

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/12044

Karar No. 2023/2355

Tarihi: 15.02.2023

- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN YANINDA HAFTA TATİLİ ÜCRETİNİN DE TALEP EDİLMESİ
- HAFTA TATİLİ ÜCRETİNİN FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNDEN AYRI HESAPLANMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi fazla çalışma ücreti ile birlikte hafta tatil ücreti de talep etmiştir. Davacının davalıya ait işyerinde hafta tatili kullanmadan tüm dönemde haftanın 7 günü çalıştığı kabul edilerek hem haftanın 7 günü üzerinden fazla çalışma ücreti hesaplanmış hem de aynı haftalar için hafta tatili ücreti hesaplanmıştır. Davacının hafta tatillerinde çalıştığı kabul edilmesi karşısında haftanın 6 günü üzerinden fazla çalışma ücreti hesaplanarak yapılan bu hesaplama, yedinci gün için 7,5 saati aşan çalışma eklenerek sonuca gidilmesi gerekirken bu hususa dikkat edilmeden mükerrer tahsile sebebiyet verecek şekilde yapılan hesaplama göre hüküm kurulması isabetsizdir.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının haftada 7 gün çalıştığı kabul edilerek hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti hesaplanmıştır. Hafta tatili ücreti ayrıca hesaplandığından, aynı günler için ulusal bayram ve genel tatil ücreti de hesaplanarak mükerrer hesaplama neden olunması hatalıdır. Hafta tatiline denk gelen ulusal bayram ve genel tatil günleri sadece hafta tatili içinde hesaplanmalıdır. Bu hususun gözetilmemesi de hatalı olup bozma nedenidir.

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

Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine 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 2015 yılının Kasım ayında işe başladığını, deneme süresi olarak iki ay verildiğini, toplam üç ay sigortasız çalıştırıldığını, bu yüzden sigorta girişinin 05.02.2016 tarihinde yapıldığını, sorumlu personel sıfatıyla kesintisiz çalıştığını, son ücretinin brüt 3.688,22 TL, net 3.013,00 TL olduğunu, davalı işverenin yazılı bildirimde bulunmadan sözlü olarak davacıyı istifaya zorladığını, davacının istifa etmediğini, davalı işveren tarafından herhangi bir sebep gösterilmeden haksız şekilde iş sözleşmesinin feshedildiğini, 08.00-17.00 saatleri arasındaki mesaisi bittikten sonra ertesi gün sabah 08.00'e kadar nöbetçi kaldığını, bunun dışında davalı işverene ait tarım arazilerinde ilaçlama ve sulama yaptığını, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil ücretlerinin ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağını, alacakların zamanaşımına uğradığını, davacı işçinin 05.02.2016 tarihinde çalışmaya başladığını, 3.013,00 TL net ücret ödendiğini, iş sözleşmesinin 26.01.2021 tarihinde haklı nedenle feshedildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davacının 05.02.2016-26.01.2021 tarihleri arasında toplam 4 yıl, 11 ay, 22 gün süreyle davalıya ait iş yerinde çalıştığı, kurum kayıtları ve ücret bordrolarına göre davacının son ücretinin 4.515,75 TL olduğu, sözleşmenin tazminat gerektirmeyecek şekilde feshedildiğinin ispatının işveren üzerinde olduğu, ancak işveren tarafından bu hususun somut delillerle ispatlanmadığı, fesihden sonra davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapıldığı, buna göre davalının fesihle haklı olmadığı, çalışma koşullarına ve çalışma sürelerinin tespitine ilişkin olarak dosyaya yeterli yazılı delil sunulmadığı, ücret bordrolarında fazla çalışma tahakkuku bulunmadığı, tanık beyanlarına göre davacının haftalık ortalama 17,5 saat fazla çalışmasının olduğu, haftanın 7 günü ve tüm genel tatil günlerinde çalıştığı, davalının

zamanaşımı def'i karşısında dava tarihinden geriye doğru 5 yıl öncesinin zamanaşımına uğradığı, mevcut delil durumuna göre davacının ödenmeyen fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili alacaklarının tespit edildiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

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

B. İstinaf Sebepleri

Davalı vekili; belirsiz alacak davası açılmasında hukuki yarar bulunmadığını, zamanaşımı def'inin dikkate alınmadığını, iş sözleşmesinin haklı nedene dayanılarak feshedildiğini, dava dilekçesinde söz edilmeyen ve talep edilmeyen yemek ve ulaşım ücreti eklenerek giydirilmiş ücretin bulunmasının talep aşımı mahiyetinde olduğunu, davacı lehine yıllık izin ücretine hükmedilmesinin usul ve yasaya aykırı olduğunu, davacının işyerinde fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmadığını, hafta tatili izinlerini de kullandığını, davacının yıl içerisinde her ay sanki aynı ücreti alıyormuş gibi bu alacakların hesaplanmasının doğru olmadığını belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesi istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davanın kısmi dava türünde sonuçlandırıldığı, dosyaya yansıyan tanık beyanlarına göre davacının işyeri genel sorumlusu olduğu, kıdem ve ihbar tazminatı yönünden fesih sonrası işverence bu kalemlerde ödeme yapılmış olduğu, ödemelerin mahsubu ile bu alacakların kabulünde isabetsizlik bulunmadığı, ücretin doğru belirlendiği ve banka kanalıyla ödendiği anlaşıldığından ihtilaf konusu olmadığı, yemek ve yol ücretinin ücrete ilavesi noktasında dava dilekçesinde talep bulunmamakta ise de davalı tanık beyanlarına göre işverence sosyal yardımların karşılandığı anlaşılma ile giydirilmiş ücret tespitinde isabetsizlik bulunmadığı, yıllık izin ücreti noktasında 56 gün üzerinden, fazla çalışma ücretinde ücret bordrosunda tahakkuk bulunmadığından zamanaşımı gözetilerek, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinde ücret bordrosunda tespit bulunmadığından indirim uygulanarak hesaplanmanın yapıldığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine 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 sürülen gerekçeleri tekrar ederek ve resen dikkate alınacak nedenlerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak

ortadan kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesi istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık; belirsiz alacak davası açılmasında hukuki yarar bulunup bulunmadığı, iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedilip feshedilmediği, giydirilmiş ücretin tespiti, dava konusu alacakların hesabı ve ispatı ile zamanaşımı noktalarında toplanmaktadır.

