifadelerine yer vermiştir.¹³¹ Kararda her ne kadar tüm çalışma dönemi için aynı ücret seviyesi üzerinden alacağın hesaplanmasının doğru olmadığı sonucuna ulaşılmışsa da, bu sonuç somut olay bakımından isabetlidir. Karardaki ilkenin genel geçer bir şekilde her olaya uygulanması mümkün değildir. Yargıtay kararında kastedilen herhangi bir araştırma yapılmaksızın işçinin ücretinin bütün çalışılan dönemler bakımından aynı miktarda olduğunun kabul edilmesidir. Gerekli araştırma yapıldıktan sonra iş ilişkisinin devamında özlük dosyasının mevzuata uygun biçimde düzenlendiği sonuç ve kanaatine varıldığı bir durumda, işçinin ücret seviyesinin çalıştığı bazı dönemler bakımından aynı olması ihtimal dahilindedir.

Hafta tatili ücretinin hesaplanmasında hangi zamandaki ücretin göz önünde bulundurulacağı belirlendikten sonra, hesaplamada esas alınacak ücretin türü de belirlenmelidir. Bilindiği üzere, ücret kavramının birçok yönden türleri bulunmaktadır. Giydirilmiş/çıplak ücret ve brüt/net ücret ayrımı bunlardan bazılarıdır. İşçilik alacağının giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanması için Kanun'da açıkça bu durumun belirtilmiş olması gereklidir.¹³² 4857 sayılı Kanun'da ihbar ve kötüniyet tazminatlarının, 1475 sayılı Kanun'un hâlen yürürlükte olan 14. maddesinde de kıdem tazminatının giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanması gerektiği hükme bağlanmıştır. Daha doğru bir deyişle, ilgili hükümlerde “giydirilmiş ücret” ifadesine açıkça yer verilmemiş,

yapılmalıdır. Yüzde usulünün uygulandığı işyerleri bakımından da işçinin o hafta elde ettiği ücretlerin toplamı altıya bölünerek tatil ücreti elde edilir. Yüzde usulü ya da parça başı ücret ödemesinin öngörüldüğü çalışma biçiminde hafta tatili ücreti, belirlenen günlük ücretin zamlı kısmına göre hesaplanmalıdır...”; karar için bkz. Y.9.HD., T.27.12.2012, E.2010/46722, K.2012/44515, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹³¹ Y.9.HD., T.03.11.2014, E.2014/30307, K.2014/3286, karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹³² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 336; Ekmekçi, Yiğit, s. 295; Narmanlioğlu, s. 283.

giydirilmiş ücretin içeriği açıklanmak suretiyle bu durum belirtilmiştir. İş Kanunu'nun “tatil ücretine girmeyen kısımlar” başlıklı 50. maddesi de “Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz” şeklindedir. Dolayısıyla hafta tatili ücreti çıplak ücret üzerinden hesaplanmalıdır.¹³³

Hafta tatili ücretinin çıplak ücret üzerinden hesaplanmasının ne anlama geldiği kısaca açıklanmalıdır. İş ilişkisi devam ederken işçiye temel ücret yanında para ve parayla ölçülmesi mümkün olan menfaatlerin ödenmesi mümkündür. Prim, ikramiye vb. ücret eklerinin, yemek, yol vb. sosyal yardımların temel ücrete ilavesi suretiyle giydirilmiş ücret tespit edilir. Dolayısıyla çıplak ücretin tespitinde prim, ikramiye gibi ücret ekleri ya da sosyal yardımlar göz önünde bulundurulmaz.¹³⁴ Ancak uygulamada önemli olan ve esas olarak belirlenmesi gereken husus, işçiye ödenen bir ücretin “ücret eki” ya da “temel ücret” niteliğinde olup olmadığının değerlendirilmesidir. Tarafların herhangi bir ödemeyi prim ya da ücret eki olarak nitelendirmesi, söz konusu menfaatin ücret eki olarak kabul edilmesi için tek başına haklı neden oluşturmaz. Örneğin Yüksek Mahkemenin kararına konu olan bir olayda isabetli bir biçimde “...Somut uyumsuzlukta; davacı uluslararası tır şoförü olup, davacının ücreti, asgari ücret+sefer primi toplamından oluşmaktadır. Sefer primi ve asgari ücret, ücretin kendisi olup, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının bu miktarlar üzerinden hesaplanması gerekirken, sadece asgari ücret baz alınarak hesaplama yapan bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...” sonucuna varılmıştır.¹³⁵ Her ne kadar karar konu olayda ulusal bayram ve genel tatil ücret alacağı talep edilmişse de söz konusu alacak da çıplak ücret üzerinden hesaplanacağından, ulaşılan sonuç hafta tatili ücret alacağı açısından da geçerlidir. Karara konu olayda tarafların “sefer primi” şeklinde yapmış olduğu nitelendirme, Yüksek Mahkemece ücret eki olarak kabul edilmemiştir. Gerçekten de olaydaki “sefer primi” ifadesi, ücretin belirlenmesi ile ilgili olup parça başına ücreti işaret eder.

¹³³ Süzek, s. 859; Taşkent, Eyrenci, Ulucan ve Baskan, s. 331; Narmanlıoğlu, s. 698; Başkuru, s. 171.

¹³⁴ Süzek, s. 376; Taşkent, Eyrenci, Ulucan ve Baskan, s. 146.

¹³⁵ Y.9.HD., T.2.03.2016, E.2014/35778, K.2016/7303, karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

Başka bir deyişle, işçinin ücretinin bir kısmının parça başına ücretle belirlendiği ve bunun da temel ücreti oluşturduğu kabul edilmelidir. Sonuç olarak açıkladığımız üzere, hafta tatili ücret alacağı temel ücret üzerinden hesaplanacağından, hesaplamada “*sefer primi*” de göz önünde bulundurulur.

Buraya kadar yapılan açıklamalardan da anlaşıldığı üzere, hafta tatili ücretinin hesaplanması hafta tatilinde gerçekleşen çalışmaların karşılığı için söz konusudur. Dolayısıyla işçinin herhangi bir nedenle çalışma yapmadığı haftalar açısından zamlı ücret hesaplanması isabetli olmaz. Örneğin işçinin yıllık ücretli izinindeyken, raporluyken çalışması kendisinden beklenemeyeceğinden ve çalışmasının gerçekleşmesi mümkün olmayacağından ilgili dönemler dışlanarak çalışma karşılığı hak kazanılan hafta tatili ücreti belirlenmelidir. Nitekim Yüksek Mahkeme de kararına konu olan bir olayda “...*Somut olayda, süt toplama işçisi olan davacının köylere gezerek hafta tatillerinde de çalıştığı tanık beyanları ile doğrulanmış ise de; davacının raporlu olduğu 06.08.2009-25.08.2009 tarihleri arasındaki süre dışlanmaksızın hesaplama yapılmış olması da isabetsizdir...*” ifadelerine yer vermek suretiyle, raporlu olan dönemin dikkate alınmaması gerektiğine hükmetmiştir.¹³⁶

Hafta tatili ücretinin hesaplanmasında ücret türü açısından değerlendirilmesi gereken bir diğer husus da talep edilen alacağa yönelik hükmün brüt ya da net ücret üzerinden kurulmasıyla ilgilidir. Yargıtay tarafından da belirtildiği üzere, ilgili hususun kararda gösterilmemesi infazda tereddüde yol açacaktır.¹³⁷ Yüksek Mahkemeye göre, “*İşçilik alacaklarına ilişkin davalarda alacaklar, açıkça net talep edilmediği takdirde işçilik alacaklarının kesintileri infazda dikkate alınacağından brüt miktarlar üzerinden hüküm altına alınması gerekir.*”¹³⁸

¹³⁶ Y.22.HD., T.13.11.2012, E.2012/5498, K.2012/25008, karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹³⁷ Y.9.HD., T.05.04.2016, E.2014/37212, K.2016/8451, karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹³⁸ Y.9. HD., T.17/02/2021, E.2016/28817, K.2021/4201; Y.HGK, T.10.10.2019, E.2019/157, K.2019/1051. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

D. Hafta Tatili Ücretinde İndirim Yapılması

Daha önce açıklandığı üzere, işçinin hafta tatillerinde çalıştığını kural olarak tanık dahil her türlü delille ispatlaması mümkündür. Öte yandan Yargıtay yerleşik içtihatlarında, fazla çalışma ve tatil çalışmalarının yazılı belgeler, işveren kayıtları veya kesin delillerle değil de tanıkla ispatlanması durumunda mahkemece hesaplanan fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil ücretlerinden indirim yapılması gerektiğine hükmetmektedir.¹³⁹ Bu doğrultuda ilgili alacakların sadece bir kısmının tanıkla ispatlanması durumunda, tanıkla ispatlanan döneme ilişkin alaktan indirim yapılacaktır.

