

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2022/7234
Karar No. 2022/8054
Tarihi: 20.06.2022

●ŞANTIYE ŞEFİ OLARAK ÜST DÜZEY YÖNETİCİ KONUMUNDA ÇALIŞAN İŞÇİNİN ÇALIŞMA SAATLERİNİ KENDİSİ BELİRLEDİĞİ İÇİN FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ İSTEYEME- YECEĞİ

ÖZETİ: Taraflar arasında davacının fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Somut uyuşmazlıkta, davacının şantiye şefi olduğu konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Bulunduğu şantiyede üst düzey yönetici konumunda olan davacının mesai saatlerini, çalışma düzenini kendisinin belirlediğini kabul etmek gerekir. Hal böyle olunca ücret seviyesi de dikkate alındığında davacının fazla çalışma ücreti talebinin reddi yerine bu yön üzerinde durulmadan fazla çalışma ücreti alacağının kabulü hatalı olmuştur.

DAVA: Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davacı ve davalı tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince davacının başvurusunun esastan reddine, davalının başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı ve davalı tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra, dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalıya ait işyerinde 09.08.2010 tarihinden 2016 yılı Mayıs ayına kadar şantiye şefi olarak çalıştığını, en

son 5.960,00 TL ücret aldığını, müvekkiline yemek ve araç sağlandığını ve telefon faturasının da işveren tarafından ödendiğini, davalıya ait işyerinde kış sezonu 08:00-18:00 saatleri arasında, yaz sezonu 08:00-20:00 saatleri arasında Pazar günleri hariç haftanın 6 günü çalışma yapıldığını, müvekkilinin millî bayramlar ile dinî bayramların 3. ve 4. günü çalışmaya devam ettiğini, yıllık izinlerini hiç kullanmadığını, söz konusu çalışmalarının karşılığının ödenmediğini, ayrıca davacının Mayıs ayına ait ödenmeyen 9 günlük ücret alacağını bulduğunu; davacının fazla çalışma ücreti alacaklarının ödenmemesi, Şirketin bazı taşeronlara zamanında ödeme yapmaması gibi işyerindeki birtakım aksaklıklarla ilgili olarak Şirket sahibi ile yapılan görüşmede şartların bu şekilde olduğunun, fazla çalışma ücreti ödenmesi şeklinde bir uygulamalarının olmadığını, kıdem tazminatı da dahil tüm alacaklarının istifa dilekçesi vermesi hâlinde kendisine ödeneceğinin belirtildiğini, istifa dilekçesi vermesi hâlinde davalı Şirketin de ortağı olduğu adi şirket ortaklığından satın aldığı evin tapusunun da verileceğinin söylendiğini ve davacının iradesi sakatlanarak alacaklarının ödeneceği vaadine güvenerek istifa dilekçesi verdiğini, şarta bağlı istifanın kabul edilmemesi gerektiğini; ayrıca müvekkilinin alacaklarını almadığı hâlde bu hakların verileceğini düşünerek aldığı dair ibraname de imzaladığını; ancak ibranamede miktar belirtilmediğini, kendi rızası ile istifa eden bir işçinin aynı zamanda ibraname imzalamasının istifa dilekçesi ile çeliştiğini, ibranamenin banka aracılığıyla yapılan ödeme de söz konusu olmadığından geçersiz kabul edilmesi gerektiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti alacağı, ücret alacağı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; belirsiz alacak davası açılmasının usul ve kanuna aykırı olduğunu, davacının inşaat mühendisi sıfatı ile çalışırken başka kişi ve şirketlere de danışmanlık adı altında hizmet verdiğini, tüm emek ve mesaisini işveren Şirkete ayırmadığını, bu durumun kabul edilebilir olmadığı bildirilmiş ise de davacının bu yöndeki eylem ve işlemlerinden vazgeçmediğini, davacının 09.05.2016 tarihinde verdiği istifa dilekçesiyle kendi isteğiyle işten ayrıldığını, iradesinin sakatlandığı iddiasının soyut bir iddia olduğunu, yöneticilik görevini haiz bir kişinin bu yönde bir dilekçe vermesi hâlinde kendisine alacaklarının ödeneceği yönündeki telkine itibar etmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, istifa dilekçesinin herhangi bir şekilde şarta bağlılık içermediğini, bizzat davacının elinin ürünü olduğunu, davacının şantiye şefi olması nedeni ile yönetici konumunda olduğunu ve çalışma saatlerini kendisinin belirleyebildiğini, bu nedenle fazla çalışma alacağına hak kazanmadığını, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma yapmayan davacının söz konusu taleplerinin de reddi gerektiğini, davacının 9 günlük ücret alacağını kendisine ödendiğini, zira davacının müvekkili Şirketi ibra ettiğini, ibraname içeriği dikkate alındığında davacının yıllık izin alacağını da

