

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

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. Hukuk Dairesi**

**Esas No. 2016/5780**  
**Karar No. 2019/15097**  
**Tarihi: 08.07.2019**

● **FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI**

**ÖZETİ** 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.

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

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü: **YARGITAY KARARI**

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalıya ait inşaat projesinde güvenlik görevlisi olarak 11.03.2012- 09.07.2014 tarihleri arasında iki gündüz saat 08.00-20.00

arasında iki gece saat 20.00-08.00 arasında iki gün izin olmak üzere sürekli vardiyalı şekilde çalıştığını, ayrıca izinli olduğu günlerde mesailere kaldığını, bu şekilde ayda 3-4 gün izinli günlerinde çalıştığını, haftalık 45 saatten fazla çalıştırıldığı gibi gece çalışmasının da sürekli 7,5 saatten fazla olduğunu, bu durumun İş Kanunu'nun 69. maddesinde düzenlenen gece çalışma yasağına aykırı olduğunu, vardiyaya denk gelen tüm dini, resmi ve ulusal bayram günlerinde hep çalıştığını, ancak bu çalışmaların karşılığının ödenmediğini ileri sürerek, kıdem tazminatı, ücret, fazla mesai ücreti, genel tatil ücreti ve yıllık izin ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

**B) Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, davacının 12.03.2012 tarihinde çalışmaya başladığını ve iş sözleşmesinin 31.07.2014 tarihinde işveren tarafından haklı sebeple feshedildiğini, davacının 09.07.2014 tarihinde iş akdini kendisinin feshettiği yönündeki beyanlarının gerçeği yansıtmadığını, davacının işyerindeki çalışma düzenini bozan hareketleri, diğer işçilere ve personele karşı agresif tavırları ve sürtüşme çıkarması sebebi ile birçok defa işveren tarafından sözlü olarak uyarıldığını, bu uyarılara uymaması sonucunda da çalışma alanındaki en sakin ve insanların çok sık uğramadıkları görev noktalarında görevlendirildiğini, sigorta primlerinin diğer tüm çalışanlar gibi gerçek ücret tutarları üzerinden ve düzenli olarak yatırıldığını, güvenlik personeli olarak çalışan personele normal personelden farklı bir mesai saat şekli uygulandığını, bunun yasal mevzuata sınırları içerisinde olduğunu, hatta davacının hangi günler çalışacağını da kendisinin belirlediğini, nadiren yaptığını iddia ettiği fazla mesaisi bulunması durumunda bordrosuna yansıtılarak fazla mesai ücreti olarak kendisine ödendiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

**C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının fazla mesai yaptığı, genel tatil günlerinde çalıştığı, karşılığının ödenmemesi nedeniyle iş akdinin haklı nedenle feshedildiği kanaatine varıldığı, kıdem tazminatı talebinin haklı olduğu, davacının fazla mesai yaptığı, vardiyasına denk gelen günlerde dini ve milli bayram, genel tatil günlerinde çalıştığı, karşılığının ödendiğinin işverence kanıtlanamadığı gerekçesiyle, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**D) Temyiz:**

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

**E) Gerekçe:**

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

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.

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.

Somut uyuşmazlıkta, Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının 12 saatlik vardiyalarda çalıştığı kabulü ile hesaplama yapılmıştır. Ancak, haftanın 5 günü çalışılan haftalarda günlük 1,5 saatlik ara dinlenme düşüldüğünde davacının haftada 52,5 saat çalıştığı ve haftada 7,5 saat fazla mesai yaptığı anlaşılmaktadır. Bilirkişi raporunda ise davacının haftanın 5 günü çalıştığı haftalarda 12,5 saat fazla mesai yaptığı kabul edilmiştir. Mahkemece hatalı hesaplama yapan bilirkişi raporuna itibarla karar verilmesi isabetsizdir.

**F) SONUÇ:**

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.07.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.