Yüksek Mahkeme söz konusu alacaklarda indirim yapılmasını, işçinin uzun süre her gün çalıştırıldığına ilişkin kabulün hayatın olağan akışına ve insan doğasına uygun düşmeyeceği; yaşam tecrübelerine göre işçinin hiç hastalanmadan veya evlenme, doğum, ölüm, özel işleri gibi mazereti çıkmadan yıllarca sürekli çalıştığının kabul edilemeyecek oluşu; işyerindeki üretim faaliyeti ve işçinin üstlendiği işin niteliği dikkate alınmadan sürekli iş gördürüldüğünün varsayılmayacağı ve işçinin ara dinlenmesi, hafta tatili, yıllık izin, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde hiç dinlenme hakkını kullanmadan çalıştığının düşünülmemeyeceği gerekçelerine dayandırmaktadır.¹⁴⁰ Yapılacak indirim için Yargıtayın bazı kararlarda “*takdiri indirim*”¹⁴¹ bazı kararlarda “*hakkaniyet indirimi*”¹⁴²

¹³⁹ Y.22HD., T.26.11.2012, E.2012/7393, K.2012/26300; Y.9HD., T.14.05.2018, E.2015/15943, K.2018/10702; Y.9.HD., T.14.05.2018, E.2015/16108, K.2018/10704; Y.9HD., T.15.01.2020, E.2017/13560, K.2020/369; Y.HGK. T.28.11.2019, E.2016/2235, K.2019/1232; Y.HGK, T.05.12.2019, E.2016/2234, K.2019/1286; Y.HGK, T.05.12.2019, E.2016/2236, K.2019/1287; Y.9.HD., T.03.07.2018, E.2015/20890, K.2018/14476. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁴⁰ Y.HGK, T.28.11.2019, E.2016/2235, K.2019/1232; Y.HGK, T.05.12.2019, E.2016/2234, K.2019/1286; Y.HGK, T.05.12.2019, E.2016/2236, K.2019/1287; Y.9.HD., T.03.07.2018, E.2015/20890, K.2018/14476. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁴¹ Y.9.HD., T. 21.04.2016, E.2016/12548, K. 2016/10166; Y.9HD., T. 04.02.2014, E.2011/52229, K.2014/2979; Y.7.HD., T.14.09.2015, E.2014/20282, K.2015/14864; Y.22.HD., T.27.04.2016, E.2016/9393, K.2016/12548. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

kavramı kullanılsa da Hukuk Genel Kurulu indirimin işçinin yılın belli dönemlerinde çalışmadığı karinesine dayalı olmasından ötürü “*karineye dayalı makul indirim*” kavramının kullanılması gerektiğini ifade etmiştir.¹⁴³

Yüksek Mahkeme, indirim miktarının hakkın özünü zedeleyecek nitelikte olmaması gerektiğini belirtmektedir.¹⁴⁴ Hukuk Genel Kuruluna göre, “*İşçinin, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık izinli, mazeret izinli vs. sebeple çalışmadığı günler yılın yaklaşık olarak 1/3'üne tekabül ettiğinden kural olarak yapılacak indirimde bu oranın esas alınması isabetli olacaktır. Ancak işçinin hesaplanan fazla çalışma ve tatil çalışmalarında yıllık izin, mazeret izni ve tatil günleri dikkate alınmış ise indirimin daha az oranda yapılması gerekecektir.*”¹⁴⁵ Özel Daire kararları incelendiğinde ise, %10¹⁴⁶ ve %20¹⁴⁷ oranında indirimin

¹⁴² Y.9HD., T. 25.06.2012, E.2010/17666, K.2012/24302; Y.7.HD., T.28.06.2013, E.2013/1083, K.2013/12199; Y.7.HD., T.02.07.2015, E.2014/18581, K.2015/13552; Y.22.HD., T.09.10.2019, E.2017/24418, K.2019/18533. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁴³ Y.HGK, T.28.11.2019, E.2016/2235, K.2019/1232; Y.HGK, T.05.12.2019, E.2016/2234, K.2019/1286; Y.HGK, T.05.12.2019, E.2016/2236, K.2019/1287. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁴⁴ Bu doğrultuda Yargıtay tarafından %50 oranından indirim yapılması hakkın özünü zedeleyecek nitelikte değerlendirilmektedir. Bkz. Y.9HD., T.25.06.2012, E.2010/17666, K.2012/24302; Y.9HD., T.04.02.2014, E.2011/52229, K.2014/2979; Y.9HD., T.14.05.2018, E.2015/15943, K.2018/10702; Y.9HD., T.14.05.2018, E.2015/16108, K.2018/10704; Y.9HD., T.14.05.2018; E.2015/16012; K.2018/10701. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁴⁵ Y.HGK, T.28.11.2019, E.2016/2235, K.2019/1232; Y.HGK, T.05.12.2019, E.2016/2234, K.2019/1286; Y.HGK, T.05.12.2019, E.2016/2236, K.2019/1287. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁴⁶ Y.9.HD., T.19.12.2012, E.2010/36553, K.2012/43358; Y.22.HD., T.02.12.2015, E.2015/30468, K.2015/33294, Y.22.HD., T.02.12.2015, E.2015/30468, K.2015/33293; Y.22.HD., T.16.06.2020, E.2017/29991, K.2020/6790. %5 oranında indirimin yetersiz olduğu yönünde bkz. Y.7.HD., T.14.09.2015, E.2014/20282, K.2015/14864. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

yetersiz bulunduğu ve genel olarak %30 oranında indirim yapılmasının isabetli değerlendirildiği görülmektedir.¹⁴⁸

E. Hafta Tatili Ücretinin Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti ile İlişkisi

Daha önce de ifade ettiğimiz üzere, İş Kanunu m.47/1'de “*Bu Kanun 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 ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.*” hükmü bulunmaktadır. Konumuz bakımından bu başlık altında ele almak istediğimiz hukuki sorun, ulusal bayram günü veya bir genel tatil günü ile hafta tatili günü aynı güne denk gelirse ve bugün de çalışma gerçekleşirse ya da gerçekleşmezse, işçinin hem İşK m.47 gereğince hem de İşK m.46/2 uyarınca ve çalışmışsa zamlı ücrete hak kazanıp kazanamayacağıdır. Kısacası çakışan günler açısından işçinin hem ulusal bayram ve genel tatil ücretine hem de hafta tatili ücretine hak kazanıp kazanamayacağı açıklanmalıdır.

Hukuki sorun kanun koyucu tarafından herhangi bir düzenleme ile açıkça sonuca bağlanmamıştır. Bu durumda Kanun'da boşluk olduğu düşüncesiyle işçi lehine yorum ilkesini esas alarak her iki ücret alacağının talep edilebileceği kanaati ortaya çıkabilir. Ancak bu durum Kanun'da boşluk olması halinde kabul edilebilir. Konuya ilişkin boşluk olup olmadığının belirlenmesinde ise, Kanun'da sadece açık bir düzenlemenin olup olmadığının araştırılmasıyla yetinilmez. Zira hukuki sorunların çözümünde sadece hükümlerin lafzı değil, amacı da göz önünde bulundurulmalıdır. Kanun koyucu gerek ulusal bayram ve genel tatil gününde gerekse hafta tatili gününde öncelikli olarak işçinin çalışmamasını ve dinlenmesini amaç edinmiştir. Bu amacın

¹⁴⁷ Y.9.HD., T.18.01.2016, E.2015/34705, K.2016/957; Y.9.HD., T.18.01.2016, E.2015/34697, K.2016/949. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁴⁸ Y.22.HD., T.02.12.2015, E.2015/30468, K.2015/33294; Y.22.HD., T.02.12.2015, E.2015/30468, K. 2015/33293; Y.22.HD., T.16.06.2020, E.2017/29991, K.2020/6790; Y.9.HD., T.01.03.2022, E.2022/1969, K. 2022/2671. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

gerçekleşebilmesi ise, her şeyden önce işçinin ücret kaygısı yaşamamasıyla sağlanabilir. Gerçekten ücretinden yoksun kalacağı düşüncesinde olan işçi, ailesinin ve kendisinin geçimi için dinlenme hakkını kullanmaktan imtina edip çalışmayı tercih eder. Kanun koyucu da bu durumun ortaya çıkmaması için, farklı bir deyişle işçinin bahsi geçen günlerde ücret kaygısı yaşamadan dinlenmesi için çalışmadığı hâlde ücretin ödenmesi gerektiğini hükme bağlamıştır (İşK m.46/2 ve İşK m.47/1).¹⁴⁹ Hafta tatili günü ile ulusal bayram ve genel tatil gününün denk gelmesi durumunda çalışılsa da çalışılmasa da işçinin bunlardan sadece birine hak kazanması suretiyle kanun koyucunun amacı gerçekleşmiş olur. Daha net bir deyişle, bunlardan sadece birinin ödenmesi ile işçinin ücret kaybı yaşamasının önüne geçilmiş ve ücret kaygısı yaşamadan dinlenmesi sağlanmış olur. Bunun yerine iki ücretin (İşK m.46/2 ve İşK m.47/1) ödenmesi halinde ise, ücret kaybının önüne geçmekten öte fazladan ödeme yapılmış olur.

