

**YASAL ASGARİ ÜCRET
YARGI KARARI İLE DÜŞÜRÜLEBİLİR Mİ?**

*Yrd. Doç. Dr. Erhan BİRBEN**

*Yrd. Doç. Dr. Sezgi ÖKTEM SONGU**

- KARAR İNCELEMESİ -

YARGITAY İLAMI

Esas No : 2007/7162

Karar No : 2007/32348

Mahkemesi : Karşıyaka 1. İş Mahkemesi

Tarihi : 18.12.2006

No : 354/955

Davacı : M. D. adına Avukat M.O.

Davalılar : 1. ... Şirketi adına Avukat H. A.

2. ... Tarım Satış Koop. Birliği adına Avukat E.N.

Dava : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, izin, ücret ile fazla mesai alacağının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi için davalılar avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendiği, gereği konuşulup düşünüldü:

* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

YARGITAY KARARI

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

2. Davalı, davacının devamsızlığını ibraz ettiği tutanaklar ve tutanakları doğrulayan tanık ifadeleri ile kanıtlamıştır. Davacı, devamsızlık yaptığı tarihlerde izinli ve mazeretli olduğunu somut delillerle kanıtlayamamıştır. Bu nedenle işverenin devamsızlık nedeniyle haklı feshi mevcuttur. Bu sebeple ihbar ve kıdem tazminatlarının reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

3. Davacının haftada beş gün ve 45 saat çalıştığı ve bu çalışma karşılığı ücretlerinin ödendiği mahkemenin de kabulündedir. Cumartesi günü akdi tatil olup davacının çalışılmayan akdi tatil ücretini talep etmesi mümkün değildir. Davacı, ancak hak kazanıp da ödenmeyen ve çalışma karşılığı olmayan hafta tatili ücreti talep edebilir. Mahkemenin bilirkişinin hatalı değerlendirmesine göre yapılan hesaplama itibar ederek çalışılmayan akdi tatil (Cumartesi) günü ücret alacağına hükmetmesi hatalıdır. Diğer taraftan davanın ıslahını müteakip zamanaşımı def'inde bulunulmuştur. Zamanaşımı def'inin dikkate alınmadan hüküm kurulması da ayrı bir bozma nedenidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yapılan sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 5.11.2007 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

DEĞERLENDİRME

I. UYUŞMAZLIK KONUSU OLAYIN ÖZETİ

Yargıtay kararına konu olan uyuşmazlıkta, Karşıyaka 1. İş Mahkemesinin 2005/354 Esas sayılı dosyasında mevcut delillerin incelenmesi sonucunda, haftalık 45 saat olan azami normal çalışma süresinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 61. maddesine göre işverence Cumartesi günü tatil edilerek haftanın beş iş gününe dağıtılarak uygulandığı, böylece Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bozma ilamında da benimsendiği üzere işgünü olan Cumartesi gününün akdi tatil olduğu, Pazar günü ise kanunen hafta tatili olması nedeniyle işyerinde çalışma yapılmadığı tespit edilmiştir. Yine, dosyadaki delil-

lerden davacıya sadece çalıştığı iş günleri esas alınarak başka bir anlatımla “fiilen çalıştığı” günler üzerinden ücret ödemesi yapıldığı, böylece bir haftada beş işgünü çalıştırılmış olan davacıya bazı aylarda ortalama 18-21 gün üzerinden bazı aylardan ise 24-26 gün üzerinden ücret tahakkuku yapıldığı anlaşılmaktadır. Öte yandan, uyuşmazlık konusu olayda, davacının “kısmi çalışma” ve özellikle “çağrı üzerine çalışma” esaslarına göre istihdam edildiğine ilişkin olarak herhangi bir savunma yapılmadığı, bu konuda davalı işveren tarafından herhangi bir delil ibraz edilmediği de görülmektedir.