bulunmadığını, ibranamenin fazla çalışma, hafta tatili gibi diğer davacı talepleri için de geçerli olduğunu ileri sürerek davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile;

"...Fesih sonrasında davacıdan alınan 10/05/2016 tarihli ibraname 6098 Sayılı Borçlar Kanununun 420. maddesinde belirtildiği şekilde sözleşmenin sona ermesinden başlayarak 1 aylık süre geçtikten sonra düzenlenmediğinden ve ibranamede belirtilen miktarların ödendiğine ilişkin herhangi bir belge sunulmadığından ibraname mahkememizce geçerli kabul edilmemiştir.

Davalı tanığı Ferhat Doğanç'nın beyanından tarafların karşılıklı olarak haklarının ödenerek iş akdinin sonlandırılması konusunda anlaşmaları üzerine davacının istifa dilekçesini verdiği anlaşılmalı iş sözleşmesinin tazminatlı olarak feshedildiği, istifa dilekçesinin davacının gerçek iradesini yansıtmadığı kanaatine varılmıştır.

Tüm dosya kapsamı, tanık beyanları, banka hesap ekstresi ve 17/11/2017 tarihli bilirkişi raporu ile fazla mesai alacağı ile ulusal bayram ve genel tatil alacağı bakımından 17/06/2018 tarihli bilirkişi raporunun (A) şıkkı birlikte değerlendirildiğinde; davacının davalı işyerinde 23/10/2010-09/05/2016 tarihleri arasında çalıştığı, yemek ve servis yardımı ile telefon yardımı dahil tazminata esas giydirilmiş aylık brüt ücretinin 9.079,80 TL olduğu, iş akdinin tarafların karşılıklı anlaşarak tazminatlı sona erdirilmesi sebebi ile 23.840,63 TL brüt kıdem tazminatı ve 16.948,96 TL brüt ihbar tazminatına hak kazandığı, kullandırıldığı yada karşılığının ödendiği ispat edilemediğinden 70 gün karşılığı 20.253,10 TL brüt yıllık izin alacağı olduğu, ödendiği ispat edilemediğinden 9 gün karşılığı 2.603,97 TL brüt ücret alacağı olduğu, haftada bir gün izin kullanması nedeni ile hafta tatili alacağı olmadığı, cevap dilekçesinin ıslah edilmesi nedeni ile düzenlenen 17/06/2018 tarihli ek bilirkişi raporunun (A) şıkkına göre haftanın 6 günü 08:00-18:00 saatleri arasında dinlenme süresinin mahsubu ile haftalık 45 saati aşan fazla mesai yapması nedeni ile 73.594,87 TL brüt fazla mesai alacağı olduğu, ulusal bayram-genel tatil günlerinde çalışma yapması nedeni ile 4.264,81 TL brüt ulusal bayram-genel tatil alacağı olduğu, mazeretli ve raporlu olunan günler nedeni ile çalışılmayan günlerin de olabileceği dikkate alınarak taktiren %30 oranında indirim yapılmak suretiyle 51.516,40 TL brüt fazla mesai alacağı ile 2.985,36 TL brüt ulusal bayram-genel tatil alacağı olduğu kabul edilerek aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur. davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir..." gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı ve davalı vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

1.Davacı vekili istinaf dilekçesinde; fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları hüküm altına alınırken uygulanan %30 indirim oranının hakkaniyete aykırı olduğunu, dosya kapsamında dinlenen tanıklar, alınan bilirkişi raporları ile hafta tatili alacağı taleplerinin yerinde olduğunun anlaşılmasına göre söz konusu talebin reddine karar verilmesinin hatalı olduğunu ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına karar verilmesini istemiştir.

