

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S. İşK/41**

**T.C**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No.** 2022/18502

**Karar No.** 2023/1523

**Tarihi:** 06.02.2023

**●TAŞIT GÖREV İZLEME KAYITLARINA DAYALI FAZLA ÇALIŞMANIN TESPİTİNDE FİİLİ ÇALIŞMA SAATLERİNİN ESAS ALINACAĞI**

**ÖZETİ** Dosya kapsamında taşıt görev izlenimi kayıtları yer almakta olup bilirkişi raporunda günlük 09.00-18.00 saatlerini aşan çalışma sürelerinin tespitinde bu kayıtların dikkate alındığı anlaşılmakta ise de davacının göreve başladığı ve görevi bıraktığı tüm saatlerin (ara dinlenme süreleri hariç) çalışma süresinden kabul edilerek değerlendirme yapılması hatalı olmuştur. Davacının yaptığı işin niteliği, davacı iddiaları, davalı savunmaları, tanık beyanları ve tüm dosya kapsamı bir bütün hâlinde değerlendirildiğinde; davacının günlük çalışma saati olan 09.00-18.00 saatlerini aşan çalışmalarının tespitinde, belirtilen saatlerin öncesinde ve sonrasında yalnızca fiili olarak çalıştığı süre dikkate alınmak suretiyle davacının fazla çalışma ücreti alacağıнын hesabı gerekirken yanılığılı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Taraflar arasında görülen alacak davasında verilen karar hakkında yapılan temyiz incelemesi sonucunda, Dairece Mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir.

Mahkemece bozmaya uyularak yeniden yapılan yargılama sonucunda; davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Mahkeme kararı davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

## **I. DAVA**

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 12.01.2011 tarihinden 31.10.2015 tarihine kadar kayden davalı Gümrük ve Turizm İşletmeleri Ticaret AŞ nezdinde ancak esasen davalı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) nezdinde şoför olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğini, işyerinde haftalık 45 saati aşan çalışmalarının bulunduğunu, bazı haftalarda hafta tatili kullanmaksızın çalıştığını, davacının çalışmasının ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de devam ettiğini; ancak karşılığı ücret alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek eksik ödenen kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

## **II. CEVAP**

1. Davalı Gümrük ve Turizm İşletmeleri Ticaret AŞ vekili cevap dilekçesinde; davacının iş sözleşmesinin kıdem ve ihbar tazminatı ödenmek suretiyle feshedildiğini, davacının müvekkili Şirketi ibra ettiğini, davacının hak kazandığı tüm alacaklarının kendisine ödendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Davalı TOBB vekili cevap dilekçesinde; davacının müvekkili Kurum işçisi olmadığını, diğer davalı Şirket ile aralarında araç kiralama sözleşmesi bulunduğunu, davanın husumetten reddi gerektiğini; ayrıca davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında da hukuki yarar bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

## **III.MAHKEME KARARI**

Mahkemenin 14.04.2016 tarihli ve 2015/1697 Esas, 2016/374 Karar sayılı kararıyla dava konusu alacakların belirlenebilir olduğu, davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında hukuki yarar bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

## **IV.BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ**

### **A. Bozma Kararı**

1. Mahkemenin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı ve davalı TOBB vekilleri temyiz isteminde bulunmuştur.

2. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 21.10.2019 tarihli ve 2016/21961 Esas, 2019/19499 Karar sayılı kararıyla davalının tüm temyiz itirazlarının reddine karar verilmiş olup davacı temyizi bakımından yapılan incelemede; davacının aldığı son ücreti ve kıdem süresini, kanunen kullanması gereken yıllık izin süresini belirleyebilecek durumda olmasından dolayı yıllık izin alacağını belirsiz alacak davası olarak açmasında hukuki yarar bulunmadığından Mahkemenin yıllık izin alacağının hukuki yarar yokluğu nedeni ile reddine ilişkin kararı isabetli ise de kıdem tazminatı bakımından davacı taraf yemeğin işveren tarafından karşılandığını ileri sürdüğünden ve işveren tarafından karşılanan yemek bedelinin işçi tarafından bilinmesi kendisinden beklenemeyeceğinden ve ayrıca uyumsuzluk konusu olan fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil

alacakları da belirsiz alacak davasına konu edilebileceğinden anılan alacaklar yönünden işin esasına girilerek bir karar verilmesi gerekirken bu alacaklar yönünden davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağı gerekçesi ile usulden reddine karar verilmesinin hatalı olduğu gerekçesiyle Mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir.