Davaya bakan Karşıyaka 1. İş Mahkemesi, dosya kapsamına göre, haftalık 45 saatlik çalışma süresini kural olarak beş işgününde dolduran davacının Cumartesi günü için de bir günlük ücrete hak kazandığını, dolayısıyla bir günlük ücreti tutarında hafta tatili ücreti alacaklısı olduğunu kabul ederek bilirkişi tarafından hesaplanan ücret alacağını hüküm altına almıştır.

Yerel mahkeme kararı ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin kararı birlikte değerlendirildiğinde, uyuşmazlık konusu olayda, iş süresinin haftanın beş işgününe eşit biçimde dağıtılarak Cumartesi gününün akdi tatil haline getirilmesi halinde işçinin fiilen çalışılmayan Cumartesi günü için ücrete hak kazanıp kazanamayacağının tartışıldığı anlaşılmaktadır.

II. UYUŞMAZLIK KONUSU OLAYDA ÇÖZÜLMESİ GEREKEN HUKUKİ PROBLEMLER

1. Her şeyden önce incelenen karara konu edilen çalışmalar kısmen 1475 sayılı İş Kanunu kısmen de 4857 sayılı İş Kanunu döneminde gerçekleştiğinden her iki Kanun dönemindeki çalışma süresine ilişkin düzenlemeleri genel olarak incelemek gerekmektedir.

1475 sayılı İş Kanunu’nun çalışma süresini düzenleyen 61. maddesinde “Genel bakımından çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Bu süre, haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır” hükmüne yer verilmişti. 4857 sayılı İş Kanunu’nun aynı konuyu düzenleyen 63. maddesinin I.fikrasına göre ise “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.”

1475 sayılı İş Kanunu’nun 61.maddesinde cumartesi gününün çalışma günü olduğu açıkça belirtilmektedir. Yine bu Kanun zamanında çıkarılmış

olan İş Süreleri Tüzüğü'nün 4.maddesinin 2.fıkrası c bendine göre, cumartesi günleri kısmen tatil edilen işyerlerinde, cumartesi günü çalışılan süre 45 saatten çıkarıldıktan sonra, kalanın beşe bölünmesi ile günlük azamî çalışma süresi bulunacaktır. Bununla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63.maddesinde cumartesi günü ile ilgili bir düzenleme getirilmemiştir. Bu hâliyle hükümden, haftanın altı günü çalışılan bir işyerinde tarafların anlaşması ile farklı çalışma sürelerinin tespit edilebileceği, ancak taraflar anlaşmamışsa, haftalık çalışma süresi cumartesi gününü de içine alacak şekilde eşit paylaştırılacağı sonucu çıkarılabilecektir¹. Ancak, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 4.maddesi bu belirsizliği ortadan kaldırmıştır. Söz konusu hükme göre, haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi sureti ile günlük çalışma süreleri belirlenecektir. Hüküm, Tüzükten farklı olarak sadece cumartesi günü değil; haftanın diğer günlerinde de kısmen çalışılmasına olanak sağlamaktadır.

Buna göre, her iki Kanun bakımından da kural olarak günlük çalışma süresinin haftanın altı günü çalışılan işyerlerinde 7,5 saat, Cumartesi günü tamamen tatil edilen işyerlerinde 9 saat, Cumartesi günü/4857 s.Kanun uyarınca Cumartesinden başka bir gün kısmen tatil edilen işyerlerinde ise çalışılan sürenin haftalık 45 saatlik iş süresinden çıkarıldıktan sonra kalan sürenin beşe bölünmesiyle tespit edilen süre kadar olduğu söylenebilecektir.