Hafta tatili günü ile ulusal bayram ve genel tatil gününün çakışması halinde, çalışma olsa da olmasa da bunlardan sadece birinin ödenmesi gerektiği sonucuna ulaşıldıktan sonra bunlardan hangisinin ödenmesi gerektiği de açıklanmalıdır. Kanaatimizce işçinin talebi esas alınarak sonuca ulaşılmalıdır. Ancak uygulamada bir davada, açıkladığımız olasılıkların göz önünde bulundurulması ve talebin de bu yönde somutlaştırılması beklenen ya da karşılaşılan bir durum değildir. Farklı bir deyişle, işçi tarafından hem hafta tatili hem de ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin istendiği durumlarda, çakışan günlere ilişkin açık bir talebin varlığı ile karşılaşmak çoğu zaman mümkün değildir. Herhangi bir talebin olmaması halinde çalışmadan hak kazanılan ücretin miktarı bakımından fark yoksa da çalışma karşılığı istenecek ücretin hafta tatili günü açısından zamlı olması nedeniyle hafta tatili ücretine hükmetmek isabetli olur.¹⁵⁰

¹⁴⁹ Taşkent, Eyrenci, Ulucan ve Baskan, s. 333.

¹⁵⁰ Öte yandan doktrinde baskın görüş işçinin bir günlük ücrete hak kazanacağı yönündedir. Bkz. Ekonomi, s. 38; Süzek, s. 865; Çelik, Canıklıoğlu, Canbolat ve Özkaraça, s. 813; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 334; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1381; Narmanlıoğlu, s. 701; Şakar, s. 140. Yargıtayın bir kararında bu alacaklardan biri için hesaplanma yapılması gerektiği, bunun hangi alacak olduğunun ise açıklamadığı görülmektedir. Söz konusu karardaki ifadeler şu şekildedir: “...Somut uyumsuzlukta, resmi tatil olup aynı zamanda hafta sonuna denk gelen tatil günlerine ilişkin mükerrer hesap yapıp yapılmadığına dair denetime

F. Hafta Tatili Ücretinin Fazla Çalışma Ücreti ile İlişkisi

İşçi, hafta tatili gününde/günlerinde çalışmış olsa dahi açacağı davada sadece fazla çalışma ücreti talep edebilir ya da hem fazla çalışma ücreti hem de hafta tatili ücretinin ödenmesini isteyebilir. Sadece fazla çalışma ücretinin talep edildiği bir ihtimâlde, işçinin günlük çalışma süresi ara dinlenmeleri tenzil edilmek suretiyle belirlenir ve günlük çalışma süresi yedi güne uygulanmak suretiyle bir haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin üzerinde olup olmadığı tespit edilir.¹⁵¹ Yukarıda

elverişli olmayan bilirkişi raporunun hükme esas alınması, çakışan genel tatil ile hafta tatili varsa bunların biri açısından hesap yapılması gerekirken mükerrer yapılan hesabın hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”; karar için bkz. Y.9.HD., T.10.12.2015, E.2014/21706, K.2015/35058. Yüksek Mahkeme başka bir kararında ise “...Hafta tatili ve genel tatil günlerinin çakıştığı günlerde hafta tatili hesabı yapılmalıdır. Bilirkişi raporu bu açıdan denetime elverişli değildir. Örneğin 19 Mayıs 2013 bayram tatili Pazar günü ile çakışmaktadır. Mahkemece bu konuda da denetime elverişli bilirkişi raporu alınarak sonuca gidilmelidir...” sonucuna ulaşmıştır; karar için bkz. Y.9.HD., T.16.06.2020, E.2017/15912, 2020/5760. Aynı yöndeki kararlar için bkz. Y.22.HD., T.16.01.2018, E.2017/9667, K.2018/13; Y.22.HD., T.18.01.2018, E.2017/9665, K.2018/681. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁵¹ Nitekim bu husus Yargıtayın bir kararında şu şekilde ifade edilmiştir: “...Somut olayda gerçekleştiği üzere davacı taraf haftanın 7 gününü çalıştığı iddiasında ise (ki işveren belgelerinde bazı dönemlerde davacının 7 günü aşan kesintisiz çalışmaları görülmektedir) ve yalnızca fazla mesai talebinde bulunmuş hafta tatili talebinde bulunmamışsa, 7. gün için yapılan çalışma süresi, fazla mesai hesabında haftalık bazda yapılan toplam çalışma süresine dahil edilmelidir...”; karar için bkz.Y.7.HD., T.28.01.2016, E.2015/28611, K.2016/1819. Yüksek Mahkemenin başka bir kararına göre ise, “...Diğer taraftan, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, yedi gün çalışılan haftalar bakımından, hafta tatili günü için yedibuçuk saatlik çalışmanın da fazla çalışma ücreti alacağı içerisinde değerlendirilerek hesaplama dahil edildiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar dava dilekçesinin talep sonucunda, ayrıca hafta tatili ücreti talep edilmemiş ise de, dilekçenin açıklamalar kısmındaki beyanlardan, çalışma karşılığı hafta tatili ücreti alacağını da, fazla çalışma ücreti adı altında talep edildiği anlaşılmaktadır. Bu halde, yedi gün çalışılan haftalar bakımından, hafta tatili günü için yedibuçuk saatlik çalışmanın hesaplama dahil edilmesi sonuç itibarıyla yerinde görülmüştür...”; karar için bkz. Y.22.HD., T.22.11.2016, E.2015/18633, K.2016/25719. İşçinin hafta tatili ücreti talep

da ifade ettiğimiz üzere, işçinin ücretine çalışma karşılığı hak kazanacağı hafta tatili ücretinin dahil olduğuna ilişkin sözleşme hükümleri geçersizdir.¹⁵² Öte yandan Yargıtay fazla çalışma ücreti bakımından bu yönde sözleşme hükümlerine, yılda iki yüz yetmiş saate kadar yapılan fazla çalışmalarla sınırlı olmak kaydıyla geçerlilik tanımaktadır.¹⁵³ İş sözleşmesinde böyle bir hüküm bulunması ve işçinin davada hafta tatili ücreti talep etmeden yedi gün çalıştığını ileri sürerek salt fazla çalışma ücreti istemesi halinde, hesaplanan fazla çalışma süresinin hafta tatilindeki çalışmaları da içerecek şekilde belirlenmesi, işçinin daha az hafta tatili ücretine hak kazanması yol açacaktır.¹⁵⁴ Bu sebeple ilgili durumlarda her ne kadar hafta tatili fazla çalışma içinde değerlendirilse de, hafta tatilindeki çalışmalar ayrıştırılmalı ve iki yüz yetmiş saate kadar yapılan fazla çalışmaların tespitinde dikkate alınmadan fazla çalışma ücreti hesaplanmalıdır.¹⁵⁵ Aksi takdirde, örneğin işçinin hafta

etmemesi ve haftanın yedi günü çalışması sebebiyle fazla çalışma ücretinin yedi günlük çalışmaya göre belirlenmesine ilişkin diğer örnek kararlar için bkz. Y.7.HD., T. 05.05.2015, E.2015/4344, K.2015/8030; Y.7.HD., T.13.11.2014, E.2014/14630, K.2014/20898; Y.22.HD., T.26.12.2019, E.2016/25669, K.2019/24547; Y.9.HD., T.09.12.2020, E.2016/33810, K.2020/17832. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁵² Y.9.HD., T.28.09.2017, E.2017/5648, K.2017/14446; Y.9.HD., T.29.03.2018, E.2018/2411, K.2018/6965; Y.22.HD., T.12.03.2019, E.2016/7947, K.2019/5811; Y.22.HD., T.15.06.2020, E.2017/11872, K.2020/6718; Y.22.HD., T.17.03.2020, E.2017/28448, K.2020/5098. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁵³ Y.9.HD.,T.17.03.2009, E.2008/36259, K.2009/7040; Y.9.HD.,T.21.01.2014, E.2011/51330, K.2014/717; Y.9.HD.,T.02.07.2019, E.2016/31082, K.2019/14703; Y.9.HD.,T.30.09.2020, E.2016/25143, K.2020/10059; Y.HGK, T. 03.05.2023, E.2022/1275, K.2023/402; Y.9.HD., T.31.05.2023, E.2023/4285, K.2023/8376. Yüksek Mahkemeye göre, “...ücretin asgari ücret veya asgari ücret civarında olması halinde fazla mesainin ücret içinde ödendiğinin kabulüne imkan yoktur...”; karar için bkz. Y.9.HD., T. 07.01.2019, E. 2015/27991, K. 2019/84. Aynı yönde bkz. Y.9.HD., T.31.05.2023, E.2023/4285, K.2023/8376. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁵⁴ Baycık, İş İlişkisinin Kurulması, s. 324; Şahin, Çil, “Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı (2016), s. 285; Başkuru, s. 175.