2. Davalı vekili istinaf dilekçesinde; sadece takdiri indirim oranının bilinmeyeceğinden belirsiz alacak davası açılmayacağını, davacının davayı belirsiz alacak davası açmakta hukuki yarar bulunmadığını, iş sözleşmesinin istifa ile sona erdiğini, davacının iradesinin sakatlandığının ispatlanmadığını, davacının üniversite mezunu bir mühendis olduğunu, işverenin "sana haklarını vereceğiz" şeklindeki beyanıyla hareket ettiği kabulünün hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, davacının istifa etmesi nedeniyle kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığından kendisine ödeme yapılmadığını, şantiye şefi olan davacının çalışma saatlerini kendisinin belirlediğini, bu nedenle davacının fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı ile hafta tatili ücreti alacağının bulunmadığını ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına karar verilmesini istemiştir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile,

“... Davacının 23.10.2010-09.05.2016 tarihleri arasında davalı işyerinde şantiye şefi olarak çalıştığı, davacının haklarını elde edebilmek için istifa dilekçesi verdiği ve feshin davacı işçi tarafından haklı sebeple yapıldığı, fesih davacı işçi tarafından yapıldığından davacının ihbar tazminatına hak kazanamayacağı anlaşılma ile mahkemece kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi isabetli ise de ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur. Davalının bu yöndeki istinaf itirazı yerindedir. Davacının tanık beyanları ile fazla çalışma ve UBGY çalışması yaptığını ispatladığı, davalının bu alacakların ücret içerisinde olduğunu veya ödendiğini, davacının çalışma saatlerini kendisinin belirlediğini ispatlayamadığı, alacakları ödenmediğinden davacının belirsiz alacak davası açmakta hukuki yararının bulunduğu, yapılan hakkaniyet indiriminin hakkın özünü etkilemeyecek nitelikte olduğu, dava dilekçesinde pazar günleri çalışma yapılmadığının açıkça belirtildiği, bu nedenle bu alacak talebinin reddedilmesinin yerinde olduğu anlaşılma ile tarafların bu yönlerdeki istinaf itirazları yerinde görülmemiştir...” gerekçesiyle davacının istinaf başvurusunun esastan reddine; davalının istinaf başvurusunun ise kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına ve davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı ve davalı vekilleri temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili temyiz dilekçesinde; müvekkilinin istifa iradesinin fesada uğratılmış olduğunun tanık beyanları ile sabit olduğunu, bu durumda gerçek bir istifadan bahsedilemeyeceğini ve iş sözleşmesinin davalı tarafça feshedilmiş olduğunun kabulü ile ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmesi gerekirken Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkeme kararının kaldırılarak ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesinin usul ve kanuna aykırı olduğunu, fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları hüküm altına alınırken uygulanan %30 indirim oranının hakkaniyete aykırı olduğunu, dosya kapsamında dinlenen tanıklar, alınan bilirkişi raporları ile hafta tatili alacağı taleplerinin yerinde olduğunun anlaşılmasına göre söz konusu talebin reddine karar verilmesinin hatalı olduğunu, dava dilekçesinde pazar günleri çalışma yapılmadığı hakkında bir beyanlarının olmadığını, dava dilekçesinde fazla çalışmaya ilişkin açıklamalar kısmında normal haftalık mesai saatlerinin belirtildiğini, hafta tatili çalışması fazla çalışma alacağına konu edilemeyeceğinden bu kısımda pazar günü yapılan hafta tatili çalışmalarından bahsedilmediğini, dava dilekçesinin sonuç ve istem kısmının 5 numaralı bendinde hafta tatili ücret alacağı taleplerinin bulunduğunu ileri sürerek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulmasını istemiştir.

2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde; toplanan delillere göre istifa eden davacının ihbar tazminatı yanı sıra kıdem tazminatına da hak kazanmayacağı sabit iken davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü yönünde hüküm kurulmasının hukuka aykırı olduğunu, şantiye şefi olan davacının çalışma saatlerini kendisinin belirlediğini, bu nedenle davacının fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı ile hafta tatili ücreti alacağına hak kazanmadığını, davacının bakiye ücret alacağı olmadığı gibi yıllık izin alacağının da bulunmadığını, davacı yanın çalıştığı döneme ilişkin tüm ücretinin ödendiği dosyaya celbedilen banka kayıtlarıyla sabit olup, davacı yanca talep olunan tüm işçilik alacakları için geçerli olan ibraname verildiğini, söz konusu ibranameye göre davacının hiçbir alacağı talep etme hakkının bulunmadığını ileri sürerek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulmasını istemiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin kıdem ve ihbar tazminatlarını gerektirecek şekilde sona erdirilip erdirilmediği, davacının fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı, taraflar arasında imzalanan ibranamenin geçerli olup olmadığı, fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarından yapılan indirimin uygun indirim olup olmadığı hususlarına ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendi, 32, 41, 44, 46, 47, 53, 54, 55, 56, 57, 59 uncu maddeleri ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) 420 nci maddesi hükmü.

2. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun (YHGK) 06.12.2017 tarihli, 2015/9-2698 Esas ve 2017/1557 Karar sayılı kararı.

3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekili dava dilekçesinde, davacının yaz ve kış sezonlarında haftanın altı günü çalıştığını belirttiğinden davacının hafta tatili ücreti alacağına hak kazanmadığı, takdiri delil ile hesaplanarak hüküm altına alınan fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarından yapılan %30 indirimin hesaplama konusu dönem ve alacak miktarı dikkate alındığında davacının hakkına ulaşmasına engel teşkil edecek nitelikte olmadığı, iş sözleşmesinin işçi tarafından ödenmeyen işçilik alacakları nedeniyle feshedildiğine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi değerlendirmesinin yerinde olduğu, bu sebeple davacı vekilinin tüm, davalı vekilinin aşığıdaki bentlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Taraflar arasında davacının fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Somut uyuşmazlıkta, davacının şantiye şefi olduğu konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Bulduğu şantiyede üst düzey yönetici konumunda olan davacının mesai saatlerini, çalışma düzenini kendisinin belirlediğini kabul etmek gerekir. Hal böyle olunca ücret seviyesi de dikkate alındığında davacının fazla çalışma ücreti talebinin reddi yerine bu yön üzerinde durulmadan fazla çalışma ücreti alacağının kabulü hatalı olmuştur.

3. Taraflar arasında davacının hak kazandığı yıllık izin ücreti alacağının miktarı hususunda da uyuşmazlık bulunmaktadır. Dosya kapsamında yer alan Bölge Adliye Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının (5 x 14 gün) = 70 günlük yıllık izin ücretine hak kazanacağı, ancak ibranamede izin adı altında 5.731,41-TL/brüt tahakkuk yapıldığı görülmüşse de dosya içerisinde işbu tutarın davacıya ödendiğine bir evraka rastlanmadığı, bu nedenle davacının hak kazanacağı yıllık izin alacağından mahsup edilemeyeceği sonucuna varılmıştır. Davalı ise ödemelerin banka aracılığıyla yapıldığını savunmuştur.

4. Dosya içerisinde davacının Denizbank'a kayıtlı hesap hareketlerini gösterir CD yer almakta olup söz konusu CD içeriğinde davalı tarafça davacıya dava tarihinden önce, 01.06.2016 tarihinde, "İZKA İNŞAAT TAAHHÜTMÜHENDİSLİK LTD.ŞTİ. ÇUBUK YBÜ PRJ TAZM + İZİN

ÖDEME İZKA İNŞAAT TAAHHÜ" açıklaması ile toplam 11.462,00 TL ödeme yapıldığı görülmektedir. Her ne kadar dosya kapsamında yer alan 10.05.2016 tarihli ibraname 6098 sayılı Kanun'un 420 nci maddesindeki koşulları taşımadığı için geçersiz ise de bu ibranamede "Brüt ücret toplamı: 8.441,48 TL"; "Ek Ödeme (Brüt Ücrete Dahil) İZİN brüt 5.731,41 TL" açıklaması ile izin ücreti tahakkukuna yer verilmiştir.

4. Dosya kapsamındaki CD kayıtlarına göre davalı işveren tarafından davacıya, proje tazminatı ile birlikte izin alacağıının ifası amacıyla 11.462 TL ödendiği banka kaydı ile sabit olduğuna göre, izin alacağına yönelik ifaya 10.05.2016 tarihli ibranamede belirtilen brüt 5.731,41 TL izin ödemesi ile sınırlı olarak değer verilmelidir.

5. Davacıya ödenen 5.731,41 TL yıllık izin ücretinin hesaplanan alacaktan mahsubu yapılarak buna göre hüküm kurulması gerekirken yazılı gerekçe ile hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

20.06.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.