

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/17302

Karar No. 2023/28

Tarihi: 09.01.2023

- FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI
- İMZALI ÜCRET BORDROLARINDA FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ ÖDENDİĞİNİN ANLAŞILDIĞI DURUMLARDA İŞÇİNİN DAHA FAZLA ÇALIŞMA YAPTIĞINI İLERİ SÜREMeyeCEĞİ
- İMZASIZ ÜCRET BORDROLARINDA HER AY FARKLI MİKTARLARDA FAZLA ÇALIŞMA TAHAKKUKLARI BULUNSA DA İŞÇİ İHTİRAZI KAYIT KOYMASA DA FAZLA ÇALIŞMANIN HER TÜRLÜ DELİLLE İSPATLANABİLECEĞİ
- FAZLA ÇALIŞMANIN YAZLI DELİL VEYA TANILA İSPATLANABİLECEĞİ
- FAZLA ÇALIŞMA İLE GENEL TATİL VE HAFTA ALACAĞININ AYNI İSPAT KURALLARINA TABİ OLDUĞU
- HUSUMETLİ TANIK ANLATIMLARINA İHTİYATLI YAKLAŞILACAĞI EK DELİLLERLE DOĞRULANMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: 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 hâlinde, 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 kanıtlanması 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.

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

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

Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma, hafta ve genel tatili alacaklarının ispatında salt davacı ile menfaat birliği içinde olan tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte yan delil ya da olgularla desteklenmesi durumunda davalıya karşı davası olan tanık beyanlarına itibar edilmelidir.

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

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

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı 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; müvekkilinin 01.07.1994-06.02.2017 tarihleri arasında davalı nezdinde makine enerji müdürü olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin haklı sebep olmaksızın işveren tarafından feshedildiğini, açılan işe iade davasında feshin geçerli sebeple yapıldığının istinaf incelemesinden geçerek kesinleştiğini, müvekkili davacının işyerinde fuar dönemleri de dâhil olmak üzere haftalık 45 saatin çok üstünde çalıştığını, 52 haftanın 43 haftasında hafta tatillerinde çalıştığını,

dinî bayramların ilk 2 günü dışında tüm tatillerde çalışmaya devam ettiğini ancak söz konusu çalışmalarının karşılığının ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının iş sözleşmesinin ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırılık sebebiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 25 inci maddesinin (II) numaralı bendi gereğince feshedildiğini, davacının üst düzey yönetici olması dolayısıyla fazla çalışma ücretine hak kazanmadığını, yıllık izin ücreti alacağını davacıya ödendiğini, davacının taleplerinin zamanaşımına uğradığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacının davalı nezdinde 01.07.1994-06.02.2017 tarihleri arasında çalıştığı, iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığını Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesinin 14.03.2018 tarihli ve 2018/775 Esas, 2018/789 Karar sayılı kararı ile sabit olduğu, davacının işyerinde haftada 11 saat fazla çalışma yaptığı, ayda iki pazar hafta tatillerinde ve dinî bayramlar dışında resmî tatil ve genel tatil günlerinde çalıştığı, yıllık izinlerinin eksik kullanıldığı, davalının ıslah zamanaşımı def'i dikkate alınarak davacının ödenmeyen ücret alacaklarının hüküm altına alınması gerektiği gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

1. Davacı vekili istinaf dilekçesinde; arabuluculuk görüşmelerine hiçbir mazeret sunmaksızın katılmayan davalı lehine yargılama gideri ve vekâlet ücretine hükmedilmesinin hukuka aykırı olduğunu, davacının ücretinin hatalı tespit edildiğini, işverene karşı davası olan davacı tanıklarının beyanlarının diğer delillerle desteklendiğini, bu sebeple beyanlarına itibar edilmemesinin hatalı olduğunu ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasını talep etmiştir.

2. Davalı vekili istinaf dilekçesinde; davacının iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilmesinden dolayı davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını, davacının üst düzey yönetici olması sebebiyle fazla çalışma ücretinin reddi gerektiğini, davacı tanıklarının davalıya karşı derdest davaları bulunduğu beyanlarına itibar edilmemesi gerektiğini, davacının ayda iki pazar çalışmasının bulunduğu kabul edilmesinin hatalı olduğunu, resmî tatillerde çalışma yapıldığında tahakkuk ettirilerek ödendiğini, bordrolarda görünenin üzerinde yapılan fazla çalışmaların yazılı belge ile ispat edilmesi gerektiğini, davacının yıllık izin ücreti alacağını ödendiğini ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının

ortadan kaldırılmasını talep etmiştir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile taraflar arasındaki iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığının istinaf incelemesinden geçerek kesinleştiğinden davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığının kabulünün yerinde olduğu, davacının fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile hafta tatili ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasında ve söz konusu alacakların miktarı hususunda herhangi bir hukuka aykırılık bulunmadığı, bu sebeple davalı tarafın istinaf başvurusunun esastan reddi gerektiği; ancak arabuluculuk görüşmesine davet edilmesine rağmen mazeretsiz olarak görüşmeye katılmayan davalı taraf lehine vekâlet ücretine hükmedilmesinin ve davalının yargılama giderinden tamamen sorumlu tutulması gerekirken kısmen sorumlu tutulmasının hatalı olduğu gerekçesiyle davacı tarafın istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve esas hakkında yeniden hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

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

B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili, istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü gerekçelere dayanarak Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulmasını talep etmiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı sebebe dayanıp dayanmadığı ve buna bağlı olarak davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı hususu ile davacının fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile yıllık izin ücreti alacaklarının ispatı ile hesaplanmasına ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1.6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddesi.

2. 4857 sayılı Kanun'un 120 nci maddesi hükmü atfıyla mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun hâlen yürürlükte olan 14 üncü maddesi.

3. 4857 sayılı Kanun'un 17, 41, 44, 46, 47, 53, 54, 57 ve 59 uncu maddeleri.

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, temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere ve özellikle ileri sürülen temyiz nedenlerine göre davalı vekilinin aşağıdaki (9) numaralı paragrafın 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 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.

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 ihtirazi kaydının bulunması hâlinde, 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.

İşçiye bordro imzalatılmadığı hâlde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazi 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 dâhilindedir. 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 ve genel tatili alacaklarının ispatında salt davacı ile menfaat birliği içinde olan tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte yan delil ya da olgularla desteklenmesi durumunda davalıya karşı davası olan 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, yapılan işin niteliği, davacı ve davalı tanık beyanları ve dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde davacının fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağını ispatladığı hususunda herhangi bir isabetsizlik

bulunmamakta olup ilgili alacakların hüküm altına alınması yerindedir.

9. Ancak İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının tüm çalışma dönemi boyunca ayda iki hafta tatilinde çalıştığı kabul edilerek hafta tatili ücreti alacağı hesaplanmış ise de hesap konusu dönem bakımından işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarından başkaca söz konusu çalışmayı ispata yarar delil bulunmamaktadır. Bu sebeple davacının hafta tatili ücreti alacağının reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

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

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

09.01.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.