Hukukumuzda hafta tatiline ilişkin düzenlemelere 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun ile 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda da yer verilmiştir. Hafta Tatili Kanununa göre resmi dairelerle, umumi, hususi, ticari ve sınai herhangi bir müessesede işçiyi ve hizmetliyi haftada altı günden fazla çalıştırmak yasaktır. Bu hükmün doğal sonucu olarak her işçiye haftada en az yirmi dört saat dinlenme süresi tanınmalıdır. Her ne kadar Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 3.maddesi haftalık çalışma süresinin en az 35 saat olabileceğini ve hafta tatilinin Cumartesi günü en geç saat 13'ten itibaren başlayacağını öngörmüşse de Kanun 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanunu hükümlerinin saklı olduğunu (md.3) da öngördüğünden işçiye bir haftada asgari 24 saat

¹ **Caniklioğlu, N.:** 4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III.Yılında İş Yasası, 21-25 Eylül 2005, Bodrum, s.154; **Caniklioğlu, N.:** 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi, TOPRAK İŞVEREN, Haziran 2005, S:66, s.9.

dinlenme verilmesi gerektiği sonucuna varılabilecektir. Hafta tatilinin amacı göz önüne alındığında, bir günlük tatil ücretinin kesintisiz olması ve bölünerek kullanılması/kullanılmasının mümkün olmaması gerekmektedir². Gerek 1475 sayılı İş Kanununa (md.41) göre gerek 4857 sayılı İş Kanununa (md.46) göre çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenecektir. Belirtmek gerekir ki, her iki düzenleme de kural olarak Pazar günü verilmesi gereken yirmi dört saatlik hafta tatili ücretine ilişkin düzenlemelerdir.

Buna karşılık, çalışılmayan Pazar günleri dışında çalışılmayan cumartesi günlerinin ne şekilde değerlendirilmesi gerektiği üzerinde de durulmalıdır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 38.maddesinde "*Cumartesi günleri tamamen veya saat 13:00'ten sonra çalışmanın duracağı sözleşmelerde tespit edilen veya örf, adet ve iklime göre bu türlü çalışmayı gerektiren işyerlerinde, gündelik ücretle çalışan işçilerin Cumartesi gününe ilişkin ücretleri haftanın öteki günlerinde olduğu gibi tam olarak ödenir. Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatile tabi tutma hali işçilerin günlük, haftalık veya aylık ücret tutarlarından eksiltme yapılmasına sebep olamaz*" hükmüne yer verilmiştir. Aynı yönde bir düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nda bulunmamaktadır.

Dava konusu uyuşmazlık bakımından bir değerlendirme yapmak gerekir ise, her şeyden önce belirtmek gerekir ki, işyerinde haftanın beş işgünü çalışma yapılması tamamen işin düzenlenmesine ilişkindir. Yani, yukarıda hafta tatiline ilişkin esaslar da dikkate alındığında işçinin çalıştırılmadığı/ çalışmadığı cumartesi günü esas itibarı ile akdi bir tatil günü değil; bir iş günüdür³. Yani bir hafta tatili günü değildir⁴. Bununla birlikte işveren işçiyi

² **Narmanhoğlu, Ü.**: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3.Bası, İzmir, 1998, s.524.

³ **Caniklioğlu, Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi, s.9; Çelik, N.**: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21.Baskı, İstanbul, 2008, s.347, Dn.19; **Demir, F.**: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4.Baskı, İzmir, 2005, s.157. **Ekonomi, M.**: Telafi Çalışması, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Ekim-Kasım-Aralık 2004, S:4, s.1257. Cumartesi gününün akdi veya kanuni tatil günü kapsamında olmadığına ilişkin olarak bkz. **Ekmekçi, Ö.**: 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, ÇİMENTO İŞVEREN, Kasım 2005, s.36-37. Belirtmek gerekir ki, öteden beri Yargıtay çalışılmayan Cumartesi gününün akdi tatil günü olduğu görüşündedir (Y.9.HD. 13.07.1990T., E.1990/8240, K.1990/8316.). Nitekim, uyuşmazlık konusu olay bakımından verdiği kararda da aynı hususu yinelemektedir.

