

Hafta Tatili ve Genel Tatil Ücretleriyle İlgili Kararlar**Genel Tatil Ücretleri Bir Kat Fazla Hesaplanmalıdır**

E: 2006/13733 – K: 2006/33022

14.12.2006

Davacı parça başı ücretle çalıştığını belirtmektedir. Davacı ile davacı tanıklarının bir telefon bağlama ücreti olarak bildirdikleri miktar farklıdır. Bilirkişi raporunda aylık ücretin nasıl belirlendiği yazılı olmadığından ücretin 1475 Sayılı Yasanın 14/11 maddesindeki esaslara uygun olup olmadığı denetlenememektedir. Bilirkişi raporu açık ve denetlemeye elverişli olmalıdır.

Parça başı ücretle çalışması durumunda fazla mesai ücretinin sadece % 50 zamlı kısmının, genel tatil ücretinin ise sadece bir kat fazlasının hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir. Yazılı şekilde fazla mesai yapıldığında ve genel tatilde çalışıldığında zamsız olarak parça başı ücret karşılığı ödenen kısmının da hesaba dahil edilmesi hatalıdır.

İşçinin Tüm Hafta ve Genel Tatil Günlerinde Çalışamayacağı, Hesaplanan Hafta ve Genel Tatil Ücretlerinden Makul Bir İndirimin Yapılması..

E: 2006/10128 – K: 2006/30915

23.11.2006

Davacının tüm hizmet süresinde her gün 11 saat çalıştığı her hafta tatili ve dini bayramların ilk iki günü hariç tüm genel tatillerde çalıştığı kabul edilerek hüküm kurulmuştur. Hastalık, izin gibi nedenlerle çalışılamayacak günler olduğu düşünülerek fazla mesai, hafta ve genel tatil alacaklarından makul bir indirim yapılarak sonuca gidilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

Davacı 28.03.2003 günlü iş müfettişi raporu tanzimi sırasında tanık olarak verdiği ifadesinde haftalık izinlerini topluca kullandığını ifade etmiştir. Davacının bu yazılı ve imzalı beyanının da değerlendirilmemesi isabetsizdir.

E: 2006/11710 – K: 2006/31530

30.11.2006

Davacı işçinin çalıştığı tüm hizmet süresince fazla mesai yaptığı kabul olunarak fazla çalışma alacağına hükmedilmiştir. Bir insanın her gün fazla mesai yaptığı kabulü hayatın olağan akışına uygun düşmez. Gerçekten hastalık, mazeret, izin ve benzeri nedenlerle fazla çalışmanın yapılmadığı günlerin olması kuvvetle muhtemeldir. Bu nedenlerle mahkemece, fazla çalışma alacağından makul bir takdiri indirim yapılarak anılan alacak hüküm altına alınmalıdır.

Davacı, fazla çalışma ve genel tatil alacaklarını birlikte talep etmiştir. Fazla çalışma ve genel

Hafta Tatili ve Genel Tatil Ücretleriyle İlgili Kararlar

tatil alacakları mahiyetleri itibarıyla farklı alacaklar olup yasada ayrı ayrı düzenlenmiştir. Davacıya bu kalemlerden talep ettiği miktarın ne kadarının fazla mesai ne kadarının bayram ve genel tatil alacağı olduğu hususu açıklattırılmalı ve anılan alacaklar buna göre ayrı ayrı hüküm altına alınmalıdır. Bu alacaklara tek kalem halinde birlikte karar verilmesi doğru değildir.

U.Bayram, Genel Tatil, Hafta Tatili ve Fazla Mesai Ücretlerinin Ödenmemesi Hali Kötü Niyet Tazminatı Sayılmaz

E: 2006/13968 – K: 2006/32989

14.12.2006

4857 sayılı İş Kanunun 17. maddesi gereğince kötü niyet tazminatına hükmedilebilmesi için iş akdinin işveren tarafından feshedilmesi gerekir. Tüm dosya kapsamından, iş akdinin SSK primlerinin eksik yatırılması, fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle davacı işçi tarafından feshedildiği anlaşıldığından, kötü niyet tazminatının reddine karar vermek gerekirken, mahkemece yazılı şekilde kötü niyet tazminatına hükmedilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

U. Bayram ve Genel Tatil Ücretleri Son Ücret Üzerinden Değil İlgili Dönemde Ödenen Ücretten Hesaplanmalıdır

E: 2006/12190 – K: 2006/31035

27.11.2006

İşçi iş güvencesi kapsamında kalıyor ise feshin geçersizliği ve işe iade olanağından yararlandığından kötü niyet tazminatı isteminde bulunamayacaktır. Davacı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18, 19, 20 ve 21. maddelerinin uygulama alanı içinde kalmaktadır. Ancak davalı işverenin kaç işçi çalıştırdığı dosya kapsamından anlaşılmamaktadır. Mahkemece bu husus SSK işe giriş bildirgeleri ve işyeri kayıtları ile tespit edilmelidir. Şayet işverende iş güvencesi kapsamında kalıyor ise kötü niyet tazminat istemi reddedilmeli aksi halde şimdiki gibi karar verilmelidir.

Hükme esas alman bilirkişi raporunda, ulusal bayram genel tatil ücreti ile hafta tatili ücretleri davacının fesih tarihindeki ücreti esas alınarak hesaplanmıştır. Dava konusu bu alacakların ait olduğu devrelere göre ücretleri göz önünde tutularak hesaplanması gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi doğru değildir.

Hayatın olağan gelişimine göre bir insanın beş yıl gibi uzun bir süre haftada 33 saat fazla

Hafta Tatili ve Genel Tatil Ücretleriyle İlgili Kararlar

mesai yapması mümkün olmadığı gibi tanık beyanlarına göre de haftanın 7 günü 07:30 – 18:00 arası çalışması göz önüne alındığında ara dinlenmesi ile birlikte haftalık fazla mesaisinin 33 saat olması da mümkün değildir. Mahkemece fazla mesai süresinin hesaplanması yönünden bilirkişiden ek rapor alınmalı, netice de izinli, mazeretli, raporlu olduğu günler düşünülerek uygun bir takdiri indirim yapılması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SEÇKİNLER GRUP

- [Emeklilik ve 15 Yıl / 3600 Gün ile İlgili Kararlar](#)
- [Fazla Çalışma Ücreti ile İlgili Kararlar](#)
- [Hafta Tatili ve Genel Tatil Ücretleriyle İlgili Kararlar](#)
- [İş Sözleşmesinin Sona Erişi / Tazminat Konuları ile İlgili Kararlar](#)
- [İşe İade ile İlgili Kararlar](#)
- [İSG İş Kazası ile İlgili Kararlar](#)
- [Yıllık Ücretli İzin ile İlgili Kararlar](#)