

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

Esas No.	2016/18428	İlgili Kanun/Madde:
Karar No.	2019/16294	4857 S. İşK/41
Tarihi:	16.09.2019	14755 S.İşK/14

- ***KIDEM TAZMİNATI***
- ***İŞ KAZASI NEDENİYLE İŞÇİNİN RAPORLU OLDUĞU SÜRENİN İHBAR ÖNELLERİNE 6 HAFTA EKLENEREK BULUNAN SÜRESİ KIDEMDEN SAYILMAYACAĞI***
- ***FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATINI İŞÇİNİN YAPMASININ GEREKTİĞİ***
- ***İMZALI ÜCRET BORDROLARINDA FAZLA ÇALIŞMA TAHAKKUKLARI BULUNAN DÖNEMLERİN İŞÇİNİN İHTİRAZI KAYDI YOKSA DIŞLANMASININ GEREKTİĞİ***
- ***ZAMANAŞIMININ KISMİ DAVADA TALEP EDİLEN TUTARLA SINIRLI KESİLECEĞİ***

•  
•  
•

**ÖZETİ** İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşılabileceği güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya “kıdem tazminatı” denilmektedir.

İşçinin işyerinde çalıştığı sırada almış olduğu istirahat raporlarının kıdem süresinde değerlendirilmesi yerinde olur. İşçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini 6 hafta aşan istirahat raporu süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağı, kararlılık kazanmış Yargıtay

uygulamasıdır.

Somut olayda, davalı tarafından davacının Ağustos 2011- Mayıs 2012 döneminde iş kazası nedeni ile toplam 257 gün rapor aldığı ancak bu sürenin de kıdem tazminatına esas süreye dahil edildiği iddia edilmiştir. .... Davacının iddia edilen dönemde raporlu olduğu anlaşılır ise, davacının ihbar öneli 8 hafta (56 gün) olup, bunun altı hafta fazlası 56+42 hesaplaması ile 98 gündür. Bu halde 257 gün raporun 98 günü aşan 159 günlük kısmının kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması gerekmektedir.

Fazla çalışma, ulusal bayram genel tatili ve hafta tatilinde 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

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti, ulusal bayram genel tatili ve hafta tatili ücretlerinin ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ve hafta tatili 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 hesaplamadan mahsup edilmelidir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca benimsenmiş ilkeye göre, kısmi davada fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmuş olması, saklı tutulan kesim için zamanaşımını kesmez, zamanaşımı, alacağın yalnız kısmi davakonusu yapılan miktar için kesilir.

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, iş akdinin haksız nedenle fesh edildiğini iddia ederek, davacının kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin, ve resmi fazla çalışma ve ulusal bayram genel tatil alacağının davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

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

Temyiz:

Karar, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar verilmiştir.

2-Taraflar arasında davacının kıdem tazminatı alacağına esas süresinin belirlenmesi konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde işinde

yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşıcağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya "kıdem tazminatı" denilmektedir. Kıdem tazminatının koşulları, hesabı ve ödeme şekli doğrudan İş Kanunlarında düzenlenmiştir.

Kıdem tazminatı, feshe bağlı haklardan olsa da, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda talep hakkı doğmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi hükmüne göre yürürlükte bırakılan 1475 sayılı yasanın 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin işverene ait işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekir.

Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma yönünde yasal koşul, İş Kanunu sistemi içinde nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre toplu ya da bireysel iş sözleşmeleri en az bir yıl çalışma koşulu işçi lehine azaltılabilecektir.

İşçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih en az bir yıllık sürenin başlangıcıdır. Tarafların iş ilişkisi kurulması yönünde varmış oldukları ön anlaşma bu süreyi başlatmaz. Yine iş sözleşmesinin imza tarihi yerine, fiilen iş ilişkisinin kurulduğu tarih, tazminatına hak kazanma ve hesap yönünden dikkate alınması gereken süreyi başlatacaktır. İşçinin çıraklık ilişkisinde geçen süreler de kıdem tazminatına esas alınacak süre yönünden değerlendirilemeyecektir. Buna karşın deneme süresi, kıdem süresine eklenir.

