

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/7817
Karar No. 2022/10407
Tarihi: 13.09.2022

●FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI
●HUSUMETLİ TANIK ANLATIMLARININ YAN
DELİLLERLE DOĞRULANMASI HALİNDE
DİKKATE ALINMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının ispatında salt husumetli tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte yan delil ya da olgularla desteklenen husumetli tanık beyanlarına itibar edilmelidir. Bu çerçevede; işin ve işyerinin özellikleri, davalı tanıklarının anlatımları, iş müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar ve aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacakların varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlar yan delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir.

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

Kararın davacı tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

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

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili davacının otelin aşçısı olduğunu, 06.02.2017 tarihinde iş sözleşmesinin davalı tarafça haksız şekilde feshedildiğini, davacının çalıştığı süre boyunca cumartesi ve pazar günleri dâhil sürekli 08.00-22.00 saatleri arasında çalıştığını, fazla çalışma karşılığı hak edilen ücret alacağının eksik

ödendiğini, bir yıllık çalışma süresince yıllık izinlerinin kullanılmadığını, yıllık izin ücretinin de eksik ödendiğini, müvekkili davacının çalışma süresince cumartesi ve pazar günleri 08.00-18.00 saatleri arasında çalışmasına rağmen hafta tatili karşılığı ücret alacaklarının da eksik ödendiğini ileri sürerek yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının işyerinde görev ve yükümlülüğünü ihlal ettiğini, tüm hakları ödenerek iş sözleşmesinin karşılıklı olarak sona erdirildiğini, davacının aşçıbaşı olarak çalıştığını, çalıştığı dönemde otelde konakladığını, davacının çalışma saatlerinin 16.00-22.00 saatleri arasında olduğunu, mutfak ekibinin çalışma gün ve saatlerini kendilerince düzenleyerek çalıştıklarını, davacının çalışma saatlerini kendisinin belirlediğini, genel olarak saat 16.00'da işe başlayıp 22.00'de çalışmanın sona erdiğini, fazla çalışma ücretlerinin ödendiğini, yıllık izinlerinin tamamını kullandığını, davacının genel bayramlarda çalışmadığını, dinî bayram çalışmalarının ise ödendiğini, mutfak ekibinin hafta sonu izinlerini de kendileri düzenlediklerini ve kullandıklarını, davacının davalı Şirketten herhangi bir alacağının bulunmadığını ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacı tanıklarının davalı Şirkete karşı davası bulunduğundan beyanlarına itibar edilmediği, davacı tarafın ödemeye ilişkin beyanları, davalı tarafça sunulan bordrolar, ibraname ve banka kayıtlarının incelenmesi sonucunda davacının fazla çalışma ücreti ile yıllık izin ücreti alacağının bulunmadığı; ancak bir kısım hafta tatili ücreti alacağı ödenmediğinden davacının söz konusu ücret alacağına hak kazandığı gerekçesi ile fazla çalışma ücreti ile yıllık izin ücreti alacağının reddine, hafta tatili ücreti alacağının kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davacı vekili istinaf dilekçesinde; bilirkişi raporunun eksik incelemeye dayalı olduğunu, hükme esas alınmasının mümkün olmadığını, dava konusu alacaklara ilişkin olarak hiçbir hesaplama yapmadan ispat edilemediği gerekçesiyle alacakları olmadığını belirtmesinin müvekkilini hak kaybına uğrattığını, işçilik alacakları davalarında davası olan kişilerin tanıklığına itibar edilmemesi gerektiği yönünde yasal bir düzenleme olmadığı hâlde bu hakkın son zamanlarda sınırlandırılmaya başlanıldığını, işçinin hak arama ve alma yollarının tıkandığını, tanıklık yapacak kişilerin işverene dava açmış olmalarının, işverenle aralarında husumet bulunmasının ilk bakışta tanık beyanlarının tarafı olabileceği ve itibar edilmemesi