¹⁵⁵ Baycık, İş İlişkisinin Kurulması, s. 324; Çil, s. 285; Başkuru, s. 175.

tatillerindeki çalışması da dahil olmak üzere yılda yaptığı toplam fazla çalışma iki yüz kırk saat ise fazla çalışma ücreti hüküm altına alınmayacaktır. Oysaki böyle bir örnekte iş sözleşmesinde ücrete fazla çalışma ücretinin dahil olduğuna ilişkin düzenleme bulursa bile işçinin hafta tatillerinde yaptığı çalışma fazla çalışma ücreti olarak hüküm altına alınmalıdır.

Hafta tatili ücreti ve fazla çalışma ücreti bakımından diğer bir olasılık ise, işçinin yedi gün çalıştığı ve hafta tatili gününün bir gün olduğu durumda hem fazla çalışma hem de hafta tatili ücretlerini istemesidir. Şüphesiz söz konusu ihtimâl, hafta tatili gününün iki gün ya da daha fazla olacak şekilde kararlaştırılmış olması ve işçinin yedi gün çalışmış olması hâli için de geçerlidir. Söz konusu ihtimâllerde mükerrer hesaplamanın önüne geçmek için işçinin fazla çalışmasının olup olmadığı kural olarak hafta tatili günündeki/günlerindeki çalışma esas alınmaksızın belirlenir. Örneğin, işçinin haftanın yedi günü çalıştığı ve hafta tatili gününün de bir gün olduğu bir ihtimâlde, fazla çalışmanın bulunup bulunmadığı altı günlük çalışma süresi belirlenerek ortaya konur. Altı günlük çalışması kırk beş saati aşmamışsa, işçi fazla çalışma ücretine hak kazanamaz; hafta tatilinde çalışması nedeniyle hafta tatili ücretine zamlı hak kazanır.¹⁵⁶ Nitekim Yargıtay da konuya ilişkin isabetli biçimde

¹⁵⁶ Yargıtay bir kararında “...Somut olayda hükme esas alınan bilirkişi raporunda Cumartesi günleri de hafta tatili olarak değerlendirilmiş ise de haftalık çalışma süresi kanuni kırkbeş saati aşmadığından davacının Cumartesi günü çalışmasının fazla mesai kapsamında değerlendirilmesi doğru değildir. Pazar günü işyerinde sadece sabahleyin gazete dağıttığı bunun dışında hafta içi çalışma günlerinde yapmakla yükümlü olduğu diğer kapıcılık hizmetlerini görmediği tanık anlatımları ve dosya kapsamıyla sabit olduğuna göre davacının pazar günleri yaptığı gazete dağıtma işinin aldığı zaman belirlenerek sadece bu sürenin hafta tatili çalışmalarının tabi olduğu ücretlendirme döneminde fazla mesai olarak hesaplanması suretiyle alacağıın tespiti gerekirken tam gün çalışmış gibi %150 oranında tam gün fazla mesai olarak değerlendirilmesi yerinde görülmemiştir. Daha açık bir anlatımla davacı hafta tatili günü yaptığı iş itibarıyla kısmi süreli olarak yani yarım saat, kırkbeş dakika çalışmış ise sadece bu süreye tekabül eden saat ücreti ve bu saat ücretinin %50 zamlı hesaplanıp alacağı tespit edilmelidir. Mahkemece davacının sadece gazete dağıttığı anlaşılan Pazar günü çalışmasını tam gün çalışmış gibi sayarak zamlı ücret ödemesi ve Cumartesi günlerini de hafta tatili günü olarak kabul etmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” sonucuna ulaşmıştır; karar için bkz. Y.22.HD., T.18.04.2013, E.2012/20102, K.2013/8201. Söz konusu karara, hafta tatili

“...Ayrıca davacı hem fazla çalışma hem de hafta tatili ücreti talebinde bulunduğundan, fazla çalışma ücretinin 6 gün üzerinden hesaplanması ancak hesaplanan haftada hafta tatili çalışması olması halinde hafta tatilindeki çalışmanın 7,5 saati aşan kısımlarının o haftaya ait fazla çalışmaya eklenmesi gerektiği de gözetilmelidir...” sonucuna ulaşmaktadır.¹⁵⁷ Yargıtayın kararlarında yedi buçuk saati aşan çalışmaların fazla çalışma açısından değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Hafta tatili ücretinin bir gün üzerinden hesaplandığı ve bir günün saat açısından kural olarak yedi buçuk saate denk geldiği düşünüldüğünde, karardaki yaklaşım isabetlidir. Zira aksi hâlde yedi

gününde yapılan çalışmanın fiili süresinin esas alınıp alınmayacağına ilişkin yaptığımız açıklamalar altında da yer verilmişti. İlgili başlık altında bu kararda Yargıtayın, hafta tatili günündeki çalışmayı fiilen çalışılan süre olarak nitelendirilmiş gibi gözüke de, esasen söz konusu çalışmayı fazla çalışmaya dahil ettiği açıklanmıştı. Kanaatimizce karara konu olan olayın içeriği net anlaşılmamakla birlikte, işçi tarafından hem hafta tatili ücreti hem de fazla çalışma ücreti talep edildiğinden ve haftanın altı günündeki çalışması haftalık kırkbeş saati aşmadığından fazla çalışma ücretinin reddine ancak hafta tatili ücretinin kabulüne karar verip, bunun fiili çalışma süresi üzerinden değil, günlük çalışma süresinden hesaplanması daha isabetli olurdu. Karar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁵⁷ Y.9.HD., T.05.02.2019, E.2015/28639, K.2019/2690. Konuya ilişkin başka bir kararındaki ifadeler de benzer biçimde şu şekildedir: “...Somut uyuşmazlıkta, davacı fazla çalışma ücreti alacağı ile birlikte hafta tatili ücreti alacağını da talep etmiş ve Mahkemece her iki alacağın kabulüne karar verilmiştir. Hükme dayanak bilirkişi raporunda ise, davacının haftalık fazla çalışma süresi, haftanın yedi günü esas alınmak suretiyle belirlenmiştir. Oysa, davacının haftanın yedinci günündeki çalışması ile ilgili olarak, zaten hafta tatili alacağı hesaplanmış olup, bu sürenin yeniden fazla çalışma süresinde dikkate alınması mümkün değildir. Yapılacak iş, önce haftanın altı gününde çalışılan sürenin toplanması ve ardından şayet mevcut ise bu sürenin üzerine, hafta tatili günündeki çalışmada yedibuçuk saati aşan kısmın eklenmesi suretiyle, haftalık çalışma süresi ile haftalık fazla çalışma süresinin tespitidir. Mahkemece bu husus gözetilmeksizin yazılı şekilde mükerrer ödemeye sebebiyet verecek şekilde fazla çalışma ücretine hükmedilmesi hatalıdır...”; Y.22.HD., T.16.01.2018, E.2017/9667, K.2018/131. Benzer yöndeki diğer kararları için bkz. Y.9.HD., T.19.03.2012, E.2010/379, K.2012/8886; Y.9.HD., T.30.01.2014, E.2011/51929, K.2014/2555; Y.22.HD., T.18.01.2018, E.2017/9665, K.2018/681; Y.9.HD., T.31.10.2023, E.2023/13703, K.2023/16368. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

buçuk saati aşan çalışmalar değerlendirilmemiş olur. Ancak yukarıda “Hafta Tatili Ücretinin Hesaplamasında Dikkate Alınacak Günlük Ücretin Tespiti” başlığı altında da açıkladığımız üzere, tam süreli iş sözleşmesi ve maktu aylıkla çalışanlar için günlük yedi buçuk saatin esas alınması doğrudur. Bunun dışındaki durumlarda ise, farklı bir deyişle işçinin maktu aylıkla çalışmadığı hâllerde yedi buçuk saat yerine, kararlaştırılan günlük çalışma süresinin veya açıkça kararlaştırılmamışsa günlük ortalama çalışma süresinin esas alınması isabetlidir. Örneğin ilgili başlık altında yer verdiğimiz Yargıtay kararında¹⁵⁸ günde yedi saat çalışma süresi belirlenmiştir. Bu durumda somut olay bakımından yedi buçuk saati aşan değil, yedi saati aşan çalışmaların fazla çalışma açısından değerlendirilmesi isabetli olur.

