

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2018/637
Karar No. 2018/6297
Tarihi: 08.03.2018

- HARCIRAH KANUNUNA GÖRE ÖDENEN GEÇİCİ GÖREV YOLLUKLARININ FAZLA ÇALIŞMA OLARAK KABUL EDİLEMeyeCEĞİ
- GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRELERİ VE HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRELERİNİN BELİRLENEREK FAZLA ÇALIŞMANIN HESAPLANMASININ GEREKMEŞİ

ÖZETİ: Öncelikle 6245 sayılı Harcırah Kanunu madde 39'a göre ödenen geçici görev yollukları fazla çalışma karşılığı olarak ödenmemektedir. Bu nedenle fazla çalışma alacağı olup olmadığının belirlenmesinde dikkate alınması hatalıdır. Bu kabul ve her hafta normal mesainin hafta için 5 gün 08.00-17.00, Cumartesi günleri 08.00-13.00 olduğu esasına göre ve taşıt görev emri bulunan günler için bu belgelerdeki mesaiye erken giriş ve mesaiden geç çıkışlar da eklenerek günlük çalışma süresi bulunup ara dinlenme süresinin düşümü ile haftalık 45 saati yada günlük 11 saati aşan çalışma olup olmadığı belirlenerek sonuca gidilmelidir. Bir başka deyişle, hesaplama yapılırken taşıt görev emirlerinin düzenlendiği günler için örneğin göreve saat 10.00 da çıkmış ise bile mesainin saat 8.00 de başladığı kabul edilerek ve taşıt görev emirlerindeki dönüş saati mesai bitimi olan 17.00 öncesi ise mesai bitimi 17.00 olarak, dönüş saati mesai bitiminden sonra örneğin 19.00 ise taşıt görev emrindeki 19.00 olan bu dönüş saati esas alınarak günlük ve haftalık çalışma süresi her hafta için ayrı ayrı hesaplanmalıdır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi M. Hacıoğlu tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin geçici görev ile gün içinde arazi çalışmalarına gönderildiğini ve işyerine dönüşünün mesai bitişinden sonraya rastladığını, bazen geçici görevle il dışına gönderildiğini, geçici görevlendirildiği zamanlarda araç görev kağıdı ve taşıt görev emri düzenlendiğini, davacının söz konusu görevlendirilmeleri sırasında yapmış olduğu fazla çalışma ve hafta tatili ile genel tatil günleri çalışmalarını için herhangi bir ödeme yapılmadığını, davacı ile aynı konumda bulunan orman işçisinin kazada vefatı sonrası mirasçıları tarafından açılan Yalova İş Mahkemesinin 2007/160 esas-2008/113 karar sayılı dosyasında fazla mesai ve hafta tatili ile genel tatil ücretlerinin ödenmesine karar verildiğini öne sürerek davacının işe girdiği tarihten bu güne kadar ödenmeyen fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili; davacının büro elemanı olarak çalıştığını, alacaklarının tamamının ödendiğini, ulusal bayram ve genel tatil alacağının olmadığını, izinlerinin kullanıldığını, ücreti ödenmeyen, kullanılmamış izninin olmadığını ve izinlere ilişkin ödemenin yapılmış olduğu bordro kayıtlarından, puantaj kayıtlarından anlaşılabileceğini, davacının hiçbir ücret alacağı bulunmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan sair temyiz itirazlarının reddine,

2-Davacı işçinin fazla mesai çalışması 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 anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağıının 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 kanıtlanması 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 olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, taşıt görev emirleri düzenlenen günlerde geçici görev yollukları düzenlenip ödendiği bir nevi fazla çalışmanın da karşılanmış olduğu, davacının normal koşullarda haftanın 5 gününde 08:00-17:00, Cumartesi günleri de 08:00- 13:00 saatleri arasında çalıştığı ve fazla mesai yapılmadığı, dosyaya sunulan kayıtlara göre örneğin işyeri merkezi dışına saat 09:00-10:00 gibi gönderilen davacının dönüşünün 18:00-19:00'a sarkmasının fazla mesai yaptığını göstermediği, günde 11 saat haftada 45 saati aşan çalışma olmadığı belirtilmiş ise de, hesaplama yöntemi hüküm kurmaya ve denetime elverişli değildir.

Öncelikle 6245 sayılı Harcırah Kanunu madde 39'a göre ödenen geçici görev yollukları fazla çalışma karşılığı olarak ödenmemektedir. Bu nedenle fazla çalışma alacağı olup olmadığının belirlenmesinde dikkate alınması hatalıdır. Bu kabul ve her hafta normal mesainin hafta için 5 gün 08.00-17.00, Cumartesi günleri 08.00-13.00 olduğu esasına göre ve taşıt görev emri bulunan günler için bu belgelerdeki mesaiye erken giriş ve mesaiden geç çıkışlar da eklenerek günlük çalışma süresi bulunup ara dinlenme süresinin düşümü ile haftalık 45 saati yada günlük 11 saati aşan çalışma olup olmadığı belirlenerek sonuca gidilmelidir. Bir başka deyişle, hesaplama yapılırken taşıt görev emirlerinin düzenlendiği günler için örneğin göreve saat 10.00 da çıkmış ise bile mesainin saat 8.00 de başladığı kabul edilerek ve taşıt görev emirlerindeki dönüş saati mesai bitimi olan 17.00 öncesi ise mesai bitimi 17.00 olarak, dönüş saati mesai bitiminden sonra örneğin 19.00 ise taşıt görev emrindeki 19.00 olan bu dönüş saati esas alınarak günlük ve haftalık çalışma süresi her hafta için ayrı ayrı hesaplanmalıdır.

Mahkemece belirtilen yönleri kapsayacak şekilde alınacak denetime elverişli ek rapor ve tüm dosya kapsamına göre davacının fazla çalışma yapıp yapmadığı belirlenmeli ve fazla çalışma yapıldığının tespiti halinde tüm çalışma döneminin

kayıtlar ile ispatlanmadığı dikkate alınarak uygun makul bir oranda indirim yapılması gerektiği gözetilmelidir.

Bu yönler üzerinde durulmadan yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.03.2018 gününde oy birliğiyle karar verildi.