

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/4799
Karar No.	2016/16479
Tarihi:	06.06.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK. /34

- **ÜCRET ALACAKLARINA EN YÜKSEK MEVDUAT FAİZİNİN UYGULANACAĞI**
- **MEVDUAT FAİZİ UYGULANACAK ÜCRET KAVRAMININ GENİŞ ANLAMDA ÜCRET ANLAMINA GELDİĞİ**

**ÖZETİ** 4857 sayılı İş Kanunu'nun çeşitli hükümlerinde faiz konusunda düzenlemelere yer verilmiştir. Anılan Yasanın 34. maddesinde, gününde ödemeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı hükmü bulunmaktadır. Maddede sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olup, çalışma karşılığı ücretler ile ikramiye, pirim, jestiyon ve benzeri ödemeler ve fazla çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsama dahildir. İşe iade davası ile tespit edilen en çok 4 aya kadar boшта geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de 4857 sayılı Kanun'un 34. maddesinde sözü edilen özel faiz türü uygulanmalıdır

DAVA : Davacı, yıllık izin ücreti, giyim ilave tediye, teşvik primi, akdi ikramiye, kıdem Zammı, gece zammı, ulusal bayram ve genel tatil, doğa afeyt yardımı ile fazla mesai ücreti

alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, toplu iş sözleşmesinden (TİS) uyarınca davacının alacaklarının belirlenmesi ödenmesi ve yıllık izin, giyim, ilave tediye, teşvik primi, akdi ikramiye, kıdem zammı, gece zammı, ulusal bayram ve genel tatil ücreti fazla mesai alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

**Davalı Savunmasının Özeti:**

Davalı cevabında, davacıya ödenmemiş alacakları olmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Karar davalı ve davacı tarafından temyiz edilmiştir.

**Gerekçe:**

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının ve davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan sair temyiz itirazlarının reddine karar verilmiştir.

2- Davacının aylık ücret miktarı noktasında da uyuşmazlık yer almaktadır.

İş sözleşmesinin tarafları, asgarî ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması, taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, iş yerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, iş yerinin özellikleri, emsal işçilere o iş yerinde ya da başka iş yerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir.

Somut olayda; zabıta olarak çalışan davacının bordrosunda ücretinin günlük ücretinin 55,66 TL olduğu belirlenmiştir. Davacı, daha fazla ücret aldığını eş değer delillerle kanıtlayamamıştır. Mahkemece, tanık beyanlarına göre belirlenen ücret miktarının esas alınarak dava konusu alacakların kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3-İşçilik alacaklarının ödenmesi konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir. Bu konuda işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesi yeterli ise de, para borcu olan ücretin ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün değildir. Somut olayda, davalı işveren tarafından bilirkişi raporu sonrası ibraz edilen ödeme belgeleri ve banka dekontları mevcuttur.

Ödeme itirazı yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, söz konusu belgelerin incelenerek dikkate alınmak sureti ile karar verilmesi gerektiğinden hükmün bu sebeple bozulması gerekmiştir.

4-Dava konusu alacaklar için davacının 08.11.2014 tarihinde ıslah dilekçesi verdiği, söz konusu dilekçe tebliğ olmakla buna karşın davalının süresi içinde duruşmada zamanaşımı definde bulunduğu anlaşılmıştır. Mahkemece ıslah sonrası için zamanaşımına uğrayan alacaklar yönünden bir değerlendirme yapılmamıştır. Bu sebeple ıslah sonrası için zamanaşımına uğrayan alacaklar için söz konusu definin değerlendirilmesi gerektiğinden, inceleme yapılmadan yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

5-Davacı işçinin fazla çalışmanın ispatı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, 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.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağına daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir.

Bu çalışmaların ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Ancak, 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.

Dosya içeriğine göre davacının davalı işyerinde 03.05.2004-26.10.2011 tarihleri arasında zabıta olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Mahkemece her ne kadar fazla mesai talebinin kabulüne karar verilmişse de söz konusu kabulde tanık beyanları dayanak yapılmıştır. Oysaki dosya kapsamından dinlenen tanıklar davalı işverenlik ile benzer davalı mevcut olan husumetli isimlerdir. Yanlı tanık beyanı delil niteliği taşıyamacağından bu anlamda davacı taraf fazla mesai yaptığı ve karşılığı ücretlerin ödenmediğini ispatlayamamıştır. 6-4857 sayılı İş Kanunu'nun çeşitli hükümlerinde faiz konusunda düzenlemelere yer verilmiştir. Anılan Yasanın 34. maddesinde, gününde ödemeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı hükmü bulunmaktadır. Maddede sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olup, çalışma karşılığı ücretler ile ikramiye, pirim, jestiyon ve benzeri ödemeler ve fazla çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsama dahildir. İşe iade davası ile tespit edilen en çok 4 aya kadar boшта geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de 4857 sayılı Kanun'un 34. maddesinde sözü edilen özel faiz türü uygulanmalıdır.

Somut olayda davacı tarafından dava ve ıslah dilekçesinde sorumluluk zamu ve ulusal bayram ve genel tatil alacağı için mevduata uygulanan en yüksek faiz talep edilmesine rağmen yerel mahkemece yasal faize hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.06.2016 gününde oybirliğiyle karar verildi.