### **B. Mahkemece Bozmaya Uyularak Verilen Karar**

Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacının 12.01.2011-31.10.2015 tarihleri arasında aralarında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunan davalılar nezdinde çalıştığı, iş sözleşmesinin haklı sebeple sona erdirildiğinin davalılarca ispatlanmadığı, bu sebeple davacının kıdem tazminatına hak kazandığı; ancak yapılan ödemenin mahsubu sonucunda davacının ödenmeyen kıdem tazminatı alacağı bulunmadığından kıdem tazminatı talebi yönünden davanın esastan reddine, yıllık izin ücreti alacağının belirsiz alacak davası olarak açılmasında hukuki yarar bulunmadığı gerekçesiyle söz konusu alacağa ilişkin davanın hukuki yarar yokluğundan reddine; davacının fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ise kısmen kabulüne karar verilmiştir.

### **V. TEMYİZ**

#### **A. Temyiz Yoluna Başvuranlar**

Mahkemenin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri temyiz isteminde bulunmuştur.

#### **B. Temyiz Sebepleri**

1. Davalı Gümrük ve Turizm İşletmeleri Ticaret AŞ vekili temyiz dilekçesinde; davacı taraf talep arttırım dilekçesini kendisine verilen kesin süre içerisinde ibraz etmediğinden dava dilekçesindeki miktarlar ile sınırlı olarak karar verilmesi gerektiğini, davacı tarafın 02.04.2021 tarihli bilirkişi raporundaki hesaplamalara itiraz etmediğinden bu rapordaki miktarların davalılar lehine usuli kazanılmış hak oluşturduğunun kabulü gerekirken sonraki raporda daha fazla çıkan alacak kalemlerinin hüküm altına alınmasının hatalı olduğunu, istinaf incelemesinden geçerek kesinleşen emsal dosyalardaki miktarlara oranla iki kat daha fazla alacak miktarlarının hüküm altına alınmasının hatalı olduğunu, hesaplamaların yanlış ve fazla olduğunu, fazladan ödenen kıdem tazminatının diğer alacaklardan mahsubu gerektiğini ileri sürerek Mahkeme kararının bozulmasını talep etmiştir.

2. Davalı TOBB vekili temyiz dilekçesinde; davacı davalı Kurumun işçisi olmadığından davanın husumetten reddi gerektiğini, davacının diğer davalı Şirketi ibra ettiğini ve alacaklarını ihtirazı kayıt ileri sürmeksizin aldığından herhangi bir alacağının bulunmadığını, kabul edilen sürelerde çalışmanın hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, alacaklardan uygun oranda indirim yapılması gerekirken bu hususun dikkate alınmamasının hatalı olduğunu, davacının hafta tatilinde çalışmadığını, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağına da itiraz ettiklerini, taleplerin zamanaşımına uğradığını ileri sürerek davanın reddine karar verilmek üzere Mahkeme kararının bozulmasını talep etmiştir.

## C. Gerekçe

### 1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Dosya içeriğine, bozmanın mahiyeti ve kapsamına göre taraflar arasındaki uyuşmazlık, dosya kapsamında yer alan ibranamenin geçerli olup olmadığı, hüküm altına alınan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının miktarı, zamanaşımına uğrayıp uğramadığı, işçilik alacaklarından davalı Kurumun sorumlu olup olmayacağı, kıdem tazminatı için davalı tarafından yapılan fazla ödemenin mahsubunun mümkün olup olmadığı hususlarına ilişkindir.

### 2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3 üncü maddesinin ikinci fıkrası atfıyla uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun (1086 sayılı Kanun) 428 inci maddesi ile 439 uncu maddesinin ikinci fıkrası.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası, 32, 41, 44, 46 ve 47 nci maddesi hükümleri ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420 nci maddesi 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 davalılar vekillerinin 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 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. Somut uyuşmazlıkta; davacı, aralarında alt işveren asıl işveren ilişkisi bulunan davalılar nezdinde şoför olarak çalışmış olup Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının normal çalışması, davalılar arasında imzalanmış 01.06.2010 tarihli sözleşme hükümlerine göre 09.00-18.00 saatleri arasında kabul edilmiştir. Söz konusu değerlendirmede herhangi bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ayrıca dosya kapsamında taşıt görev izlenimi kayıtları yer almakta olup bilirkişi raporunda günlük 09.00-18.00 saatlerini aşan çalışma sürelerinin tespitinde bu kayıtların dikkate alındığı anlaşılmakta ise de davacının göreve başladığı ve görevi

bıraktığı tüm saatlerin (ara dinlenme süreleri hariç) çalışma süresinden kabul edilerek değerlendirme yapılması hatalı olmuştur. Davacının yaptığı işin niteliği, davacı iddiaları, davalı savunmaları, tanık beyanları ve tüm dosya kapsamı bir bütün hâlinde değerlendirildiğinde; davacının günlük çalışma saati olan 09.00-18.00 saatlerini aşan çalışmalarının tespitinde, belirtilen saatlerin öncesinde ve sonrasında yalnızca fiili olarak çalıştığı süre dikkate alınmak suretiyle davacının fazla çalışma ücreti alacağına hesabı gerekirken yanılığlı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**VI. KARAR**

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Mahkeme kararının **BOZULMASINA**,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın Mahkemesine gönderilmesine,

06.02.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.