⁴ **Soyer, M. P.**: İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeler, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı

cumartesi günü çalıştırmayarak bu gün yapılması gereken çalışmayı haftanın diğer günlerine dağıtabilir. Nitekim uyuşmazlık konusu olayda da davalı işveren davacı işçiyi haftanın beş işgünü çalıştırmakta; Cumartesi ve Pazar günleri ise işçi çalışmamaktadır. Davalı işveren işçiye fiilen çalıştığı günler için ödeme yaptığına göre, davacı işçinin ücreti esas itibarı ile **gündelik** olarak hesaplanmaktadır. Bu bakımdan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 38.maddesi hükmü gereğince bu dönemde yaptığı çalışmalar bakımından davacı işçinin ayrıca cumartesi gününe ilişkin ücretinin ödenmesi gerektiği ve bu yönüyle kararın isabetsiz olduğu sonucuna varılabilecektir⁵. Yani açık Kanun hükmü karşısında işçiye bir günlük yevmiyesi ödenmelidir.

Toplantısı, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul, 2003, s.208; **Akyiğit E.**: İctihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi, C:2, 2.Baskı, Ankara, 2006,s.1573.

⁵ Öte yandan Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 1475 sayılı İş Kanunu döneminde vermiş olduğu isabetli bir kararı şöyledir: "*Gerçekten İş Kanununun 38'ci maddesinin birinci fıkrasında, cumartesi günleri çalışmanın kısmen veya tamamen duracağı sözleşmelerde tespit edilen veya örf, adet ve iklim gereği bu tür çalışmayı gerektiren işyerlerinde, gündelik ücretle çalışan işçilerin, Cumartesi gününe ilişkin ücretlerinin haftanın öteki günlerinde olduğu gibi tam olarak ödeneceği, ikinci fıkrasında da Cumartesi günlerinin kısmen veya tamamen tatile tabi tutma halinin işçilerin günlük, haftalık veya aylık ücret tutarlarında eksiltme yapılmasına sebep olamayacağı hükme bağlanmış bulunmaktadır. Kuşkusuz bu madde hükmü İş kanununun 61.maddesiyle de ilgilidir. 61.maddede ise, genel bakımdan iş süresinin en çok 45 saat olduğu vurgulandıktan sonra bu sürenin, 6 işgünü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı belirtilmiştir. Şu suretle 38.maddeye göre, Cumartesi günü ücretinin ödenebilmesi için öncelikle işçinin 61.maddeye göre Cumartesi günlerinin kısmen veya tamamen tatile tabi tutulması nedeniyle haftalık 45 saatlik iş süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünmesi suretiyle oluşan günlük ve haftalık iş sürelerine göre çalışmış olması gerekmektedir. (İşçinin yararına sözleşmelerle daha elverişli hükümler kabul edilebilir) Cumartesi gününün tamamen tatile tabi tutulması nedeniyle böyle bir bölünme sonucu haftalık kanuni çalışma günü 6 işgününden 5 işgününe inmiş, fakat günlük kanuni iş süresi 7,5 saatten 9 saate çıkmış olacaktır. İşçinin gündelik ücreti ise, haftalık 6 işgününe ve 7,5 saate göre tespit edilmiş olacağından, günlük kanuni 9 saatlik çalışma süresi içinde 7,5 saate göre tespit edilen gündelik ücret ödenecek; böylece sonuçta, haftada 6 işgünü ve 45 saat çalışan işçiye nazaran haftada 5 işgünü ve 45 saat çalışan işçiye bir yevmiye tutarında noksan ücret ödeme durumu hasıl olacaktır. İşte kanunkoyucu 38'ci maddedeki Cumartesi günü ücreti ile bu ücret azalmasını önlemek istemiştir. Bu içerik, İş Kanununun 38.maddesinin ikinci fıkrasına ve 60.maddesine de uygundur.(...) İşyerinde 61.madde hükmü çerçevesinde günlük kanuni iş süresi 7,5 saatten 9 saate yükselmiş ise de, 5 iş günü için ödeme; 6 işgününe ve günlük 7,5 saate göre tespit edilen gündelik ücretle değil; doğrudan doğruya günlük 9 saat ve haftalık 45 saat çalışma karşılığı saat ücretiyle yapılmıştır. Böylece aslında Cumartesi gününe ait iş süresinin de içinde bulun-*

Öte yandan 4857 sayılı İş Kanununda bu yönde bir düzenleme bulunmasına rağmen aşağıda ayrıca açıklanacağı üzere aynı sonuca asgari ücret rejimine ilişkin esasların dikkate alınması neticesinde de varılabilecektir.

