



**T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi**

**Esas No : 2021/897
Karar No : 2021/5272
Karar Tarihi : 02.03.2021**

MAHKEMESİ: Ankara 9. Hukuk Dairesi

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin 01.12.1998 tarihinden itibaren davalı nezdinde çalıştığını, sendika üyesi olduğunu ve Toplu İş Sözleşmesinden yararlandığını, Toplu İş Sözleşmesinde hafta tatilinin pazar günü olarak düzenlendiğini ve cumartesi gününün de akdi tatil olarak düzenlendiğini, İş Kanununda ise yıllık izin süresinden sayılamayacak günler içinde hafta tatili günlerinin de sayıldığını, Toplu İş Sözleşmesi kapsamında cumartesi günlerinin de hafta tatili olduğunu ve yıllık izin süresinden düşülmesinin mümkün olmadığını, davacının yasal çalışma süresini haftalık 5 gün çalışarak doldurduğunu, bu nedenlerle toplu iş sözleşmesinde “dinlendirme günü” olarak akdedilen cumartesi günlerinin akdi tatil olması sebebiyle yıllık izin süresinden düşülemeyeceğinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, 2429 sayılı Yasada ulusal bayram ve genel tatil günü ile hafta tatili günlerinin neler olduğunun açıkça düzenlendiğini, yasada hafta tatilinin pazar günü olduğunun belirtildiğini, İş Kanunu 46 ve 63 maddede haftalık çalışma günleri ve hafta tatilinin açıkça düzenlendiğini, Yasaya göre haftanın 6 günü çalışan işçiye haftanın yedinci günü verilen 24 saatlik iznin hafta tatili olduğunu, sendika ile yapılan toplu iş sözleşmesinde de haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu, vardiyalı çalışma yok ise hafta içi 9 ar saat mesai yapılacağı, cumartesi günü işçilerin dinlendirileceği ve pazar gününün de hafta tatili olduğunun düzenlendiğini, gerek Yasada gerekse toplu iş sözleşmesinde cumartesi gününün hafta tatili olduğuna dair düzenleme olmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, benzer bir davada Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 2015/16428 esas, 2015/21565 karar sayılı ilamında Toplu İş Sözleşmesinin 12/c -d maddeleri uyarınca davalıya ait işyerlerinde vardiyalı vardiyasız ayrımı yapılmaksızın cumartesi ve pazar günlerinin tatil günü olduğu, bu günlerin yıllık izin süresi hesabında nazara alınmaması gerektiğinin kabul ve

tespitine karar verildiği, toplu iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53., 46. 56. ve 63. maddeleri ve Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 2015/16428-21565 esas ve karar sayılı ilamı birlikte değerlendirildiğinde Toplu İş Sözleşmesi gereğince cumartesi günü işçiler dinlendirileceğinin kararlaştırıldığı , 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinde hafta tatil gününün en az 48 saat olacağı anlaşıldığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince aynen, “Taraflar arasındaki uyuşmazlık akdi tatil olan cumartesi gününün yıllık izin süreleriyle iç içe geçip geçemeyeceği, akdi tatil süresince yıllık izin süresinin işleyip işlemediği noktasında toplanmaktadır.

Öncelikle Anayasa'nın 50. maddesine göre, "Dinlenmek, çalışanların hakkıdır".

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesine göre, "İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakından vazgeçilemez. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir."

Aynı Kanun'un 56. maddesine göre de, "Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur... İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz."

Konuyla ilgili yasal düzenlemelere kısaca değinildikten sonra toplu iş sözleşmesi hükümlerine bakıldığında;

Toplu İş Sözleşmesinin 12. maddesinde haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu, vardiyalı çalışma sistemi dışında, hafta içi 9 saat çalışılacağı, cumartesi günü işçilerin dinlendirileceği ve Pazar günü hafta tatili olduğu ifade edilmiştir. Yine 35. maddesinde fazla çalışma yapıldığında ücretin %75 fazlasının, cumartesi ve pazar fazla çalışma yapıldığında ise %90 fazlasının ödeneceği belirtilirken 25. maddesinde yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin sürelerine rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili günlerinin izin süresinden sayılmayacağı kararlaştırılmıştır.

Yukarıda açıklandığı üzere her şeyden önce yıllık iznin anayasal temeli olan dinlenme hakkı kapsamında bir hak olma niteliği göz önüne alındığında diğer ücretli izinlerle iç içe geçmemesi gereklidir. Nitekim bu esastan hareketle kanunda düzenlenmiş olan ücretli izinlerle yıllık iznin iç içe geçemeyeceği "Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz" denilerek hükme bağlanmıştır. Aksi durumda yıllık iznin tam olarak kullandırıldığından ve dinlenme hakkının gerektiği gibi verildiğinden bahsedilemeyecektir. Yıllık ücretli izin hakkından kişinin kendisinin iradesiyle de vazgeçilemeyeceğinin emredici şekilde düzenlendiği bir durumda bunun amaçlandığı da söylenemez.