G. Hafta Tatili Ücreti Açısından Faiz ve Zamanaşımı Süresi

Hafta tatili ücret alacağına ilişkin faiz açısından özel bir düzenleme yoksa da İşK m.34/1’de yer alan “*Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.*” hükmü, hafta tatili ücret alacağı için de uygulama kabiliyetini haizdir.¹⁵⁹ Zira kanun koyucu, ücretin niteliğine ilişkin bir belirleme yapmadığından hükmün bütün ücret alacaklarını, bu noktada hafta tatili ücretini de kapsadığı kabul edilmelidir. Uygulama açısından özellikle önemli olan hususlar, faizin ne zaman işlemeye başlayacağı ve faiz türüdür.

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, İşK m.34 gereği mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır.¹⁶⁰ Buna mukabil hafta tatili ücret alacağı toplu iş sözleşmesinden doğabilir. Gerçekten de toplu iş sözleşmesi ile hafta tatili ücretinin miktarı açısından işçi lehine değişiklik

¹⁵⁸ Y.9.HD., T.25.05.2022, E.2022/5525, K.2022/6501; Y.9.HD., T.09.05.2022, E.2022/3893, K.2022/5643, kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁵⁹ Süzek, s. 395; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 360; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1376; Odaman, s., 78.

¹⁶⁰ Yüksek Mahkeme bir kararında “...Mahkemece hükmedilen fazla çalışma ve hafta tatili ücreti alacaklarının yasadan kaynaklanan alacaklar olduğu dikkate alınarak bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanması gerekirken en yüksek işletme kredisi faizine hükmedilmesi doğru değildir...” sonucuna ulaşmıştır; karar için bkz. Y.9.HD., T.21.02.2013, E.2010/45456, K.2013/6429, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

yapılmak suretiyle, ücretin miktarı artırılmış olabilir. Bu durumda Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu¹⁶¹ m.53/2 gereğince işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı esas alınır.¹⁶²

Kanun'da faiz türleri belirttiğimiz şekilde düzenlenmesine rağmen, işçi farklı bir faiz türü için talepte bulunmuşsa hükmedilecek faiz türünün ne olacağı da açıklanmalıdır. Örneğin iş sözleşmesinden doğan hafta tatili ücret alacağı için işçinin mevduata uygulanan en yüksek faiz yerine, yasal faiz şeklinde talepte bulunması ya da toplu iş sözleşmesinden doğan hafta tatili ücret alacağı için yasal faiz ya da mevduata uygulanan en yüksek faiz biçiminde istemini ifade etmesi halinde hafta tatili ücret alacağına hangi faiz türünün uygulanması gerektiği belirlenmelidir. Bu vb. durumlarda taleple bağlılık ilkesi ile yasal düzenlemeler birlikte dikkate alınmalıdır. Başka bir ifadeyle, sadece taleple bağlılık ilkesi göz önünde bulundurularak doğrudan talep doğrultusunda karar verilmesi kanuni düzenlemeyle getirilen sınırı anlamsız kılacağından, faize ilişkin ilgili hükümler de esas alınmalıdır.¹⁶³

Faizin türü belirlendikten sonra faizin ne zaman işlemeye başlayacağı üzerinde de durulmalıdır. Tarafların iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde İşK m.32/5'teki kurala aykırı olmamak kaydıyla vade kararlaştırmaları mümkündür. Farklı bir ifadeyle, taraflarca hafta tatili ücretinin ödeneceği günün ayrıca özel olarak düzenlenmesi rastlanılan bir durum olmamakla birlikte, böyle bir belirleme -İŞK

¹⁶¹ RG., T.07.11.2012, S.28460.

¹⁶² Yargıtay konuya ilişkin bir kararında şu ifadelere yer vermiştir: “...Davacının talep ettiği alacakların bir kısmı toplu iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle anılan alacaklara TİS ile getirilen düzenlemeler uyarınca en yüksek işletme kredisi faizi uygulanması gerektiğinin düşünülmemesi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...”; karar için bkz. Y.9.HD., T.22.02.2011, E.2009/43777, K.2011/49236, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁶³ Yüksek Mahkeme de kararlarında “...Davacı dava dilekçesinde kıdem tazminatı dışındaki alacaklar için yasal faiz istediğinden bu alacakların dava dilekçesi ile talep edilen bölümüne en yüksek banka mevduat faiz oranını geçmemek üzere yasal faizi ile tahsiline karar verilmesi gerekirken mahkemece talep aşularak, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacağının dava dilekçesi ile talep edilen kısmına doğrudan en yüksek banka mevduat faizine hükmedilmiş olması hatalı olup bozma nedenidir...” sonucuna ulaşmaktadır; karar için bkz. Y.22.HD., T.18.01.2018, E.2017/9665,K.2018/681, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

m.32/5'deki esaslara aykırı olmadığı sürece- sorun teşkil etmez. Ancak taraflarca herhangi bir vadenin açıkça kararlaştırılmadığı ihtimâlde ücretin ödenme zamanının belirsiz olduğundan bahsetmek mümkün müdür? Bilindiği üzere, İşK m.32/5'te “*Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.*” hükmüne yer verilmiştir. Dolayısıyla taraflarca vade kararlaştırılmamışsa hafta tatili ücreti temel ücretle birlikte en geç ayda bir ödenmelidir. Örneğin ocak ayı ücreti, en geç ocak ayı sonunda ödenmelidir. Bununla birlikte uygulamada takip eden ayın ilk günlerinde yapılan ödemeler de Kanun'a aykırı kabul edilmemektedir. Sonuç olarak taraflarca vadenin kararlaştırılmadığı bir ihtimâlde, kanun koyucunun hükme bağladığı zamanda (İşK m.32) ödeme yapılması gerektiği ortadadır. Kısacası kanun koyucu, ücretin ödeme zamanına ilişkin aksi kararlaştırılabilir bir vade kabul etmiştir. Buna mukabil uygulamada bu sonuç kabul edilmemektedir. Yargıtay tarafından iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde açıkça vade olması halinde, söz konusu ödeme gününden itibaren faizin işlemeye başlaması gerektiği benimsenmiştir.¹⁶⁴

İş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça vade kararlaştırılmamışsa, faizin işlemeye başlaması için işçinin işvereni

¹⁶⁴ Yargıtayın konuya ilişkin genel yaklaşımının yer aldığı bir kararda “...*Dairemizin yerleşik uygulaması uyarınca, işçi muaccel alacaklarını ... belirtmek kaydıyla ihtarname ile işvereni temerrüde düşürebilir. Söz konusu ihtarnamede alacak miktarlarının belirtilmesi gerekmez. Dava tarihinden önce yürütülen arabuluculuk süreci sonucunda anlaşma yapılmadığına dair düzenlenen son tutanak bu bağlamda değerlendirildiğinde dava konusu alacakların dava tarihinden önce arabuluculuk aracılığıyla talep edilmesi karşısında davalı işverenin arabuluculuk son tutanak tarihi itibarıyla temerrüde düştüğünün kabulü gerekmektedir. Bu sonuç davalı işverenin usulüne uygun davet edilmesine rağmen arabuluculuk görüşmelerine katılmadığı durumlarda da geçerlidir. Dava ve islah dilekçelerinde dava konusu alacaklara temerrüt tarihinden itibaren faiz yürütülmesi talep edilmiştir. Davacının alacaklarının hesaplandığı dönemi kapsayan toplu ... sözleşmelerinde talep edilen alacaklar yönünden açıkça bir ödeme günü kararlaştırılmamıştır. Davalının daha önce temerrüde düşürüldüğü de ispat edilemediğinden, İlk Derece Mahkemesince söz konusu hüküm altına alınan alacaklara arabuluculuk son tutanak tarihinden itibaren faize hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde bilirkişi raporuna atıfla hüküm kurulması hatalıdır...*” şeklinde sonuca ulaşılmıştır; karar için bkz. Y.9.HD., T.04.10.2023, E.2023/8396, K.2023/13668, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