II. Asgari ücrete ilişkin temel esaslar 1475 sayılı İş Kanunu'nun 33. ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39.maddelerinde yer almaktadır. Kanunun asgari ücrete ilişkin hükmü kamu düzeni ile ilgilidir⁶ ve emredici hukuk kuralı niteliğindedir⁷. Ancak nispi emredicidir; yani sözleşmelerle asgari ücretin üzerinde bir ücret kararlaştırılabilir⁸.

Her iki maddede de konuya ilişkin bir Yönetmelik çıkarılması öngörülmüştür. 4857 sayılı Kanun uyarınca çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliği'nin⁹ 4.maddesinin d bendine göre, asgari ücret "*İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret*" olarak tanımlanmıştır. Aynı Yönetmeliğin 12.maddesi uyarınca, işçilere Komisyonca belirlenen ücretlerden düşük ücret ödenemez ve iş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hükümler konulamaz.

Asgari Ücret Yönetmeliği'nin uyarınca, ücretin, bir günlük olarak belirlenmesi esastır. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır. Gerçekten de Komisyon tarafından asgari ücret günlük ve aylık tutarlar olarak ayrı ayrı belirlenmektedir. Bununla birlikte, Yargıtay, günlük asgari ücretin 7,5 saat çalışmanın karşılığı olduğu kanaatindedir¹⁰. Bu anlamda, örneğin, 2004 yılında 1.1.2004-30.06.2004 tarihleri arasında günlük asgari ücret 14.100.000-TL./brüttür. Şu halde, anılan dönemde günlük 14.100.000-TL ücret alan işçinin 7,5 saat çalışması halinde işçiye yasal asgari ücret üzerinden ücret ödenmiş olacaktır ki buna göre bu işçi bakımından asgari ücretin saat karşılığı 1.880.000-TL./brüttür.

duğu haftalık 45 saatlik çalışmanın karşılığı tam olarak ödenmiş olmaktadır. Bu durumda artık 38.maddeye dayanılarak ayrıca bir Cumartesi günü ücreti istenemez." (Y.9HD., 09.09.1988T., 1988/8443E., 1988/7063K., TÜHİS, Kasım 1988, s.17-18).

⁶ **Mollamahmutoğlu, H.:** İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 2.Baskı, Ankara, 2005, s.387.

⁷ **Çelik, s.159.**

⁸ **Süzek, S.:** İş Hukuku, Yenilenmiş 4.Bası, İstanbul, 2008, s.320; **Mollamahmutoğlu, s.386.**

⁹ RG. 01.08.2004T., S:25540.

¹⁰ Y.HGK., 12.03.2003T., 2003/21-143E., 2003/159K., LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran 2004, C:1, S:2, s.5794-597.

İnceleme konusu olan olayda ise, asgari ücret üzerinden günlük ücret ödenen işyerinde işverence 45 saatlik iş süresinin haftanın beş iş gününe dağıtılması suretiyle işçiler günlük 9 saat çalıştırılmakta; buna karşılık işçilere Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından ilan edilen **günlük asgari ücret** ödenmektedir. Böylece, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin akdi tatil günü olarak kabul ettiği Cumartesi günü yapılması gereken 7,5 saatlik çalışma hafta içi beş güne dağıtılarak günlük çalışma süresinin fiilen 9 saat olarak uygulanmasına karşın işçilere 7,5 saat karşılığı olan yasal asgari ücret ödenmektedir. Dolayısıyla Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin akdi tatil olduğu ve fiilen çalışılmadığı gerekçesiyle işçinin ücret talep edemeyeceği içtihadında bulunduğu Cumartesi gününe ilişkin 7,5 saatlik çalışmanın bu şekilde haftanın diğer günlerine dağıtılması sonucunda, işçiye Cumartesi günü için ücret ödenmemesi nedeniyle, işçinin saat ücreti yargı kararıyla 1.566.666-TL'ye düşürülmüş olmaktadır. Bu sonucun kamu düzenine ilişkin olduğu yukarıda açıklanan asgari ücrete ilişkin emredici kural ile uyum arz etmediği açıktır.

