

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/5112
Karar No.	2016/2468
Tarihi:	15.02.2016

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMALARIN İHTİRAZİ KAYIT KONULMAMIŞ İMZALI ÜCRET BORDROLARINDA GÖSTERİLMESİ HALİNDE BORDRODA GÖSTERİLEN FAZLA ÇALIŞMANIN ÜSTÜNDE YAPILAN ÇALIŞMALARIN EŞ DEĞER BEL YAZILI BELGE İLE KANITLANMASININ GEREKMESİ**
- **FAZLA ÇALIŞMALARIN İMZALI ÜCRET BORDROSUNA YANSITILAN TUTARIN HER AY SABİT OLMASI**
- **BORDROLARIN GERÇEĞİ YANSITMADIĞININ KABULÜNÜN GEREKMESİ**
-

ÖZETİ 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, fazla çalışma ücreti olarak davacının bordrolarına yansıtılan miktar her ay sabit olup, gerçeği yansıtmadığından davacının bundan daha fazla çalışmasının bulunduğu (Haftada 18 saat fazla çalışma yaptığı) dosya kapsamı ile sabit olduğundan, ödenenlerin mahsubu ile bakiyesinin fazla çalışma ücreti

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı 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 vekili, müvekkilinin 21.2.2011-17.5.2012 arasında davalı şirkette şoför çalıştığını, haftanın 7 günü günde ortalama 18 saat civarında çalıştırıldığını, fazla çalışmalar için herhangi bir ücret ödenmediğini, net 900,00 TL maaş aldığını, genel tatillerde çalıştığını, yıllık iznini kullanmadığını, hiçbir sebep gösterilmeden işten çıkarıldığını, ancak hak ettiği ücret ve tazminatları için ödeme yapılmadığını, 18.05.2012 tarihli ihtarnameyle alacakların ödenmesi istenmişse de yine bir ödeme yapılmadığını ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti, fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil ücretlerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının 21.01.2011 den 17.05.2012'ye kadar şirket bünyesinde şoför olarak çalıştığını, son ücretinin brüt 977,78TL olduğunu, işyerinde verilen hizmet özellikle vip müşterilerin otel-havaalanı gibi belirli spesifik ulaşım ihtiyaçlarının lüks araçlarla karşılanması olduğunu, şoförlere lüks araçların zimmetle verildiğini, bu araçların sürekli şoförlerde olduğunu, evine de bu araçla gidip geldiğini, bu uygulamada şoförlerin ortalama olarak günde 3 sefer yaptıklarını, seferlerden önce şoförlere saat kaçta nerede olacağını ve alacağı müşteriyi nereye teslim edeceğini bildirildiğini, şoförün görev emrini aldığı anda evde ise evden işyerinde ise işyerinden gidilmesi gereken yere gidip müşteriyi alıp bırakılması gereken yere bıraktığını, her bir sefer süresinin azami 1,5 saati bulunduğunu, sefer saatleri haricindeki sürede ise şoförlerin serbest olduğunu, başkaca bir iş verilmediğini, günlük çalışma süresinin 4 saati aşmadığını, istisnai olarak fazla mesai yapılmak zorunda kalırsa bu fazla mesai ücretinin de aylık ücreti ile birlikte ödendiğini, her şoföre haftada 1 gün hafta tatili izni kullandırıldığını, 17.05.2012'de iş akdinin feshedildiği, feshe bağlı kıdem ve ihbar tazminatlarının eksiksiz olarak ödendiğini, esnek çalışma sistemi gereği şoförlerin gün içinde fiilen görev yaptıkları sürenin 4 saat civarında olduğunu, çalışma saatlerinin işin niteliği icabı esnek olduğunu, tüm maaşlarının düzenli olarak banka kanalıyla ödendiğini ve bu ödemelere ilişkin herhangi bir itiraz ileri sürmediğini, hafta tatili iznini kullandığını, genel tatil ve resmi bayramlarda çalışması

olmadığını, fesihle birlikte 14 günlük izin alacağını da şirketten aldığı avanslardan mahsup edilmek suretiyle ödendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının hafta tatillerinde ve genel tatil günlerinde çalıştığı ancak ücretinin ödenmediği tanık anlatımlarıyla sabit olduğundan ve davacının yıllık izinlerini kullandığına dair imzalı, yazılı bir delil ve belge davalı tarafından dosyaya sunulmadığından, davacının davalı aleyhine açmış olduğu hafta sonu ücret alacağı, genel tatil ücret alacağı ve yıllık izin ücreti alacağı ile ilgili davasının 03/11/2014 tarihli bilirkişi raporunun (b) seçtiğindeki hesap miktarı baz alınarak ispatlanması sebebiyle kısmen kabulüne, davacının kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla mesai ücret alacağı ile ilgili davasının ise, ... hesap ekstresinin incelenmesi ve bordrolarla karşılaştırılması sonucunda ödemelerin birbiriyle uyduğu ve en son 01.06.2012 tarihinde maaş adı altında 2.843,04 TL ödeme yapıldığı, Mayıs/2012 bordrosundaki ihbar tazminatı dahil ödeme toplamı 1.399,61 TL düşüldüğünde 1.443,67 TL ödemenin kıdem tazminatına ilişkin ödeme olduğu, davacının bordroda tahakkuk eden miktardan daha çok fazla çalışma ücretine hak kazandığını eşdeğer bir belge ile kanıtlayamadığından ispatlanamaması sebebiyle, davanın kısmen kabulüne karar verilerek, davacının yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram genel tatil ücreti hüküm altına alınmış, diğer istemlerin ise reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının 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, fazla çalışma ücreti olarak davacının bordrolarına yansıtılan miktar her ay sabit olup, gerçeği yansıtmadığından davacının bundan daha fazla çalışmasının bulunduğu (Haftada 18 saat fazla çalışma yaptığı) dosya kapsamı ile sabit olduğundan, ödenenlerin mahsubu ile bakiyesinin fazla çalışma ücreti olarak hüküm altına alınması gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 15.02.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