temerrüde düşürmesi gerektiği Yargıtayca kabul edilmektedir.¹⁶⁵ Bu noktada işverenin ne zaman temerrüde düşmüş sayılacağı değerlendirilmelidir. Hiç şüphesiz işveren, işçinin göndereceği ihtarname ile temerrüde düşer. Bu ihtarnamenin iş ilişkisi devam ederken gönderilmesi ise, bağımlılık ilişkisi nedeni ile çok karşılaşılan bir durum değildir. Dolayısıyla iş ilişkisi sona erdikten sonra işçinin ihtarname gönderebileceğini kabul etmek, daha gerçekçi bir beklentidir. Ancak iş ilişkisinin sona erdiği durumlarda da işçinin her zaman ihtarname göndermediği ve doğrudan yargılama sürecini başlattığı durumlarla da karşılaşmaktadır. Buna göre, işçi ihtarname keşide etmesizin arabuluculuk sürecini başlatmış ve dava açmış olabilir. Eğer arabuluculuk süreci başlatılmadan önce ihtarname gönderilmişse ihtarname tarihi, gönderilmemişse arabuluculuk tutanağının düzenlendiği tarih faizin işlemeye başlayacağı tarih olarak esas alınır. Arabuluculuk anlaşamama tutanağında, üzerinde uzlaşmaya varılamayan alacak bakımından miktara ilişkin bir husus yer almayacağından -açılan davanın kısmi dava olup olmadığı göz önünde bulundurulmadan- alacağın tamamı bakımından tutanak tarihi esas alınarak faiz işletilmelidir. Örneğin işçinin ihtarname göndermediği, doğrudan arabuluculuk sürecini başlattığı ve anlaşmaya varılamaması üzerine 1.000 TL/brüt hafta tatili ücreti için dava açtığı bir olasılıkta, kısmi dava ile talep edilen 1.000 TL/brüt için arabuluculuk anlaşamama tutanağının esas alınması ve kalan kısım için de ıslah tarihinin dikkate alınması isabetli olmaz. Ulaşılan bu sonuç Yargıtayın önceki uygulaması ile de tutarlıdır. Zira Yüksek Mahkeme ihtarnamede miktar belirtilmemiş olması halinde, ihtarnamede alacağın türüne yer verilmiş olması şartıyla alacağın tamamı için faizin ihtarname tarihinde itibaren işletilmesine karar vermektedir.¹⁶⁶

Yukarıda kanuni esaslar ve Yargıtay uygulaması doğrultusunda faizin işlemeye başlayacağı tarih belirlenmişse de işçinin talebinin faizin işlemeye başlayacağı tarihe etkisi de değerlendirilmelidir. İşçinin hafta tatili ücret alacağının tahsilini istediği bir davada, “işverenin temerrüde

¹⁶⁵ Y.9.HD., T.05.11.2009, E. 2008/8261, K. 2009/30509; Y.9.HD., T.26.10.2010, E.2010/821, K.2010/30728; Y.9.HD., T.16.04.2012, E.2010/3827, K.2012/12916; Y.9.HD., T.31.03.2016, E.2016/6462, K.2016/8059; Y.9.HD., T.31.05.2022, E.2022/5987, K.2022/6841. Kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

¹⁶⁶ Y.9.HD., T.18.10.2005, E.2005/17577, K.2005/33829; Y.9.HD., T. 02.06.2020, E.2017/16600, K.2020/4664; kararlar için bkz. www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

düştüğü tarihten itibaren” faizin işlemlerini talep etmesi halinde yukarıdaki esaslar dikkate alınmalıdır. Ancak dava dilekçesinde işverenin temerrüde düştüğü tarih yerine, “dava tarihi” veya “islah tarihi” esas alınarak faiz işletilmesi talep edilmişse, artık taleple bağılılık gereği dava veya islah tarihi göz önünde bulundurulmalıdır. İhtarname gönderilmemiş olmasına rağmen ihtarname tarihinden itibaren faiz istenmişse, arabuluculuk anlaşamama tutanağının düzenlendiği tarihe göre faiz işletilmelidir.

Hafta tatili ücreti zamanaşımı bakımından ele alındığında bu hususta Kanun’da özel bir düzenleme yer almadığı görülmektedir; ancak İşK m.32’de ücret alacaklarında zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu düzenlenmiştir. Dolayısıyla ücret ve dönemselsel bir alacak niteliğinde olan hafta tatili ücreti için de beş yıllık süre kabul edilmelidir. İşçi tarafından açılan davanın türüne göre zamanaşımı süresinin kesildiği tarih değerlendirilmelidir. Belirsiz alacak davası açılmışsa, hafta tatili ücretinin tamamı için dava tarihinden itibaren zamanaşımı süresinin kesilir. Bu durumda yargılama sürecinde bedel artırımı yapılmışsa (talep belirli hâle getirilmişse) davalının bu artırmaya karşı zamanaşımı definde bulunması mümkün olmaz. Ancak kısmi dava açılmışsa, dava dilekçesinde talep edilen miktarla sınırlı olarak zamanaşımı süresinin kesildiği sonucuna ulaşılır. Açılan kısmi davada yargılama sürecinde islah yapılırsa ve davalı da zamanaşımı defî ileri sürerse, islahın yapıldığı tarihten beş yıl önce doğmuş ücret alacaklarının dava dilekçesinde belirtilen kısmı hariç olmak üzere zamanaşımına uğradığı kabul edilir.¹⁶⁷ Örneğin işçinin 11.10.2015-11.10.2023 tarihleri arasında çalıştığı ve 11.10.2024 tarihinde açılan belirsiz alacak davası ile 1.000 TL/brüt hafta tatili ücreti talep ettiği ve

¹⁶⁷ Konuya ilişkin Yüksek Mahkemenin bir kararında ulaştığı sonuç da şu şekildedir: “...Dava konusunun islah yoluyla arttırılması durumunda, islah dilekçesinin tebliğini izleyen ilk oturuma kadar ya da ilk oturumda yapılan zamanaşımı defide islaha konu alacaklar yönünden hüküm ifade eder. Somut olayda; dava dilekçesinde 125 TL fazla çalışma ve 125 TL hafta tatili ücreti isteklerinde bulunulduktan sonra islah dilekçesi ile söz konusu istekleri 49.420,80 TL daha arttırılmıştır. Islah sonrası davalının zamanaşımı defî üzerine alınan 03.09.2009 tarihli ek raporda islah tarihinden geriye doğru 5 yıllık dönem için hesaplanan fazla çalışma ve hafta tatili ücreti hesaplanırken dava dilekçesi ile istenen miktarların zamanaşımına uğramadığı dikkate alınmaması hatalıdır...”; karar için bkz. Y.9.HD., T.05.07.2012, E.2010/13048, K.2012/26630, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 04.02.2024).

davalının da zamanaşımı defini ileri sürdüğü bir olasılıkta, 11.10.2024 tarihinden beş yıl önce doğmuş hafta tatili ücret alacakları, buna göre 11.10.2019'dan önce doğmuş olan ücret alacakları zamanaşımına uğramış kabul edilir ve kalan alacağın tamamı bakımından da zamanaşımı süresinin kesildiği sonucuna varılır. Ancak örnekteki açılan dava kısmi dava olsaydı, yine 11.10.2019'dan önce doğan ücret alacaklarının zamanaşımına uğradığı fakat zamanaşımı süresinin talep edilen 1.000 TL/brüt için kesildiği ve kalan kısım için zamanaşımı süresinin işlemeye devam ettiği sonucuna varılacaktı. Bu durumda davacının talebini 11.10.2025 tarihinde ıslah ettiği ve davalının ıslaha karşı zamanaşımı defii ileri sürdüğü varsayımında, 11.10.2020 tarihinden önce doğmuş ücret alacaklarının dava dilekçesinde belirtilen kısmı (örnekte 1.000 TL/brüt) aşmamak kaydı ile zamanaşımına uğradığı tespit edilirdi.

