

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/14019
Karar No.	2016/11324
Tarihi:	04.05.2016

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21

- ***İŞE GİRİŞ ÇIKIŞLARIN ELEKTRONİK KAYIT SİSTEMİ İLE BELİRLENMESİ***
- ***ELEKTRONİK KAYIT SİSTEMİNİN İŞÇİNİN BEYANI ALINARAK DEĞERLENDİRİLMESİNİN GEREKMESİ***
-

ÖZETİ Somut uyuşmazlıkta, işyerinde giriş-çıkışın elektronik sistem ile kayıt altında tutulduğu anlaşılmaktadır. Kartlı giriş-çıkış sisteminde imza alınması mümkün olmadığından bilirkişinin ibraz edilen giriş-çıkış kayıtlarında davacının imzası bulunmadığından bahisle bu kayıtlara itibar edilmediğine ilişkin değerlendirmesi ve Mahkemenin buna itibar ile sonuca gitmesi yerinde değildir.

Dosyada mevcut işyeri giriş-çıkış kayıtlarına ilişkin bilgisayar dökümleri davacı asile gösterilip sorularak beyanı alındıktan ve gerekirse mahallinde keşif yapılarak bu husus açıklığa kavuşturulduktan sonra fazla mesai talebinin değerlendirilmesi gerekirken, açıklanan gerekçeyle işyeri giriş-çıkış kayıtlarına itibar edilmemesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Yerel mahkeme kararının davacı tarafından temyizi üzerine, Dairemizin 19.10.2015 gün ve 2015/22587 Esas, 2015/28954 Karar sayılı kararı ile hükmün bozulmasına karar verilmiştir. Mahkemece, pazarlamacılık sözleşmesinin 6098 sayılı Kanun'un 448. Maddelerinde düzenlendiği davacının 1998 yılından beri takım öncüsü olarak çalıştığı, davacının çalıştığı dönem dikkate alındığına 6098 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdikten çok kısa bir döneme rast geldiği, hizmet akdinin unsurlarının olayda bulunmadığı mahkemenin bozma öncesi kararının usul ve yasaya uygun olduğu gerekçesi ile bozmaya karşı direnme kararı verilmiştir.

Direnme kararının süresi içinde davacı tarafından temyiz edilmiş olup, Dairemizin 6352 sayılı kanunun 40. Maddesi ile eklenen 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun geçici ikinci maddesi uyarınca öncelikle inceleme yetkisi olduğu anlaşılmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

Dairemizin "pazarlamacılık sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. Maddesinde yer alan istisnalar arasında sayılmadığı için İş Kanunu kapsamında bir sözleşme olduğu, taraflar arasında yapılan kozmetik ürünleri tali satıcılık sözleşmesi incelendiğinde tipik pazarlamacılık sözleşmesinin unsurlarının bulunduğu davacının sürekli olarak davalı işveren hesabına işletmesinin dışında her türlü işlemin yapılmasına aracılık ettiği, sözleşmede belirtilen işlemleri yaptığı ve işverenin de buna karşılık prim ödediğinin anlaşıldığı, satış şartları ve ürün fiyatlarının işverence belirlendiği davacı ile davalı arasında pazarlamacılık sözleşmesi nedeniyle iş ilişkisinin bulunduğu açık olduğu, bu nedenle mahkemenin görevli olduğu görevsizlik kararı verilmesinin hatalı olduğu" gerekçesi ile verdiği bozma kararı usul ve yasaya uygun olup direnmenin yerinde olmadığı anlaşıldığından, temyiz incelemesinin yapılmak üzere dosyanın 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun geçici ek ikinci maddesi uyarınca yetkili ve görevli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na GÖNDERİLMESİNE, 05/05/2016 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti, bayram tatili ücreti, yıllık izin ücreti, asgari geçim indirimi alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı işyerinde 28/05/2007-27/02/2012 tarihleri arasında ürün araştırma- geliştirme ve sevkiyatından sorumlu işçi olarak kesintisiz olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin 27/02/2012 tarihinde hiçbir sebep belirtilmeden feshedildiğini, kıdem ve ihbar tazminatı olarak 5.978,35-TL'nin ödendiğini ileri sürerek, bakiye kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti, bayram tatili ücreti, yıllık izin ücreti, asgari geçim indirimi alacağını talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının herhangi bir alacağı bulunmadığını savunarak davanın reddini ve davacının 535,00-TL borcu olduğunu iddia ederek, takas mahsup talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti ve Yargılama Süreci:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanarak, davacının bakiye kıdem tazminatı, ihbar tazminatı talebinin kabulüne, fazla mesai ücreti, bayram ve genel tatil ücreti talebinin kısmen kabulüne, yıllık izin ücreti ve hafta tatili ücreti talebinin reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı vekilinin 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.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, 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 halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

Somut uyuşmazlıkta, işyerinde giriş-çıkışın elektronik sistem ile kayıt altında tutulduğu anlaşılmaktadır. Kartlı giriş-çıkış sisteminde imza alınması mümkün olmadığından bilirkişinin ibraz edilen giriş-çıkış kayıtlarında davacının imzası bulunmadığından bahisle bu kayıtlara itibar edilmediğine ilişkin değerlendirmesi ve Mahkemenin buna itibar ile sonuca gitmesi yerinde değildir.

Dosyada mevcut işyeri giriş-çıkış kayıtlarına ilişkin bilgisayar dökümleri davacı asile gösterilip sorularak beyanı alındıktan ve gerekirse mahallinde keşif yapılarak bu husus açıklığa kavuşturulduktan sonra fazla mesai talebinin değerlendirilmesi gerekirken, açıklanan gerekçeyle işyeri giriş-çıkış kayıtlarına itibar edilmemesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 04/05/2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.