

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2007/9975
Karar No. 2008/6368
Tarihi: 25.03.2008

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/4,18-21,41

- **ELLİDEN AZ İŞÇİ ÇALIŞTIRAN TARIM VE ORMAN İŞLERİ**
- **GÖREV**
- **İŞÇİNİN UYMASI**
- **UYUMAYA KULLANILAN İLAÇLATAIN YOL AÇIP AÇMADIGININ UYUMANIN İŞYERİNDE OLUMSUZLUKLARA YOL AÇIP AÇMADIGININ BELİRLENMESİ**
- **FAZLA ÇALIŞMANIN KANITLANMASI**

OZETİ: 4857 sayılı iş Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının b bendi uyarınca 50'den az işçi çalıştırılan (50 dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, bu kanun hükümleri uygulanmaz. Bir başka anlatımla işçi bu tür işyerinde çalışan işçi ise uyuşmazlığın iş mahkemesinde değil, görevli hukuk mahkemesine çözümlenmesi gerekir. Davacının iş sözleşmesinin işyerinde görevi sırasında uyuduğu gerekçesi ile feshedilmiştir. Davacı uyumadığını, depresyon ve bel rahatsızlığı nedeni ile aldığı ilaçların yan etkisinin olduğunu belirtmektedir. Davacının rahatsızlığı üzerinde durulmadığı gibi, uyumasının işyerinde ne tür olumsuzluklara yol açtığı, iş güvenliğinin tehlikeye düşüp düşmediği yönünden araştırma yapılmadan sonuca gidilmiştir. Bu nedenle işyerinde iş güvenliği ve doktor vasıtası ile keşif yapılarak, sonucuna göre feshin haklı olup olmadığına karar verilmelidir. Fazla çalışma yapıldığını, genel, resmi ve bayram tatillerinde çalışıldığını işçinin, karşı iddiayı ve özellikle ücreti ödendiğini ise, keza yıllık ücretli izin kullandırıldığını veya karşılığı ücretin ödendiğini işverenin kanıtlaması gerekir.

DAVA : Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

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

Davacı vekili, davacının iş sözleşmesinin görevi başında uyuduğu gerekçesi ile feshedildiğini, uyuma olayının gerçek olmadığını, davacının 2002 yılında rahatsızlandığını ve

depresyon teşhisi konulduğunu, depresyonla ilgili ilaçlar aldığını, ayrıca davacının sürekli görevi gereği yumurta topladığından yere eğilmesi nedeni ile belinden rahatsız olduğunu, tedavi için vizite alan davacıya baskı uygulandığını, aldığı ilaçların yan etkisi olduğunu, davacının işini aksatmadığını, feshin haksız olduğunu, davacının tüm günlerde çalıştığını, izin kullanmadığını belirterek, ihbar, kıdem tazminatı ile yıllık ücreti izin, fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücret alacaklarının tahsiline karar verilmesin talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının işyerinde birçok disiplinsiz davranışı olduğunu en son görevi başında uyurken yakalandığını, fazla mesai yapılmadığını, davacının izin ücretleri ve tatil ücretlerinin ödendiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece savunmaya değer verilerek, davacının görevi başında iken uyurken yakalandığı, iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı, kalan yıllık ücretli izin alacağı Ekim ayı ücret bordrosu ile birlikte ödendiği, bilirkişi tarafından hesaplanan fazla mesai ücretleri ve tatil çalışmaları karşılığı ücretin ise bordrolara göre ödendiği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının b bendi uyarınca 50'den az işçi çalıştırılan (50 dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, bu kanun hükümleri uygulanmaz. Bir başka anlatımla işçi bu tür işyerinde çalışan işçi ise uyuşmazlığın iş mahkemesinde değil, görevli hukuk mahkemesine çözümlenmesi gerekir. Zira 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözümü: yeri iş mahkemeleridir. Davacının davalı işyerinde kümes bakıcısı olduğu, yaptığı işin tarım işi olduğu sabittir. O halde, işyerinde çalışan işçi sayısı önem arz etmektedir. Bu nedenle işyeri SSK kayıtları getirilerek, işyerinde çalışan sayısı ve dolayısı ile iş mahkemesinin görevli olup olmadığı belirlenmeli, 50 ve daha az işçi çalışıyor ise, hukuk mahkemesi görevli olduğundan görevsizlik kararı verilmelidir. Zira görev kamu düzenine ilişki olup, her zaman dikkate alınmalıdır.