İşçinin kıdem hakkı bakımından aranan en az bir yıllık süre, derhal fesihlerde feshin bildirildiği anda sona erer. Kural olarak fesih bildirim muhataba ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Bildirimli fesihler yönünden ise ihbar öneli süreye dahil edilir.

İşçinin işyerinde çalıştığı sırada almış olduğu istirahat raporlarının kıdem süresinde değerlendirilmesi yerinde olur. İşçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini 6 hafta aşan istirahat raporu süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağı, kararlılık kazanmış Yargıtay uygulamasıdır.

Somut olayda, davalı tarafından davacının Ağustos 2011- Mayıs 2012 döneminde iş kazası nedeni ile toplam 257 gün rapor aldığı ancak bu sürenin de kıdem tazminatına esas süreye dahil edildiği iddia edilmiştir. Ancak dosya içerisinde davacının rapor evraklarına rastlanılmamıştır. Mahkemece öncelikle davacının iddia edilen dönemde raporlu olup olmadığı belirlenmelidir. Davacının iddia edilen dönemde raporlu olduğu anlaşılır ise, davacının ihbar öneli 8 hafta (56 gün) olup, bunun altı hafta fazlası 56+42 hesaplaması ile 98 gündür. Bu halde 257 gün raporun 98 günü aşan 159 günlük kısmının kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması gerekmektedir. Mahkemece bu husus gözetilmeksizin alacağın hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3-Taraflar arasında davacının fazla çalışma alacağının bulunup bulunmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışma, ulusal bayram genel tatili ve hafta tatilinde 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. Çalışma düzenin ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda, 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, ulusal bayram genel tatili ile hafta tatilinde çalışma yapılıp yapılmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti, ulusal bayram genel tatili ve hafta tatili ücretlerinin ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ve hafta tatili 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 hesaplama ile mahsup edilmelidir.

Fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatili ile hafta tatili alacaklarının yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkan dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

Somut olayda, davacı 6 gün 07:00-19:00 saatleri arasında çalıştığını, bazı günler 21:00'e kadar çalıştığını ileri sürmüştü, davalı davacının fazla çalışma yapmadığını savunmuş, mahkemece davacının haftanın 6 günü 07:15- 18:45 saatleri arasında çalıştığı, 1,5 saat ara dinlenmenin mahsupu ile haftalık 15 saat fazla çalışma yaptığını, yılda 2 kez 20:30'a kadar çalıştığı ve 3 saat fazla çalışma yaptığını kabul edilerek hüküm kurulmuştur. Ancak davacının raporlu olduğu kabul edilerek 2011 Ağustos – 2012 Mayıs dönemi için fazla çalışma alacağı yapılmamış ise de, daha sonraki rapor aldığı iddia edilen dönemler için hesaplama yapılmıştır. Dosya içerisinde davacının raporlu olduğu dönemlere ilişkin belgeler yer almamaktadır. Öncelikle mahkemece davacının raporlu olduğu dönemlere ilişkin belgeler temin edilmelidir. Davacının iddia edilen Kasım – Aralık 2012 dönemi, Kasım 2013- Aralık 2013, Ekim - Kasım 2014 dönemlerinde raporlu olduğu tespit edilir ise, bu dönemlerde davacı lehine fazla çalışma alacağı hesabı yapılmamalıdır. Mahkemece bu yön gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

4-Taraflar arasında davacının fazla çalışma alacağının zaman aşımına uğrayıp uğramadığı konusunda

uyuşmazlık bulunmaktadır.

Zamanaşımı, alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalmasını ifade eder. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere zamanaşımı, alacak hakkını sona erdirmeyip sadece onu "eksik bir borç" haline dönüştürür ve "alacağın dava edilebilme özelliği"ni ortadan kaldırır.