gerektiği izlenimi uyandırır da, işçinin hâlihazırda aynı işyerinde çalışan işçilerden tanık gösterme ve dinletme ihtimali ve seçeneği pratikte pek yer bulmadığından, aynı işyerinde çalışmış ve işçilik alacaklarını eksik almış veya hiç alamamış ve bu nedenle işverene dava açmış birini tanık göstermesi kadar doğal bir durum olmayacağını, aksine hâlen işveren yanında çalışan bir işçinin tarafsız tanık sıfatı olmayacağını, bahse konu tutumun aynı işverene karşı davası olan kişilerin tanıklığı sebebi ile bu kişinin yalancı tanıklıktan dolayı bir başvurusu bulunmadığı ve bu konuda yasal bir süreç başlatılmadığı hâlde peşinen bu kişilerin ifadelerinin yok sayılması sonucunu doğurduğunu, davalı Şirketin 24 saat esasına göre faaliyette bulunduğunu, bu hâlde çalışan bir işletmede müvekkilinin çalıştığı saatlerde çalışmadığının kabulü hâlinde başka birisinin çalışması gerektiğini, bu hâlde de müvekkili çalışmıyor ise kimin çalıştığının ispatı gerektiğini, oysa davalı tarafın bu durumu ispat edemediğini, hatta davalı tarafın cevap dilekçesinde müvekkilinin akşam saat 16.00 ile 22.00 arası çalıştığını bildirdiği görülmekle zaten mesainin normal olarak 22.00'de bitiğinin zımnı kabulü niteliğinde olduğunu, işletmenin en yetkili kişilerinden birisi olan müvekkilinin saat 16.00'ya kadar çalışmadan beklemesi veya işveren tarafından bekletilmesinin hayatın doğasına aykırılık teşkil ettiğini, yemin talebinin reddinin gerekçesinin hukuka aykırı olduğunu, Mahkemenin hukuka aykırı olarak yemin delilini yok saydığını ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına karar verilmesini talep etmiştir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile başkaca delillerle desteklenmeden tek başına husumetli tanık anlatımlarına itibar edilemeyeceğinden, İlk Derece Mahkemesinin bu yöndeki değerlendirmesinin yerinde olduğu, davacı tarafından davacının ödenenden daha fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda açıkça bir yemin teklifi sunulmadığından davacı tarafın bu yönü amaçlayan istinaf itirazının da yerinde görülmediği gerekçeleriyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde; istinaf başvurusunda ileri sürdüğü gerekçeler ve resen dikkate alınacak nedenlerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına karar verilmesini talep etmiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, davacının fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarına hak kazanıp kazanmadığına ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 370 ve 371 inci maddeleri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili hükümleri.

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 vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 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.

3. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş ve işyerinden çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın 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 araştırılmalıdır.

4. 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 ihtirazı kaydının bulunması hâlinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazı kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı hâlde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazı kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür.

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

6. Aynı ispat kuralları hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücret alacakları için de geçerlidir.

7. Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının ispatında salt husumetli tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte yan delil ya da olgularla desteklenen husumetli tanık beyanlarına itibar edilmelidir. Bu çerçevede; işin ve işyerinin özellikleri, davalı tanıklarının anlatımları, iş müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar ve aynı çalışma dönemi

ile ilgili olarak söz konusu alacakların varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlar yan delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir.

8. Somut olayda; davacı işçi çalıştığı süre boyunca cumartesi ve pazar günleri dâhil sürekli 08.00-22.00 saatleri arasında çalıştığını, fazla çalışma karşılığı hak edilen ücret alacağının eksik ödendiğini ileri sürmüştür. Davalı taraf ise davacının aşçıbaşı olarak çalıştığını, çalıştığı dönemde otelde konakladığını, davacının çalışma saatlerinin 16.00-22.00 saatleri arasında olduğunu, mutfak ekibinin çalışma gün ve saatlerini kendilerince düzenleyerek çalıştıklarını, davacının çalışma saatlerini kendisinin belirlediğini, genel olarak saat 16.00'da işe başlayıp saat 22.00'de çalışmanın sona erdiğini, fazla çalışma ücretlerinin ödendiğini savunmuştur. Mahkemece, dinlenen davacı tanıklarının davalı işverene karşı davalarının bulunduğu, davacı ile tanıkların ortak menfaat birliği içinde oldukları gerekçesi ile beyanlarına itibar edilmemiştir. Bu sebeple fazla çalışma ücreti alacağı ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının ispatlanamadığından reddine; hafta tatili ücreti bakımından ise bordrodaki tahakkukların eksik ödendiği gerekçesiyle hafta tatili ücreti alacağının da kısmen kabulüne karar verilmiştir.

9. Ancak dava dilekçesi içeriği, davalı tarafın beyanı ve dosya kapsamı bir bütün olarak değerlendirildiğinde; davacının davalıya ait otelde aşçıbaşı olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. İşyerinde ikinci bir aşçıbaşı çalıştığı da ispatlanmış değildir. Bu durumda, her ne kadar husumetli oldukları gerekçesiyle tanık beyanlarına itibar edilmemişse de davacının işinin niteliği de dikkate alındığında, kararın (7) nci paragrafında açıklandığı üzere yan delillerle desteklenmediği anlaşılan tanık beyanlarına itibar edilmelidir.

10. Buna göre, davacının dava dilekçesindeki çalışma düzenine ve ödemeye ilişkin ifadeleri ile tanık beyanları ve dosya kapsamı göz önünde bulundurularak davacının fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı hususunun yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. Yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olmuştur.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

26.09.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

3. Karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemelerinin hukuk dairelerine bildirilmesi için Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliğine gönderilmesine, 13.09.2022 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.