

**İlgili Kanun / Madde**  
**6098 S. TBK/86,100**

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**22. Hukuk Dairesi**

**Esas No. 2016/15556**  
**Karar No. 2019/13457**  
**Tarihi: 19.06.2019**

- **İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN PARA BORÇLARINDA KISMİ ÖDEMLERDE BORÇLU TEMERRÜDE DÜŞÜRÜLMÜŞSE İŞÇİNİN BEYANI OLUP OLMADIĞINA BAKILMAKSIZIN ÖNCELİKLE FAZİ V MASRAFLARA MAHSUP EDİLECEĞİ**
- **KISMİ ÖDEMLERDE MAHSUP İŞLEMİNİN ALACAĞIN MUACCEL OLDUĞU TARİHE GÖRE BELİRLENECEĞİ**

**ÖZETİ:** İş sözleşmesinden doğan para borçlarının kısmi ifasında, mahsubun ne şekilde yapılacağı ile ilgili 4857 sayılı Kanun'da özel bir düzenleme bulunmadığından, Borçlar Kanununun genel hükümleri kapsamında sorun çözümlenmektedir. İşçinin işverenden bir alacağının, örneğin sadece kıdem tazminatı alacağının bulunduğu durumlarda, kısmi ödeme nedeniyle mahsup işlemi Borçlar Kanunu'nun 100. maddesi çerçevesinde yapılacaktır. Dairemiz uygulamasına göre, temerrüde düşmüş olan işverenin yaptığı kısmi ödeme işçinin bu hususta beyanda bulunup bulunmadığına bakılmaksızın öncelikle faiz ve masraflara mahsup edilmelidir. Borcun taksitle ödenmesi konusunda yapılan anlaşma aksi öngörülmemişse, kural olarak, işçinin faiz talebinden vazgeçtiğini kapsar. Ancak, bu sonuç işverenin taksit anlaşmasına uygun hareket etmesine

bağlıdır. İşverenin taksitlerden birini zamanında ödememesi halinde, işçinin faizle ilgili feragati geçersiz hale gelir ve sadece ödenmeyen taksit için değil, tüm alacak için faiz talep hakkı doğacaktır. Bu durumda ödenmiş olan önceki taksitlerin öncelikle faiz ve masraflara mahsubu gerekecektir. Kuşkusuz taksit sözleşmesinin işçinin serbest iradesi ile meydana gelmesi gerekir.

İşçinin birden fazla alacağıının söz konusu olması halinde, yapılan kısmi ödemenin hangi alacağa ilişkin olduğu işveren tarafından ödeme sırasında belirtilmemiş ve işçi tarafından da bu husus makbuzda gösterilmemiş ise, mahsup işlemi Borçlar Kanunu'nun 86. maddesine göre yapılacaktır.

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

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, müvekkilinin 2006-2011 yılları arasında davalı işyerinde mevsimlik işçi olarak çalıştığını, 2011 yılı sezon sonunda davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından tek taraflı feshedildiğini, davalı işverence her sezon sonu bir maaş ikramiye verilmesi konusunda tarafların anlaşmış olduğunu, davacının haftanın yedi günü 08.00-02.00 saatleri arasında çalıştığını, tüm genel tatillerde çalışmaya devam ettiğini, ancak karşılıklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı ile birkısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, talep konusu alacakların zamanaşımına uğradığını, davalı işverenlikçe her sezon başında Hamle Gazetesine ilan verilmek suretiyle işçilerin işe davet edildiklerini, davacının davete icabet etmediğini, davacının 2006-2008 yıllarında komi olarak, 2009-2011 yıllarında ise havuz başında garson olarak çalıştığını, havuzun 17:00'a kadar açık olması nedeniyle burdaki çalışanların mesailerinin 17:00 de bittiğini, hafta tatili, genel tatillerini kullandığını, çalışma yaptığı genel tatillerin ise ücretlerinin ödendiğini ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, toplanılan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresi içerisinde taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, belgelere ve tüm dosya kapsamına göre; tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık konusu davacının fazla mesai yapıp yapmadığı ve fazla mesai süresinin hesaplanması noktasındadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. Fazla çalışmanın ispatı konusunda iş yeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, iş yeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları şahit beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada gözönüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille ispatlaması gerekir. Bordrolarda tahakkuk bulunmasına rağmen bordroların imzasız olması halinde ise, varsa ilgili dönem banka ve tüm ödeme kayıtları celp edilmeli ve ödendiği tespit edilen miktarlar yapılan hesaplardan mahsup edilmelidir.

Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkan dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

Fazla çalışmanın belirlenmesinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesi uyarınca ara dinlenme sürelerinin dikkate alınması gerekir. Somut olayda, davacının davalı işyerinde komi-garson olarak çalıştığı sabit olup, davacı dava dilekçesinde haftanın 7 günü 08.00-02.00 saatleri arasında çalıştığını ileri sürmüştü; davalı ise davacının 08.00-17.00 saatleri arasında çalıştığını savunmuştur. Mahkemece, Yargıtay içtihatları uyarınca günde 3 saatten fazla çalışma yapılamayacağı kabul edilmek suretiyle, davacının haftanın 7 günü, günde 3 saat fazla çalışma yaptığı, dolayısıyla haftalık 21 saat fazla çalışmasının bulunduğu kabul edilmiştir. Ne var ki, mahkeme kabulü hatalı olup; işin niteliği, tanık beyanları

ve tüm dosya kapsamı bir bütün olarak değerlendirildiğinde, davacının 08.00-17.00 ve 19.00-24.00 saatleri arasında çalıştığı kabul edilmek suretiyle fazla çalışma ücretinin hesaplanması gerekmektedir. Yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3-Taraflar arasında davalı tarafından davacıya bordrolarda "Ek Kazanç" adı altında ödenen miktarların dikkate alınıp alınmayacağı hususunda uyumsuzluk bulunmaktadır.

TBK'nın mahsubu düzenleyen 101. ve 102. maddeleri çerçevesinde öncelikle muacceliyet ve temerrüt kavramlarının açıklanması gerekmektedir. Muacceliyet, alacaklının borçludan, borçlanılan edimi talep ve dava edebilme yetkisidir. Borç muaccel olmadan borçlu temerrüdü söz konusu olmaz.

Temerrüt, en kısa tanımıyla, alacaklı tarafından talep edilebilir (muaccel) hale gelmiş bir borcun ifasındaki gecikmedir. Kural olarak, bu tür (muaccel) bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarı ile temerrüde düşer (BK. m. 101/1). Başka bir ifadeyle, temerrütten söz edilebilmesi için, öncelikle muaccel bir borcun ve alacaklının o borca yönelik ihtarının bulunması gerekir. Kural böyle olmakla birlikte, borçlunun temerrüde düşmesi için alacaklının ihtarının gerekmediği bazı durumlar da vardır: Örneğin, ifa gününün taraflarca birlikte kararlaştırıldığı (BK. m.101/2), borçlunun borcu ifa etmeyeceğini bildirmiş olduğu veya hal ya da durumundan bu sonuca varılabildiği (BK. m.107/1) durumlarda, temerrüdün gerçekleşmesi için alacaklının ihtarına gerek yoktur.

Tek bir borç ilişkisinin söz konusu olduğu durumlarda, borçlu para borcunun faiz ve masraflarını ödemedi temerrüde düşmemişse yaptığı kısmi ödemeyi anapara borcuna mahsup etme hakkına sahiptir. Ancak, para borcunun bir kısmı için kefalet, rehin veya benzeri bir teminat verilmişse, yapılan kısmi ödemenin teminatlı olan borca mahsubu istenemez. Bu durumda, kısmi ödemenin teminatsız olan ya da teminatı daha az olan borca mahsubu gerekir. Borçlu, faiz ve masrafları ödemedi temerrüde düşmüşse yaptığı kısmi ödeme öncelikle gecikmiş faiz ve masraf borçlarına mahsup edilecektir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 27.09.2000 tarih ve 2000/12-1148 esas, 2000/1193 karar sayılı ilamında da vurgulandığı üzere, Borçlar Kanununun 84 üncü maddesi gereğince, ödemelerin öncelikle asıl alaktan düşülebilmesi için, borçlunun faiz ve masrafları ödemedi gecikmemiş olması zorunludur. Gecikme ve alacaklının iradesini açıklaması halinde, ödenen kısmın öncelikle faizden düşülmesi gerekir. İcra takibi, ödemeye ihtirazi kayıt konulması irade açıklamasıdır.

Birden fazla borcu bulunan borçlunun yaptığı ödeme, ifa zamanında beyan ettiği borca mahsup edilir. Borçlu, ödeme sırasında, yapılan ödemenin hangi borca ilişkin olduğunu beyan etmemiş veya alacaklının makbuzda belirttiği borca derhal itirazda bulunmamişsa makbuzda belirtilen borca mahsup edilmelidir.

Birden fazla para borcunun bulunduğu bir borç ilişkisinde, borçlunun, yapılan kısmi ödemenin hangi borç için mahsup edildiğini belirtmemesi, alacaklının da ödemenin hangi borca ilişkin olduğunu makbuzda göstermemesi durumunda, kısmi ödemenin hangi borca mahsup edileceği sorunu Borçlar Kanununun 102. maddesine göre çözümlenmelidir. Bu gibi durumlarda, kısmi ödeme öncelikle muaccel olan borç için yapılmış sayılır. Ödeme zamanında birden fazla borç muaccel hale gelmişse, ödeme ilk takibe konulan borca mahsup edilir. Muaccel olan borçlardan hiçbiri takibe verilmemişse kısmi ödeme ifa zamanı önce gelen borca mahsup edilmiş sayılır. Borçların ifa zamanları (vadeleri) aynı günde gelmişse yapılan kısmi ödeme borçların miktarlarıyla orantılı olarak mahsup edilir. Borçlardan hiçbirinin ifa zamanı gelmemişse, kısmi ödeme alacaklı için güvencesi en az olan borca mahsup edilmiş sayılır.