Uygulamada, fazlaya ilişkin hakların saklı tutulması, dava açma tekniği bakımından, tümü ihlal ya da inkâr olunan hakkın ancak bir bölümünün dava edilmesi, diğer bölümüne ait dava ve talep hakkının bazı nedenlerle geleceğe bırakılması anlamına gelir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca benimsenmiş ilkeye göre, kısmi davada fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmuş olması, saklı tutulan kesim için zamanaşımını kesmez, zamanaşımı, alacağın yalnız kısmi dava konusu yapılan miktar için kesilir.

Dava konusunun ıslah yoluyla arttırılması durumunda, mülga 1086 sayılı HUMK hükümlerinin uygulandığı dönemde, ıslah dilekçesinin tebliğini izleyen ilk oturuma kadar ya da ilk oturumda yapılan zamanaşımı defii de ıslaha konu alacaklar yönünden hüküm ifade eder. Ancak Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamada, 371/2 ve 319. maddeler uyarınca ıslah dilekçesinin davalı tarafa tebliği üzerine iki haftalık süre içinde ıslaha konu kısımlar için zamanaşımı definde bulunulabileceği kabul edilmelidir.

Mülga 1086 sayılı HUMK yürürlükte iken süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı define davacı taraf süre yönünden hemen ve açıkça karşı çıkmamışsa(suskun kalınmışsa) zamanaşımı defii geçerli sayılmakta iken, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun uygulandığı dönemde süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı definin geçerli sayılabilmesi için davacının açıkça muvafakat etmesi gerekir. Başka bir anlatımla 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamalar bakımından süre geçtikten sonra ileri sürülen zamanaşımı define davacı taraf muvafakat etmez ise zamanaşımı defii dikkate alınmaz.

Somut uyuşmazlıkta, davacı, 14.04.2016 tarihinde davasını miktar yönünden ıslah etmiştir. Islaha karşı davalı yanca süresinde zamanaşımı savunmasında bulunulmuştur. Bu savunma nedeniyle davacının 14.04.2011 tarihinden önceki dava dilekçesinde talep edilen 500 TL dışındaki fazla çalışma alacağı zamanaşımına uğramıştır. Mahkemece davalının ıslaha karşı ileri sürülen zamanaşımı itirazı değerlendirilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

5-Taraflar arasında davacının fazla mesai alacağı yönünden talepten fazlasına hükmedilip hükmedilmediği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 26. maddesi "Hâkim, tarafların talep sonuçlarıyla bağlıdır; ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Duruma göre, talep sonucundan daha azına karar verebilir." hükmü uyarınca taleple bağıllık kuralına aykırı olarak talepten fazlasına karar verilmesi usule

aykırıdır.

Somut olayda, davacı dava dilekçesinde 500 TL fazla çalışma alacağını talep etmiş, ıslah dilekçesi ile davasını bu alacak yönünden 6.777,80 TL'ye yükseltmiş olmasına rağmen, mahkemece 8.435,80 TL fazla çalışma alacağının kabulüne karar vermiştir. Mahkemece davacının talebinden fazlasına karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

6-Taraflar arasında davalının takas ve mahsup talebinin değerlendirilmesinin gerekip gerekmediği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Somut olayda, davalı tarafından davacıya 29.11.2011 tarihinde 5000 TL verildiği, bu paranın davacı tarafça parça parça ödendiğini ancak kalan bakiye hakkında mahkemece herhangi bir değerlendirme yapılmadığı ileri sürülmüş olup, dosya içindeki banka hesap hareketine göre de, davacıya maaş avansı adı altında 22.09.2011 tarihinde 5000 TL ödenmiş görünmektedir. Davacının maaş bordrolarından ise bu avans nedeni ile ne kadar kesinti yapıldığı, davalı tarafından verilen avansın ne kadarının davacıdan tahsil edildiği belirlenmemiştir. Mahkemece, davalının takas ve mahsup talebi değerlendirilmeden eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.09.2019 gününde oybirliği ile karar verildi.