VII. SONUÇ

Anayasa'nın 50. maddesiyle çalışanlar bakımından dinlenme hakkı anayasal güvenceye kavuşturulmuş olup hükümde ücretli hafta tatilinin kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Bu doğrultuda "*hafta tatili ücreti*" başlığını taşıyan İşK. m.46 ile hem "hafta tatili olarak dinlenme hakkı" hem bir sosyal ücret olarak "çalışılmadan hak kazanılan hafta tatili ücreti" düzenlenmiştir. Maddede hafta tatilinin hangi gün kullanılacağına ilişkin bir hüküm mevcut değildir. Her ne kadar konuya ilişkin Ulusal Bayram ve Genel Tatil Hakkında Kanun'da ve Türk Borçlar Kanunu'nda hafta tatilinin pazar günü kullanılacağına ilişkin düzenlemeler olsa da 4857 sayılı Kanun'da benimsenen esneklik anlayışı dikkate alınarak kanunda boşluk bulunmadığı ve kanun koyucunun bu hususta taraflara serbesti tanıdığı kabul edilmelidir. Dolayısıyla işçiye hafta tatilinin herhangi bir gün kullanılması mümkündür. Öte yandan İşK. m.46'da açıkça işçiye "*...yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili)*" verilmesi öngörülmesi için hafta tatilin bölünerek ya da toplu kullanılması mümkün olmaz. Bu yönde sözleşme hükümlerini de kesin hükümsüzdür. İşçi hafta tatili gününün tamamında iş görme borcunu yerine getirmese, örneğin bir saat çalışsa dahi hafta tatilini kullanmamış sayılır. Keza işçinin iş görme edimini ifaya hazır bir şekilde beklemiş (İşK m.66/c) olması da aynı sonucu doğurur.

İşK. m.46'da işçilerin hafta tatilini çalışarak geçirmesinin hukuki sonucuna yer verilmemiştir. Yargıtay yerleşik içtihatları ile bu durumda işçiye çalışmadan hak kazanacağı ücrete ilaveten o günün ücretinin %50

zamlı ödenmesi gerektiğine hükmetmektedir. Uygulamada işçinin hafta tatilinde çalışmaksızın hak kazanacağı ücret de hafta tatilinde çalıştırılması sebebiyle hak kazanacağı zamlı ücret de hafta tatili ücreti olarak adlandırılmaktadır. Dolayısıyla hafta tatili ücretinin, çalışmadan hak kazanılan ücret ile bu ücrete ek olarak çalışma karşılığı talep edilecek olan zamlı ücret şeklinde iki yönü bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, hafta tatili ücreti, yine ücret niteliğinde olan ancak hak kazanma koşulları farklı olan ulusal bayram ve genel tatil ücreti ya da fazla çalışma ücreti vb. alacaklardan farklı bir işçilik alacağıdır.

Çalışmamızda ayrıntılı şekilde yer verdiğimiz üzere, uygulamada yirmi dört saat çalışma yirmi dört saat veya kırk sekiz saat ya da yetmiş iki saat dinlenme şeklinde geçen çalışmalar, kısmi süreli çalışmalar ve vardiyalı çalışmalar gibi özellik arz eden çalışma türlerinde hafta tatilinin tespitine ilişkin sorunlar doğmaktadır. Bu bağlamda hafta tatiline ilişkin dört hususa dikkat edilmelidir. Öncelikle iş sözleşmelerinde açıkça hafta tatilinin bir günden fazla olduğu düzenlenmemişse işçi haftada altı günden az çalışsa da hafta tatili bir gün kabul edilmelidir. Bunun yanı sıra, işçinin haftada altı günden az çalışması yahut haftalık çalışma süresinin kırk beş saatten az olması hafta tatili hakkı bulunmadığı şeklinde bir kabule imkân tanımaz. Konu özellikle kısmi süreli çalışanlar bakımından önem arz etmektedir. Son olarak yirmi dört saatten az süren dinlenme sürelerinin hafta tatili olarak kabulü mümkün değildir ve işçilere yedi günlük zaman diliminde kesintisiz yirmi dört saat dinlenme hakkı tanınmadığı müddetçe ilgili hafta için hafta tatili kullandırılmış olmaz. İlgili husus da vardiyalı çalışmalar bakımından önemlidir. Hem sosyal ücret niteliğindeki hafta tatili ücreti hem de çalışma karşılığı hak kazanılan hafta tatili ücreti bu esaslara göre belirlenmelidir.

Hafta tatiline ilişkin çalışma olgusunu ispat yükü işçide ücretin ödendiğini ispat yükü ise işverendedir. Uygulamada genellikle çalışma karşılığı hak kazanılan hafta tatili ücreti ihtilaf konusu olmaktadır. Yargıtay işveren tarafından ücret alacaklarının ödendiğinin tanıkla ispat edilemeyeceğini ve kural olarak işçinin imzasını içeren bordrolar yahut banka kayıtları ile ispat edilmesi gerektiğini belirtmektedir. İşçinin ispat yükü açısından ise tanık dahil her tür delile başvurulabilir. Yargıtay, kararlarında herkesçe bilinen vakıalara ve emsal davalara da önem arz atmaktadır. Tanık olarak dinlenebilecek kişilerin, hafta tatili ücreti talep eden işçi ile çalıştığı dönemle sınırlı olarak beyanlarına itibar edilebilir. Bunun yanı sıra, işverenle husumetli olan tanıkların beyanları da tek başına hükme esas alınmamalıdır. Keza hükme esas alınabilmesi için tanık beyanlarının içeriği somut olmalı ve beyanlar çelişkili olmamalıdır.

Yargıtaya göre, ücret bordrolarının ihtirazi kayıt olmaksızın işçi tarafından imzalanması ve söz konusu imzalı bordroların bazı hafta tatili günlerinin ücretine ilişkin tahakkuk içermesi halinde, bordroda görünenen daha fazla hafta tatilinde çalışıldığı ancak yazılı delille ispatlanabilir. Çalışma olgusunun, hukuki işlem değil, maddi vakıa olması; işçilerin bordrolara ihtirazi kayıt koymasını beklemenin normal hayat tecrübesine uygun olmaması; işçinin bordroyu imzalamasının sadece bordroda belirtilen tutarı aldığını kabul ettiği anlamını gelmesi gibi hususlar dikkate alınarak Yüksek Mahkemenin ilgili içtihadı doktrinde haklı olarak eleştirilmektedir.

Gerek sosyal ücret niteliğindeki hafta tatili ücreti gerekse çalışma karşılığı hak kazanılan hafta tatili ücretinin hesaplanması ücret belirleme esaslı ile yakından ilgilidir. Sosyal ücret niteliğindeki hafta tatili ücretinin nasıl belirleneceği Kanun'un "*Ücret Şekillerine Göre Tatil Ücreti*" başlıklı 49. maddesinde ele alınmıştır; ancak maddede maktu aylıkla çalışanlar bakımından ayrı bir hesaplama yöntemine yer verilmemiştir. Zira işçi maktu ücret ile çalışıyorsa sosyal ücret niteliğindeki hafta tatili ücreti, ücretinin içerisinde yer alır. İşçinin maktu aylıkla çalışmaması halinde ise, İşK. m.49'da geçen esaslar doğrultusunda günlük ücreti belirlenir; ancak işçinin saat ücreti ile çalışması ve İşK m.63'e göre günlük çalışma süresinin yedi buçuk saatten az olması halinde, günlük ücretin belirlenmesinde yedi buçuk saatin ya da fiili çalışma süresinin değil, taraflarca kararlaştırılan çalışma süresinin esas alınması doğru olur. Bunun yanı sıra hafta tatili ücreti çıplak ücret üzerinden hesaplanır.

Daha önce de ifade edildiği üzere, Yargıtayın yerleşik içtihatları uyarınca hafta tatilinde çalışan işçiye çalışmadan hak kazanacağı ücrete ilaveten o günün ücretinin %50 zamlı ödenmesi gerekir. İşçinin ücretine çalışma karşılığı hak kazandığı hafta tatili ücretinin dahil olduğuna ilişkin sözleşme hükümleri de geçersizdir. İşçi hafta tatili gününde bir saat dahi çalışsa, hafta tatili gününün tamamında çalıştığı kabul edilerek çalışma karşılığı hak kazandığı hafta tatili ücreti hesaplanmalıdır. Zamlı hafta tatili ücretine esas günlük ücretin belirlenmesinde maktu aylıkla çalışan işçiler bakımından günlük çalışma süresi yedi buçuk saat olarak kabul edilmek suretiyle tespit yapılmaktadır. Bu yaklaşım kısmen yerindedir. Zira fazla çalışmanın söz konusu olmadığı durumlarda, işçinin hafta tatilinde yedi buçuk saatin üzerinde çalışması halinde yedi buçuk saatin esas alınması hak kaybına yol açmaktadır. Bu ihtimalde zamlı hafta tatili ücretine esas günlük ücret fiili çalışma süresine göre belirlenmelidir. Hafta tatili ücretinin dava konusu olması halinde hesaplamada iş ilişkisinin sona erdiği tarihteki ücret miktarı değil, çalışmasının geçtiği

ilgili dönemlerdeki ücret miktarları belirlenmelidir. Bunun yanı sıra, Yargıtay yerleşik içtihatlarında hafta tatilinde yapılan çalışmanın yazılı belgeler, işveren kayıtları veya kesin delillerle değil de tanıkla ispatlanması durumunda hafta tatili ücretinden karineye dayalı makul indirim yapılması gerektiğine hükmetmektedir.

