

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/35294
Karar No. 2010/26036
Tarihi: 27.09.2010

● **FAZLA ÇALIŞMA**
● **HAKKANİYET İNDİRİMİNİN MAKUL**
ÖLÇÜLERDE OLMASININ GEREKMESİ

ÖZETİ Fazla çalışma ücretinden indirimi öngören bir yasal düzenleme olmasa da, Yargıtay'ın yapılmasını öngördüğü indirimi çalışma süresinden indirim olarak algılamak gerekir

Davacının bilirkişi tarafından hesaplanan fazla çalışma alacağından, mahkemece herhangi bir oran belirtmeden, takdiren denerek yapılan indirim sonucu kalan miktarın kabulüne karar verilmiştir. Kabulüne karar verilen miktara göre,mahkemece yapılan indirim yaklaşık % 70 oranında bir miktara denk gelmektedir.Davacının taraf tanıklarına göre kanıtlanan ve ara dinlenme de indirilerek hesaplanan fazla çalışma alacağından belirtilen oranda indirim yapılması hakkaniyete uygun değildir.Daha makul ve adalete uygun bir oranda indirim yapılmak üzere kararın bozulması gerekmiştir.

DAVA: Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, kötüniet tazminatı, izin, fazla mesai,ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılardan 1-Mis Pak Temizlik Limited Şirketi 2-Mavi Grup Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketi ve davacı avukatlarınca temyiz edilmiş ve davacı avukatınca da duruşma talep edilmiş ise de; HUMK' nun 438.maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak

üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra Tetkik Hâkimi Y.Tekbaş tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

2-Davacı işçinin istek konusu süre içinde fazla çalışma ücreti isteklerinin kabulüne karar verilmiştir.

Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda hakkaniyet indirimi 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.). Gerçekten bir işçinin uzun süre ve her gün aynı şekilde günlük çalışma süresinin üzerinde fazla çalışma yapması hayatın olağan akışına uygun düşmez. Fazla çalışma ücretinden indirimi öngören bir yasal düzenleme olmasa da, Yargıtay'ın yapılmasını öngördüğü indirimi çalışma süresinden indirim olarak algılamak gerekir. 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 taktiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.

Somut olayda,;davacının bilirkişi tarafından hesaplanan fazla çalışma alacağından, mahkemece herhangi bir oran belirtmeden, takdiren denerek yapılan indirim sonucu kalan miktarın kabulüne karar verilmiştir. Kabulüne karar verilen miktara göre,mahkemece yapılan indirim yaklaşık % 70 oranında bir miktara denk gelmektedir.Davacının taraf tanıklarına göre kanıtlanan ve ara dinlenme de indirilerek hesaplanan fazla çalışma alacağından belirtilen oranda indirim yapılması hakkaniyete uygun değildir.Daha makul ve adalete uygun bir oranda indirim yapılmak üzere kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.9.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.