

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/19098
Karar No.	2016/22986
Tarihi:	10.10.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK. /41

- ***İŞ SÖZLEŞMESİNDE GÜNDE İKİ SAATLİK FAZLA ÇALIŞMANIN ÜCRETİN İÇERİSİNDE OLDUĞUNUN KARARLAŞTIRILMIŞ OLMASI***
- ***FAZLA ÇALIŞMANIN YILDA 270 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALAR DÜŞÜLDÜKTEN SONRA HESAPLANMASININ GEREKMESİ***

**ÖZETİ** Dosya içeriğine göre, davacının 30.05.2012 tarihinde imzaladığı taahhütname başlıklı belgede günde sekiz saat normal mesai, iki saat fazla mesai ve ayda iki hafta tatili çalışmasının iş sözleşmesi ile belirlenen ücrete dahil olacağı kararlaştırılmıştır. Sözleşmelerde fazla mesai ücretinin aylık ücrete dahil olduğunun kabul edildiği durumlarda yıllık ikiyüzyetmiş saat fazla mesainin aylık ücret kapsamında olduğu kabul edilmektedir. Davacının fazla mesai ücreti alacağı hesaplanırken kanuni ikiyüzyetmiş saatlik fazla mesai süresi mahsup edilmeli bakiye kalan kısım hüküm altına alınmalıdır. Mahkemece bu yön gözetilmeden davacının yaptığı tüm fazla mesai çalışmalarının hesaplanarak hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

DAVA : Davacı, fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil, ücret alacağı, yıllık izin ile hafta tatili ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.  
Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.  
Hüküm süresi içinde taraflar avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkilinin 31.05.2012-25.12.2012 tarihleri arasında, davalıya ait ...'nın ... kasabesindeki işyerinde, Finisher operator yardımcısı olarak çalıştığını belirterek ücret alacağı, fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili, davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar, süresi içerisinde taraflar vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle, kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davacı ve davalı arasındaki uyuşmazlık davacı işçinin fazla çalışma yapip yapmadığı konusundadır.

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 işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle ispatlanamaması 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.

Dosya içeriğine göre, davacının 30.05.2012 tarihinde imzaladığı taahhütname başlıklı belgede günde sekiz saat normal mesai, iki saat fazla mesai ve ayda iki hafta tatili çalışmasının iş sözleşmesi ile belirlenen ücrete dahil olacağı kararlaştırılmıştır.

Sözleşmelerde fazla mesai ücretinin aylık ücrete dahil olduğunun kabul edildiği durumlarda yıllık ikiyüzyetmiş saat fazla mesainin aylık ücret kapsamında olduğu kabul edilmektedir. Davacının fazla mesai ücreti alacağı hesaplanırken kanuni ikiyüzyetmiş saatlik fazla mesai süresi mahsup edilmeli bakiye kalan kısım hüküm altına alınmalıdır.

Mahkemece bu yön gözetilmeden davacının yaptığı tüm fazla mesai çalışmalarının hesaplanarak hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Hükümün yukarıda açıklanan sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.10.2016 gününde oybirliği ile karar verildi.