

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2017/11195

Karar No. 2018/9611

Tarihi: 24.04.2018

● İMZALI ÜCRET BORDROLARINDA FAZLA ÇALIŞMA TAHAKKUKU OLAN AYLARIN DIŞLANMASININ GEREKMESİ

ÖZETİ: Mahkemece hükme dayanak alınan bilirkişi raporunda; davacının haftanın 6 günü 08:00-17:00 arası çalışmak suretiyle haftalık 3 saat fazla çalışma yaptığı tespit edilmiş, sunulan bordrolardaki fazla çalışma ücret tahakkuklarının ise 17:00 sonrası çalışmalara yönelik olduğu, bu nedenle davacının fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği ifade edilerek hesaplama yapılmıştır. Oysa, davacı tarafça sunulan imzalı bordroların sahteliği iddia edilmemiş olmakla, genel uygulamanın aksine değerlendirme yapılması mümkün değildir. Buna göre; imzalı bordrolarda fazla çalışma ücret tahakkukları olan ayların dışlanarak buna göre alacağın bulunup bulunmadığının belirlenmesi gerekirken, anılan şekilde yanılgılı değerlendirmeye dayalı olarak verilen karar hatalı olmakla, bozulması gerekmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı ile davalılardan Kardemir Haddecilik Ltd. Şti. vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi Ö. Karayel tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı isteminin özeti:

Davacı; davalı işyerinde 05.01.2000-22.03.2011 tarihleri arasında çalıştığını, iş akdinin davalı şirketler tarafından haksız ve usulsüz olarak feshedildiğini beyanla, kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik ücret alacaklarına hükmedilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı cevabının özeti:

Davalılar vekili, davacının taleplerinin haksız bulunduğunu beyanla davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, davalı Kardemir Haddecilik San. ve Tic. Ltd. Şti. ile kaydı alt işveren olan davalı Handemir San. ve Tic. Ltd. Şti. arasındaki alt işverenlik ilişkisinin İş Kanununun 2. maddesi hükmüne açıkça aykırı olduğu, bu nedenle davacının baştan itibaren asıl işveren olan Kardemir Haddecilik San. ve Tic. Ltd. Şti'nin işçisi sayıldığı, davacının hak ve alacaklarından asıl ve gerçek işveren Kardemir Haddecilik San. Ve Tic. Ltd. Şti.'nin sorumlu olduğu, kaydı işveren olarak görülen Handemir San. ve Tic. Ltd. Şti.'nin işverenlik sıfatı bulunmadığı gerekçesiyle hakkındaki davanın husumet yokluğundan reddine, davalı Kardemir Haddecilik San. ve Tic. Ltd. Şti. yönünden ise davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz

Karar, davacı ve davalı Kardemir Haddecilik Ltd. Şti. vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Somut olayda; Mahkemenin, davalı şirketler arasındaki kayden görünen asıl alt işverenlik ilişkisinin; Çalışma Bakanlığı İzmir Bölge Müdürlüğünün 13.02.2008 tarihli yazısında belirtildiği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine aykırı olarak, maliyetleri düşürmek amacıyla asıl işin bir kısmının bölünerek aynı işyerinde faaliyette görünen davalı Handemir San. ve Tic. Ltd. Şti'ye verilmesi nedeniyle muvazaalı bulunduğu yönündeki tespiti yerinde olmakla beraber, kimsenin kendi muvazaasından yararlanamayacağı ilkesi karşısında, davacının hizmet döküm kaydında işvereni görünen davalı Handemir San. ve Tic. Ltd. Şti. bakımından husumet yönünden ret kararı verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

3-Davacının fazla çalışma ücret alacaklarının belirlenmesi konusunda uyuşmazlık mevcuttur.

Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı taraflar arasında uyuşmazlık

konusudur.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda iş yeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, iş yeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları şahit beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada gözönüne alınabilir. İşçinin 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 ispatlaması gerekir. Bordrolarda tahakkuk bulunmasına rağmen bordroların imzasız olması halinde ise, varsa ilgili dönem banka ve tüm ödeme kayıtları celp edilmeli ve ödendiği tespit edilen miktarlar yapılan hesaplardan mahsup edilmelidir.

Somut olayda; davacı haftada 9 saat fazla çalışma yaptığı halde ücretinin ödenmediğini iddia etmiş, davalı taraf ise davacının hak ettiği fazla çalışma ücret alacaklarının bordrolara yansıtılarak ödendiğini savunarak, dosyaya fazla çalışma ve tatil fazla mesai ücreti açıklamalı tahakkukları içeren imzalı ücret bordrolarını sunmuştur.

Mahkemece hükme dayanak alınan bilirkişi raporunda; davacının haftanın 6 günü 08:00-17:00 arası çalışmak suretiyle haftalık 3 saat fazla çalışma yaptığı tespit edilmiş, sunulan bordrolardaki fazla çalışma ücret tahakkuklarının ise 17:00 sonrası çalışmalara yönelik olduğu, bu nedenle davacının fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği ifade edilerek hesaplama yapılmıştır. Oysa, davacı tarafça sunulan imzalı bordroların sahteliği iddia edilmemiş olmakla, genel uygulamanın aksine değerlendirme yapılması mümkün değildir. Buna göre; imzalı bordrolarda fazla çalışma ücret tahakkukları olan ayların dışlanarak buna göre alacağın bulunup bulunmadığının belirlenmesi gerekirken, anılan şekilde yanılığlı değerlendirmeye dayalı olarak verilen karar hatalı olmakla, bozulması gerekmektedir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 24.04.2018 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.