

İlgili Kanun / Madde

4857 S.İşK/41

1475 S.İşK/14

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/1038

Karar No. 2010/25821

Tarihi: 30.09.2010

- KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÜCRET
- ÜÇ VARDİYALI ÇALIŞMA
- FAZLA ÇALIŞMANIN KANITLANAMAMASI

ÖZETİ: Davalı işyerinde 1.1.2005-30.6.2007 döneminde geçerli olan Toplu İş Sözleşmesinde yılda 4 maaş ikramiye ödeneceği kararlaştırılmıştır. Ancak davalı işveren ile Öz-İplik İş Sendikası arasında yapılan 1.1.2006 tarihli protokol ile ikramiye sayısı yıllık 2 maaş olarak kararlaştırılmıştır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının tazminata esas ücreti hesaplanırken yılda 4 ikramiye üzerinden hesap yapılması hatalıdır. Öte yandan bilirkişi tarafından tazminata esas giydirilmiş ücret hesaplanırken kabul edilen aylık yemek ve servis ücretine davalı işveren tarafından fahiş olduğunu belirterek itiraz edilmiştir. Yemek ve servis ücreti konusunda ilgili meslek kuruluşlarından araştırma yapılarak davalının itirazları da dikkate alınarak tazminata esas ücret tespit edilerek davacının kıdem tazminatı konusunda yeniden bir karar verilmelidir

Somut olayda davalı işyerinde günde 3 vardiya halinde çalışıldığı sabittir. Davacı tanıkları ara dinlenme süresinin yarım saat olduğunu belirtmiştir. İşyerinde uygulanan Toplu İş sözleşmesinin 20/c maddesinde de 7,5 saatlik çalışma halinde yarım saat ara dinlenme verileceği belirtilmiştir. Davacı yarım saatlik ara dinlenme düşüldükten sonra 7,5 saatin üzerinde

çalıştığını ispatlayamamıştır. Fazla çalışma ücreti isteğinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

DAVA: Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla çalışma alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

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

2-Davacı iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini belirterek kıdem ve fazla çalışma alacağı talebinde bulunmuştur.

Davalı işveren davacının kıdem ve ihbar tazminatının ödendiğini, haftalık çalışmasının 45 saati geçmediğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece kıdem ve fazla çalışma alacağına hükmedilmiştir.

Davalı işyerinde 1.1.2005-30.6.2007 döneminde geçerli olan Toplu İş Sözleşmesinde yılda 4 maaş ikramiye ödeneceği kararlaştırılmıştır. Ancak davalı işveren ile Öz-İplik İş Sendikası arasında yapılan 1.1.2006 tarihli protokol ile ikramiye sayısı yıllık 2 maaş olarak kararlaştırılmıştır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının tazminata esas ücreti hesaplanırken yılda 4 ikramiye üzerinden hesap yapılması hatalıdır. Öte yandan bilirkişi tarafından tazminata esas giydirilmiş ücret hesaplanırken kabul edilen aylık yemek ve servis ücretine davalı işveren tarafından fahiş olduğunu belirterek itiraz edilmiştir. Yemek ve servis ücreti konusunda ilgili meslek kuruluşlarından araştırma yapılarak davalının itirazları da dikkate alınarak tazminata esas ücret tespit edilerek davacının kıdem tazminatı konusunda yeniden bir karar verilmelidir.

2-Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

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 bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları

tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir, işçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, 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 söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille kanıtlaması gerekir, işçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

İşyerinde en üst düzey konumda çalışan işçinin görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanamaz. Bununla birlikte üst düzey yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir yönetici ya da şirket ortağı bulunması durumunda, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma talep hakkı doğar. O halde üst düzey yönetici bakımından şirketin yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi tarafından fazla çalışma yapması yönünde bir talimatın verilir verilmemesinin de araştırılması gerekir, işyerinde yüksek ücret alarak görev yapan üst düzey yöneticiye işveren tarafından fazla çalışma yapması yönünde açık bir talimat verilmemişse, görevinin gereği gibi yerine getirilmesi noktasında kendisinin belirlediği çalışma saatleri sebebiyle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği kabul edilmelidir.

Satış temsilcilerinin fazla çalışma yapıp yapmadıkları hususu, günlük faaliyet planları ile iş çizelgeleri de dikkate alınarak belirlenmelidir. Genelde belli hedeflerin gerçekleşmesine bağlı olarak prim karşılığı çalışan bu işçiler yönünden prim ödemelerinin fazla çalışmayı karşılayıp karşılamadığı araştırılmalıdır, işçiye ödenen satış priminin fazla çalışmaların karşılığında ödenmesi gereken ücretleri tam olarak karşılamaması halinde aradaki farkın işçiye ödenmesi gerekir.

İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir.

Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağını ve zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir.

Yine işçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez (m.69/3). Bu hal de günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde 7,5 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Dairemizin kararı bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 23.6.2009 gün 2007/ 40862 E, 2009/ 17766 K).

Fazla çalışma yönünden diğer bir yasal sınırlama da, İş Kanununun 41. maddesinde yazılı olan fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükümdür. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmalarının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya yöneliktir. Dairemizin kökleşmiş uygulaması bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 18.11.2008 gün 2007/32717 E, 2008/31210 K).

Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dâhilindedir, işyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

Fazla çalışmanın belirlenmesinde 4857 sayılı İş Kanununun 68. maddesi uyarınca ara dinlenme sürelerinin dikkate alınması gerekir.

Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır (Yargıtay, 9.HD. 18.7.2008 gün 2007/ 25857 E, 2008/ 20636 K., Yargıtay 9.HD. 28.4.2005 gün 2004/ 24398 E, 2005/ 14779 K. ve Yargıtay 9.HD. 9.12.2004 gün 2004/ 11620 E, 2004/ 27020 K). Fazla çalışma ücretinden indirimi öngören bir yasal düzenleme olmasa da, bir işçinin günlük normal çalışma süresinin üzerine sürekli olarak fazla çalışma yapması hayatın olağan akışına aykırıdır. Hastalık, mazeret, izin gibi nedenlerle belirtilen şekilde çalışılamayan günlerin olması kaçınılmazdır. Böyle olunca fazla çalışma ücretinden bir indirim yapılması gerçek duruma uygun düşer. Fazla çalışma ücretinden indirim, takdiri indirim yerine, kabul edilen fazla çalışma süresinden indirim olmakla, davacı tarafın kendisini avukat ile temsil ettirmesi durumunda reddedilen kısım için davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilmesi gerekir. Ancak, fazla çalışmanın takdiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.

Somut olayda davalı işyerinde günde 3 vardiya halinde çalışıldığı sabittir. Davacı tanıkları ara dinlenme süresinin yarım saat olduğunu belirtmiştir. İşyerinde uygulanan Toplu İş sözleşmesinin 20/c maddesinde de 7,5 saatlik çalışma halinde yarım saat ara dinlenme verileceği belirtilmiştir. Davacı yarım saatlik ara dinlenme düşüldükten sonra 7,5 saatin üzerinde çalıştığını ispatlayamamıştır. Fazla çalışma ücreti isteğinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.9.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.