İş sözleşmesinden doğan para borçlarının kısmi ifasında, mahsubun ne şekilde yapılacağı ile ilgili 4857 sayılı Kanun'da özel bir düzenleme bulunmadığından, Borçlar Kanununun genel hükümleri kapsamında sorun çözümlenmektedir. İşçinin işverenden bir alacağının, örneğin sadece kıdem tazminatı alacağının bulunduğu durumlarda, kısmi ödeme nedeniyle mahsup işlemi Borçlar Kanunu'nun 100. maddesi çerçevesinde yapılacaktır. Dairemiz uygulamasına göre, temerrüde düşmüş olan işverenin yaptığı kısmi ödeme işçinin bu hususta beyanda bulunup bulunmadığına bakılmaksızın öncelikle faiz ve masraflara mahsup edilmelidir.

Borcun taksitle ödenmesi konusunda yapılan anlaşma aksi öngörülmemişse, kural olarak, işçinin faiz talebinden vazgeçtiğini kapsar. Ancak, bu sonuç işverenin taksit anlaşmasına uygun hareket etmesine bağlıdır. İşverenin taksitlerden birini zamanında ödememesi halinde, işçinin faizle ilgili feragati geçersiz hale gelir ve sadece ödenmeyen taksit için değil, tüm alacak için faiz talep hakkı doğacaktır. Bu durumda ödenmiş olan önceki taksitlerin öncelikle faiz ve masraflara mahsubu gerekecektir. Kuşkusuz taksit sözleşmesinin işçinin serbest iradesi ile meydana gelmesi gerekir.

İşçinin birden fazla alacağının söz konusu olması halinde, yapılan kısmi ödemenin hangi alacağa ilişkin olduğu işveren tarafından ödeme sırasında belirtilmemiş ve işçi tarafından da bu husus makbuzda gösterilmemiş ise, mahsup işlemi Borçlar Kanunu'nun 86. maddesine göre yapılacaktır. İş Kanununda işçinin sözleşme ve kanundan doğan alacaklarının muacceliyet ve vade zamanları konusunda değişik hükümler öngörülmüştür.

4857 sayılı Kanun'a göre ücret en geç ayda bir ödenir (m.32/5). İş Hukuku Mevzuatımızda Basın İş Kanunu'nun 14. maddesi hariç, ücretin peşin ödeneceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle ücret, çalışılan ayı takip eden aybaşında muaccel hale gelmektedir. Fazla mesai, hafta tatili ücreti, ulusal bayram

ve genel tatil ücretlerinin muacceliyet tarihleri normal aylık ücret gibidir. İşçinin ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti sözleşmenin feshi ile muaccel hale gelir.

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 ve 4857 sayılı Kanun'un 120. maddesi uyarınca, işveren kıdem tazminatı borcu bakımından iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte temerrüde düşer. Yukarıda belirtilen diğer tazminat ve alacaklar bakımından ise, tarafların sözleşme ile kararlaştırdıkları ödeme zamanı ya da işçi tarafından gönderilecek ihtarnamede belirtilen ödeme günü itibarıyla işverenin temerrüdü gerçekleşir.

Somut olayda, 08.06.2015 tarihinde davalı tarafından ibraz edilen bilirkişi raporuna itiraz dilekçesinde, 2009 yılının Eylül ve Ekim aylarına ilişkin bordrolarında tatil mesaisi adı altındaki ödemelerin hafta tatili ücretine ilişkin olduğunu, 2010 yılı Mayıs, Ağustos ve Eylül ile 2011 yılı Mayıs, Ağustos ve Eylül aylarına ilişkin bordrolardaki ek kazanç ödemelerinin fazla mesai ücretine ilişkin olduğu, bahse konu ödemelerin mahsubu talep edilmiştir. Mahkemece, bordrolarda ek kazanç adı altında yapılan ödemenin fazla mesailer karşılığı mı yoksa genel tatil çalışmaları karşılığı mı yapıldığı anlaşılamadığından hesaplamalardan mahsup edilmediği belirtilmiştir. Ancak banka kayıtları da değerlendirilmek suretiyle, banka kayıtlarına göre ödendiği sabit olan ek kazançların neye ilişkin olduğunun da davacıdan sorularak ek kazanç ödemelerinin neye ilişkin olduğu netleştirilmeli; aksi takdirde bahse konu ödemeler yukarıda belirtilen ilke kararı çerçevesinde davacının alacağından mahsup edilmelidir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 19.06.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.