Öte yandan, 4857 sayılı İş Kanununa göre günlük azami çalışma süresi 11 saati aşamaz. Buna göre, işverence günlük çalışma süresinin dört güne yayılması halinde işveren işçiyi günde 11 saat çalıştırma imkânına sahiptir. Böyle bir çalışma düzeninde haftalık çalışma süresi 45 saati aşmadığından ve günlük 11 saati aşan bir çalışma söz konusu olmadığından işveren işçiye dört günlük ücret ödemek suretiyle haftalık 44 saat çalıştırabilecektir. Yukarıdaki örnekten devam edildiğinde bu ihtimalde saatlik asgari ücret 1.281.818-TL'ye düşürülmüş olacaktır. Böyle bir sonucun kabul edilemeyeceği kuşkusuzdur. Hâlbuki haftalık iş süresinin iş günlerine değişik biçimde dağıtılmış olmasının, işçinin ödeme periyoduna göre günlük, haftalık veya aylık ücretinde bir değişikliğe yol açmaması gerekmektedir. Bu yönüyle işçinin çalışma süresine göre hak ettiği ücret ile bu ücretin karşılığı olan iş süresinin iş günlerine dağıtılması birbirinden bağımsızdır. Dolayısıyla, davacı işçiye Cumartesi günleri fiilen çalıştırılmamış olsa dahi Cumartesi günü için ücretinin ödenmesi gerekmektedir. Zira, Cumartesi gününde yapılması gereken 7,5 saatlik çalışma davacının haftanın beş işgünü 7,5 saatin üzerinde çalıştırılmasıyla karşılanmış olmaktadır. Bu itibarla, haftalık 45 saatlik çalışma süresini beş iş gününde dolduran işçinin beş işgünü çalıştırıldığı tespit edilen iş haftalarında Cumartesi günü için de bir günlük ücrete hak kazandığı sonucuna varılması zorunludur. Nitekim, yukarıda ayrıca belirttiğimiz üzere, 1475 sayılı İş Kanununun 38.maddesi açık kanun hükmü ile bu esası getirmekte; ancak 4857 sayılı İş Kanununda ayrı bir düzenleme olmaması karşısında asgari ücrete ilişkin

hükümlerin emredici ve kamu düzenine ilişkin niteliğinden yola çıkılarak aynı sonuca varılabilmektedir. Bu anlamda da Yargıtay'ın incelenen kararda vardığı sonuca katılmak mümkün gözükmemektedir.

III. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bozma ilamında ayrıca, davacı işçinin ancak hak kazanıp da ödenmeyen ve çalışma karşılığı olmayan hafta tatili ücreti talep edebileceği belirtilerek hafta tatili ücreti alacağı yönünden de değerlendirme yapıldığı anlaşılmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesine göre, kanun kapsamına giren işyerlerinde haftanın tatilden önceki altı işgününde bu Kanunun günlük iş sürelerine uygun olarak çalışmış olan işçilere çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir. 4857 sayılı İş Kanununa göre de *"Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde işçilere tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir"*. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde işçinin hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için tatilden önceki altı işgününde günlük çalışma sürelerine uygun olarak çalışmış olması koşulu aranmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu ise, 63. maddesinde denkleştirme esasının kabulünü mümkün kıldığından hafta tatili ücretine hak kazanılabilmesi için 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olması koşulunu getirmiştir. İncelenen kararda, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin hafta tatili ücret talebi bakımından ulaştığı sonuç Cumartesi gününe ilişkin talep bakımından vardığı sonuç ile uyumlu değildir. Zira, Yüksek Mahkeme, bir taraftan, Cumartesi gününün akdi tatil günü olduğunu, fiilen çalışılmadığı için ücrete hak kazanılamadığını belirterek ücret talebini reddetmekte ve bu suretle işçiye yasal asgari ücretten daha düşük bir ücret ödenmesine cevaz vermekte; diğer taraftan işçinin bir çalışma karşılığı olmayan hafta tatili ücreti talep edebileceğini kabul etmektedir. Yukarıda açıklanan yasa hükümleri karşısında, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde işçinin hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için işçinin Cumartesi günü çalışmış veya çalışmış sayılmasının gerektiği kuşkusuzdur. Şu halde, bir çalışma karşılığı olmayan hafta tatili ücreti talebi bakımından Cumartesi gününü çalışmış gibi kabul eden Yüksek Mahkeme, işçinin Cumartesi günü için ücret talebinin reddine dayanak yaptığı gerekçesiyle çelişmektedir. Zira, ücret kural olarak bir çalışma karşılığı olup inceleme konusu kararda, işçinin bir çalışma karşılığı olmayan hafta tatili ücretine hak kazandığı kabul edildiğine göre işçinin Cumartesi günü bakımından da çalışmış sayılması gerektiği ve bu nedenle ücrete hak kazandığının da kabulü gerekirdi. Nitekim, 1475 sayılı İş

Kanunu'nun 41. maddesi de, kısmen veya tamamen çalışılmayan Cumartesi günlerinin hafta tatili ücretine hak kazanma bakımından çalışılmış olarak kabul edileceğini düzenlemiştir. Bu açıdan Kanun, iş süresini düzenleyen ve Cumartesi gününe ilişkin iş süresinin hafta içi günlere dağıtılabilirliğini öngören 61. maddeyle de uyum içindeyken, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin anılan bozma ilamının kendi içinde tutarlılık arz etmediği düşünülmektedir.

III. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yukarıda incelenen Yargıtay 9.Hukuk Dairesi kararında Yüksek Mahkeme, asgari ücretle çalışan ve ücreti fiilen çalıştığı günlere göre hesaplanan davacı işçinin haftanın beş günü çalışılan işyerinde çalışılmayan cumartesi günü için ücrete hak kazanamayacağı görüşündedir. Buna karşılık yukarıda ayrıntılı olarak incelediğimiz üzere, 1475 sayılı Kanun dönemi için söz konusu Kanunun 38.maddesi ile ve asgari ücret rejimine ilişkin temel esasların birlikte değerlendirilmesi sonucunda 4857 sayılı İş Kanunu dönemi için de davacı işçinin Cumartesi günü için ücrete hak kazanacağı görüşüne varmak gerekirken, aksinin hüküm altına alınmasının yerinde olmadığı kanaatindeyiz.

K a y n a k ç a

- Akyiğit E.:** İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi, C:2, 2.Baskı, Ankara, 2006.
- Caniklioğlu, N.:** 4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III.Yılında İş Yasası, 21-25 Eylül 2005, Bodrum.
- Caniklioğlu, N.:** 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi, TOPRAK İŞVEREN, Haziran 2005, S:66. (Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi)
- Çelik, N.:** İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21.Baskı, İstanbul, 2008
- Demir, F.:** En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4.Baskı, İzmir, 2005
- Ekmekçi, Ö.:** 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, ÇİMENTO İŞVEREN, Kasım 2005.
- Ekonomi, M.:**Telafi Çalışması, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Ekim- Kasım-Aralık 2004, S:4.
- Mollamahmutoglu, H.:** İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 2.Baskı, Ankara, 2005, s.387.
- Narmanhoğlu, Ü.:** İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3.Bası, İzmir, 1998.
- Soyer, M. P.:** İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeler, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul, 2003.
- Süzek, S.:** İş Hukuku, Yenilenmiş 4.Bası, İstanbul, 2008.