Ayrıca hafta tatiline ve yıllık izne ilişkin kural nisbi emredici olup toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesiyle işçi lehine artırabilmeleri mümkündür. Bu itibarla akdi tatil de olsa ücretli izin olarak kararlaştırılmış dinlenme gününün hafta tatili ile aynı hukuki neticelerinin olduğu gözetilerek yıllık izin gününe rastlaması durumunda kanuni hafta tatilinde olduğu gibi yıllık izin gününde sayılmaması gerektiği görülmektedir.

Öte taraftan toplu iş sözleşmesi hükümlerine bakıldığında cumartesi gününün iş günü sayıldığına dair bir düzenleme olmadığı gibi cumartesi günü pazar günü gibi değerlendirilmiş ve fazla çalışma olduğunda aynı esaslara tabi tutulmuştur.

Bu itibarla İlk Derece Mahkemesince verilen kararın yerinde olduğu görüldüğünden davalının istinaf talebi isabetsizdir.” gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun Hukuk Muhakemeleri Kanunu 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında toplu iş sözleşmesinde dinlendirilme günü olarak kararlaştırılan cumartesi gününün, yıllık izin süresi hesabında nasıl değerlendirilmesi gerektiği uyuşmazlık konusudur. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin kapatılması sonrasında Başkan ve Üyelerinin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinde görevlendirilmesi üzerine her iki Daire kararlarında uyuşmazlık konusu hususlar görüşülmüş ve böylelikle bir çok konuda uygulamanın birleştirilmesine karar verilmiştir.

Bu konular arasında, hafta tatili günü olarak kararlaştırılan cumartesi gününün yıllık izin hesabında nasıl değerlendirileceği sorunu da ele alınmış ve burada, “4857 sayılı İş Kanunu’nun 46 ve 63. maddelerine göre hafta tatili haftalık 45 saatlik çalışmadan sonraki 24 saatlik bir gündür. Bu nedenle kural olarak cumartesi işgünüdür. Akdi tatil günü olarak cumartesi günleri yıllık izin süresine eklenmez. Başka bir anlatımla, cumartesi günleri akdi tatil günü olarak işçi çalışmadığı takdirde yıllık ücretli izin süresine ilişkin hesapta hafta tatili olarak değerlendirilemez.

“Cumartesi günü hafta tatili olarak da kararlaştırılabilir. Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle cumartesi ve pazar günleri hafta tatili günü olarak belirlenmişse, İş Kanunu’nun 56/5. maddesi gereği her iki gün yıllık izin sürelerinden sayılmaz. Başka bir anlatımla yıllık izin kullanma dönemi içindeki cumartesi ve pazar günleri kullanılan izin süresinden düşülür. Ancak **bireysel veya toplu iş sözleşmesinde hafta tatiline eklenen bu cumartesi gününün yıllık izin hesabında iş günü olarak sayılacağı veya izin süresinden düşülmeyeceği şeklinde açık bir kural mevcutsa, bu hüküm geçerli sayılmalı ve İş Kanunu’nun 56/5. maddesi gereği sadece yıllık izne rastlayan pazar günleri izin süresinden düşülmelidir.**” yönünde Dairemiz uygulaması belirlenmiştir.

Bu kapsamda yukarıda değinilen halihazırdaki Dairemiz uygulamasına göre somut uyuşmazlık ele alınacak olur ise;

Davalı işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin “Haftalık Çalışma Süresi” başlıklı 12 nci maddesinde, “Haftalık çalışma süresi 45 saattir. Diğer hususlarda ve vardiyalı çalışmalarda yasa hükümleri uygulanır.

“Vardiyalı çalışma sistemi dışında; Pazartesi, Salı, Çarşamba, Perşembe ve Cuma günleri 9 saat çalışılır.

“Cumartesi günü işçiler dinlendirilir. Pazar Günü Hafta Tatilidir.” düzenlemesi, aynı toplu iş sözleşmesinin “Yıllık Ücretli İzin” başlıklı 25 inci maddesinde ise “... Yıllık Ücretli İzin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri izin süresinden sayılmaz” düzenlemesi mevcuttur.

Görüldüğü üzer mezkûr toplu iş sözleşmesi düzenlemelerinden, tarafların hafta tatili olarak kabul ettiği pazar günü haricinde cumartesi günü de dinlendirilme günü olarak belirlenmiş ve

burada cumartesi günü “hafta tatili” olarak adlandırılmadığı gibi yıllık ücretli izin hesabında da izin süresine ekleneceğine ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Yapılan bu tespit bağlamında İlk Derece Mahkemesince verilen kabul kararının yukarıda değinilen Dairemiz uygulamasına göre yerinde olmadığı açıktır.

Bu durumda, İlk Derece Mahkemesince Dairemizin halihazırdaki uygulaması gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

Ayrıca, İlk Derece Mahkemesince Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nce verilen emsal karara dayanılarak kabul kararı verilmesi ve bu kararın da salt Dairemizin değişen uygulamasından kaynaklı olarak bozulması karşısında, Dairemizce bu red nedenine dayalı davalı lehine vekâlet ücretine hükmedilmesinin, hakkaniyetli olmayacağı ve adaletsizliğe yol açacağı sonucuna varılmıştır.

Buna bağlı olarak da Mahkemece bozma sonrası verilen yeni hükümde söz konusu red nedeniyle davalı lehine vekâlet ücretine hükmedilmemesi gerektiği gözetilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.03.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.