2. İlgili Hukuk

1.6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 25 ve 107 nci maddeleri ile 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ve 371 inci maddesi.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17, 25, 32, 41, 44, 46, 47, 53, 59 ve 63 üncü maddeleri ile ek 3 üncü maddesi, aynı Kanun'un 120 nci maddesi atıyla hâlen yürürlükte bulunan mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi.

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, davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Somut uyuşmazlıkta, dava dilekçesinde davacının son brüt ücretinin 3.688,22 TL olduğu beyan edilmiş, hükme esas alınan bilirkişi raporunda ise brüt ücretin 4.515,75 TL olduğu kabul edilerek dava konusu alacaklar için hesaplamalar yapıldığı görülmüştür. Maddi vakıyyla bağlılık kuralı gereğince hakim tarafların maddi vakıyyla ilgili söylediği olguları dikkate almak zorundadır. Buna göre, mahkemece davacı tarafın beyan ettiği ücret gözetilmeksizin hatalı bilirkişi raporuna itibar edilerek yazılı şekilde karar verilmesi maddi vakıyyla bağlılık kuralına aykırıdır.

3. Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. 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. Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

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

6. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda tanık beyanlarının değerlendirilmesi sonucunda davacının iki günde bir 24 saatlik nöbette 10 saatlik ara dinlenme sonrası 14 saat, diğer günlerde 08.00-17.00 saatleri arası 1 saat ara dinlenme ile 8 saat çalıştığından hareketle 01.01.2020 tarihine kadar haftalık 32 saat, bu tarih sonrasında nöbet tutan işçi sayısının artması nedeniyle haftalık 17,5 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek hesaplama yapılmıştır. Hesaplama yapılırken iki haftalık çalışma süreci baz alınmış, davacının iki günde bir fiilen 14 saat çalıştığı belirtilmesine rağmen sanki haftanın 7 günü 14 saat çalışıyormuş gibi 7 gün ile 14 saat çarpılarak 98 saat bulunmuş, sonraki hafta için 7 gün ile 8 saat çarpılarak bulunan 56 saat ile 98 saatin toplamı üzerinden sonuca gidilmiştir. Yapılan hesaplama kendi içinde çelişkili olduğu gibi davacının yaptığı kabul edilen haftalık fiili çalışmaya da uygun değildir.

7. Dava dilekçesinde, davacının 08.00-17.00 saatleri arasında çalıştığı, mesai bitiminden sonra nöbetçi olarak ertesi gün sabah 08.00'e kadar işyerinde çalışmaya devam ettiği, nöbetlerin gün aşırı tutulduğu beyan edilmiştir. Tanık beyanlarında davacının normal mesaisinin 08.00-17.00 saatleri arasında olduğu, iki günde bir 24 saatlik nöbet tuttuğu ifade edilmiştir. Ancak 24 saatlik nöbet sonrasında ertesi gün davacının işyerinde tekrar çalışıp çalışmadığı, çalışmış ise çalışmaya ne zaman başladığı ve hangi saatler arasında çalıştığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Bu nedenle, haftalık çalışma düzeni ve günlük çalışma saatleri yönünden davacı aslın beyanları alınarak ve tanıklar yeniden dinlenerek davacının her hafta için yani haftalık bazda yaptığı fiili çalışma belirlenip açık ve denetime elverişli şekilde fazla çalışma ücreti hesaplatılmalıdır. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

8. Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi fazla çalışma ücreti ile birlikte hafta tatil ücreti de talep etmiştir. Davacının davalıya ait işyerinde hafta tatili kullanmadan tüm dönemde haftanın 7 günü çalıştığı kabul edilerek hem haftanın 7 günü üzerinden fazla çalışma ücreti hesaplanmış hem de aynı haftalar için hafta tatili ücreti hesaplanmıştır. Davacının hafta tatillerinde çalıştığı kabul edilmesi karşısında haftanın 6 günü üzerinden fazla çalışma ücreti hesaplanarak yapılan bu hesaplama, yedinci gün için 7,5 saati aşan çalışma eklenerek sonuca gidilmesi gerekirken bu hususa dikkat edilmeden mükerrer tahsile sebebiyet verecek şekilde yapılan hesaplama göre hüküm kurulması isabetsizdir.

9. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının haftada 7 gün çalıştığı kabul edilerek hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti hesaplanmıştır. Hafta tatili ücreti ayrıca hesaplandığından, aynı günler için ulusal bayram ve genel tatil ücreti de hesaplanarak mükerrer hesaplama neden olunması hatalıdır. Hafta tatiline denk gelen ulusal bayram ve genel tatil günleri sadece hafta tatili içinde hesaplanmalıdır. Bu hususun gözetilmemesi de hatalı olup bozma nedenidir.

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,

15.02.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.