Yukarıda da belirtildiği gibi, hafta tatili ücreti ulusal bayram ve genel tatil ücreti ya da fazla çalışma ücreti vb. alacaklardan farklı bir işçilik alacağıdır. Kanun'da ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de işçinin çalışmadan ücrete hak kazanacağı öngörülmüştür. İşçinin ilgili günlerde çalışması halinde ise kendisine, kanunlarda ulusal ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenmelidir (İşK. m.47). Hafta tatili günü ile ulusal bayram ve genel tatil gününün çakışması durumunda, işçi çalışma karşılığı olmayan ücret bakımından bir günlük ücrete hak kazanır. İşçinin söz konusu günde çalışması halinde ise, çalışmadan hak kazanılan ücretin miktarı bakımından fark yoksa da çalışma karşılığı istenecek ücretin hafta tatili günü açısından zamlı olması nedeniyle hafta tatili ücretine hükmetmek isabetli olur.

Hem fazla çalışmanın hem de hafta tatilinde çalışmanın söz konusu olduğu durumlarda mükerrer hesaplamının önüne geçmek için işçinin fazla çalışma süresi altı günlük çalışması üzerinden belirlenir. Yargıtay bu ihtimalde hafta tatilindeki yedi buçuk saati aşan çalışmaların fazla çalışma açısından değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir. İşçi, hafta tatili gününde/günlerinde çalışmış olsa dahi açacağı davada sadece fazla çalışma ücreti talep edebilir. Sadece fazla çalışma ücretinin talep edildiği bir ihtimâlde, haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin üzerinde olup olmadığı yedi günlük çalışmaya göre tespit edilir. Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, işçinin ücretine çalışma karşılığı hak kazanacağı hafta tatili ücretinin dahil olduğuna ilişkin sözleşme hükümleri geçersizdir. Öte yandan Yargıtay kural olarak fazla çalışma ücreti bakımından bu yönde sözleşme hükümlerine, yılda iki yüz yetmiş saate kadar yapılan fazla çalışmalarla sınırlı olmak kaydıyla geçerlilik tanımaktadır. İş sözleşmesinde böyle bir hüküm bulunması ve işçinin davada hafta tatili ücreti talep etmeden yedi gün çalıştığını ileri sürerek salt fazla çalışma ücreti istemesi halinde, hesaplanan fazla çalışma süresinin hafta tatilindeki çalışmalarını da içerecek şekilde belirlenmesi, işçinin daha az hafta tatili ücretine hak kazanması yol açacaktır. Bu sebeple ilgili durumlarda her ne kadar hafta tatili fazla çalışma içinde değerlendirilse de hafta tatilindeki çalışmalar ayrıştırılmalı ve iki yüz yetmiş saate kadar yapılan fazla çalışmaların tespitinde dikkate alınmadan fazla çalışma ücreti hesaplanmalıdır.

İşK m.34/1'de yer alan “*Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır*” düzenlemesi, hafta tatili ücret alacağı için de uygulama kabiliyetini haizdir. Son olarak hafta tatili ücretinde zamanaşımının beş yıl olduğu ve ücrete hak kazanılmakla işlemeye başladığı belirtilmelidir. Hafta tatili ücretinde faize ve zamanaşımına ilişkin detaylara da çalışmamızda yer verilmiştir.

KAYNAKÇA

- ALP, Mustafa: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2019-2020, Ankara, 13-14 Kasım 2021, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 11-146.
- AYDIN, Ufuk: “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.8, 2007, s. 41-54.
- ATALAY, Oğuz, PEKCANITEZ, Hakan: Usûl Medenî Usul Hukuku Cilt II, 15. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017.
- BALKAN, Hakan: Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınevi, İstanbul 2021.
- BAŞBUĞ, Aydın, YÜCEL BODUR, Mehtap: İş Hukuku, Çalışanların Hakları ve Sorunları, 6. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2021.
- BAŞKURU, Kenan: 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Ücret Alacakları Bakımından İspat Yükü ve Deliller, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.
- BAYCIK, Gaye: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016, Ankara, 01-02 Aralık 2017, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 7-356 (İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMASI).
- BAYCIK, Gaye: “Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, 2014, s. 223-262.
- CENTEL, Tankut: “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.2, 2006, s. 19-22.
- ÇELİK, Nuri, CANIKLIOĞLU, Nurşen, CANBOLAT, Talat, ÖZKARACA, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2023.
- ÇİL, Şahin: “Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası,

Yargıtay Kararları Doğrultusunda 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Hafta Tatili Ücreti

Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, Cilt 74, 2016, s. 269-312.

DEMİR, Ender: “Kısmi Süreli Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar IV, ed. Tankut Centel, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 221-245.

DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunun Emredici Yapısı, Beta Yayınevi, İstanbul 2014.

DOĞAN YENİSEY, Kübra: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2013, İstanbul, 21-22 Kasım 2014, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017, s. 7-146 (İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMASI).

EKMEKÇİ, Ömer, YİĞİT, Esra: Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023.

EKONOMİ, Münir: “Bölünemeyen Çalışma Şartlarından Hafta Tatili ve Diğer Tatiller”, Çalışma ve Toplum, S.68, 2022, s. 21-39.

ERTANHAN, Mesut: Medeni Yargılama Hukukunda Tanık ve Tanıklık, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2005.

GÖKTAŞ, Seracettin: “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.30, 2013, s. 43-47.

KARAMAN, Mehmet Halis: “Karar İncelemesi: 4857 sayılı İş Kanunu m. 13. Kısmi Süreli Çalışma, Ayrımcılık Yasası, Kıdem Tazminatı, Yıllık Ücretli İzin ve Hafta Tatili”, Çalışma ve Toplum, S.25, 2010, s. 269-300.

MERİÇ, Nedim: “Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma”, Legal İHSGHD, S.8, 2005, s. 1545-1580.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, ASTARLI, Muhittin, BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, 7. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2022.

NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2014.

ODAMAN, Serkan: Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013.

- ÖZTÜRK, Berna: İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.
- ÖZVERİ, Murat: “Güvensizliğin Hukuku: Esneklik”, Sarper Süzek’e Armağan, I, Beta Yayınevi, İstanbul 2011, s. 277-295.
- POSTACIOĞLU, İlhan E., ALTAY, Sümer: Medenî Usûl Hukuku Dersleri, 7. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2015.
- SEVİMLİ, Ahmet: “Yargıtayın 2020 Yılı ve Sonrasındaki Kararlarında Kısmi Süreli İşçinin Hafta Tatili Hakkı (Karar İncelemesi)”, Çalışma ve Toplum, S. 76, 2023, s. 487-511.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 21. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2021.
- ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması, 13. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2022.
- TAŞKENT, Savaş, EYRENCİ, Ömer, ULUCAN, Devrim, BASKAN, Şükriye Esra: İş Hukuku, 10. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2020.
- TOPÇUOĞLU, İlyas: “Haftalık Çalışma Süresi De Korunmaya Muhtaç Mıdır? Yoksa Vardiyalı Çalışma Düzenlemesi Ölü Mü Doğmuştur?”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.14, 2009, s. 159-171.
- TUNÇOMAĞ, Kenan, CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2018.
- UMAR, Bilge, YILMAZ, Ejder: İspat Yükü, 2. Baskı, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1980.
- ÜSTÜNDAĞ, Saim: Medeni Yargılama Hukuku, 7. Baskı, Nesil Matbaacılık, İstanbul 2000.
- “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020 (İlke Kararları)”, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 94, S.6, Kasım-Aralık 2020, s. 487-501.
- YILDIZ, Gaye Burcu: “Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu”, Sarper Süzek’e Armağan, I, Beta Yayınevi, İstanbul 2011, s. 203-231.