İşyerinde 50'den fazla işçi çalıştığı takdirde ise, işin esasına girilmesi gerekmektedir. Somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesinin işyerinde görevi sırasında uyuduğu gerekçesi ile feshedilmiştir. Davacı uyumadığını, depresyon ve bel rahatsızlığı nedeni ile aldığı ilaçların yan etkisinin olduğunu belirtmektedir. Davacının rahatsızlığı üzerinde durulmadığı gibi, uyumasının işyerinde ne tür olumsuzluklara yol açtığı, iş güvenliğinin tehlikeye düşüp düşmediği yönünden araştırma yapılmadan sonuca gidilmiştir. Bu nedenle işyerinde iş güvenliği ve doktor vasıtası ile keşif yapılarak, sonucuna göre feshin haklı olup olmadığına karar verilmelidir.

Diğer taraftan, kalan yıllık ücretli izin alacağı Ekim ayı ücret bordrosu ile birlikte ödendiği, bilirkişi tarafından hesaplanan fazla mesai ücretleri ve tatil çalışmaları karşılığı ücretin ise bordrolara göre ödendiği gerekçesi ile bu isteklerin reddine karar verilmiştir. Bilirkişi davacı imzasını taşıyan imzalı bordroları dikkate alarak bu aylar için hesaplama yapmamış, diğer aylar için ise delil durumuna göre hesaplama yapmıştır. Davalı işveren ücretleri banka hesabına yatırdığını savunmuş, ancak davacının banka hesap Özeti getirtilip, ödemelerin yapıp yapılmadığı kontrol edilmemiştir.

Fazla çalışma yapıldığını, genel, resmi ve bayram tatillerinde çalışıldığını işçinin, karşı iddiayı ve özellikle ücreti ödendiğini ise, keza yıllık ücretli izin kullandırıldığını veya karşılığı ücretin ödendiğini işverenin kanıtlaması gerekir. İlke olarak işçi fazla çalışma yaptığını veya tatillerde çalıştığını tanıkla kanıtlayabilir. Fazla mesainin ve tatil çalışmalarının ispatlanmasında tanık beyanları, ücret ve fazla mesai bordrolarında fazla mesai ve tatil sütununun bulunması, işçinin fazla mesai ödemesi bulunan bordroları çekincesiz imzalaması, işin ve işçinin niteliği, mevsim gereği gibi unsurlar ve kanıtlar önem içerir. Bordrolarda fazla çalışma ve tatil sütunu bulunduğu halde bu sütunun boş bırakılmış olması, işçinin fazla çalışma yapmadığının kanıtı olarak kabul edilemez. Üzerinde fazla çalışma ve tatil sütunu bulunan ve ayın bazı günleri fazla çalışma yapıldığı, tatilde çalışıldığı öngörülen bordroları

ihirazı kayıt koymadan imzalayan işçi, bordroda fazla mesai ve tatil ücreti ödemesi görüldüğünden, bordro düzenlenen aylar için sonradan fazla çalışma ve tatil ücreti talep edemez. Keza bordrolarda davacı imzası olmasa bile, ücret banka hesabına yatırılarak ödeniyor ve hesap çekilirken ihtirazı kayıt konulmamış ise, banka yolu ile yapılan fazla mesai ve tatil ücretleri ödemelerinin de dikkate alınması gerekir. Ancak fazla mesai yapıldığına veya tatilde çalışıldığına dair kayıt var ve bu kayda göre eksik ödeme söz konusu ise, o zaman işçi aradaki farkı isteyebilecektir.

Somut uyuşmazlıkta, bordro ile ödendiği belirtilen, ancak davacı imzasını içermeyen bordrolar ile davacının banka hesap hareketlerinin karşılaştırılmadan, bilirkişi tarafından hesaplanan işçilik alacaklarının reddi de isabetsizdir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.03.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.