

T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No.	2016/21093
Karar No.	2019/20173
Tarihi:	04/11/2019

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK/22
6100 S.HMK/278,290

- **FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI**
- **İHTİRAZI KAYIT KONULMAMIŞ FAZLA ÇALIŞMA TAHAKKUKU YAPILMIŞ İMZALI ÜCRET BORDROLARIN BAĞLAYICI OLDUĞU**
- **İŞYERİNDEKİ ÇALIŞMA KOŞULLARINA İLİŞKİN DAVACI İŞÇİNİN BİR BAŞKA DOSYADA VERMİŞ OLDUĞU YEMİNLİ İFADENİN KENDİ DAVASINDA DA BAĞLAYICI OLDUĞU**

• **ÖZETİ** 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 alacağına 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 kanıtlaması 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.

Hafta tatili ücret alacağı bakımından da aynı ilkeler geçerlidir.

davacının çalıştığı işyeri, yaptığı işin niteliği, işin gerektirdiği çalışma düzeni, emsal dosyada davacının tanık olarak verdiği ifade, hep birlikte değerlendirildiğinde davacının yargılama sırasındaki yeminli beyanı kendisini bağlayacağından; tanıklık yaptığı tarihe kadar çalışmadığını söylediği Ocak-Şubat-Mart ayları dışlanarak alacakların hesaplanması, uygun bir indirim ile mahkemece değerlendirilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir

"

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin üst yapı formeni olarak çalışırken iş sözleşmesinin davalı işveren

tarafından haksız feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının ... operatörü olarak çalıştığını, işe gelmeyerek iş sözleşmesini feshettiğini, bahar aylarında haftanın birkaç günü 4-5 saat, yaz aylarında biraz daha fazla çalışma yapıldığını, genel tatil günlerinde çalışılmadığını, çalışılan hafta tatili günleri çalışma karşılıklarının ödendiğini, iş sözleşmesi 2012 yılı Ağustos ayı itibarıyla feshedildiğinden Eylül ayı ücret talebinde bulunamayacağını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, yapılan yargılama sonucu toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar vermiştir.

Temyiz:

Kararı, davalı vekili kanuni süresi içerisinde temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2-Taraflar arasında davacının, hafta tatili ve fazla çalışma ücreti alacağına ilişkin hesaplanması konusunda 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 alacağına ilişkin 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 alacağına ilişkin 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.

Hafta tatili ücret alacağı bakımından da aynı ilkeler geçerlidir.Somut olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacı tanık beyanları esas alınarak davacının 07.00-19.00 saatleri arası çalıştığı, ara dinlenmeler düşüldükten sonra haftalık 21 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek yapılan hesaplama mahkemece hüküm altına alınmıştır. Ne var ki, davacı tanıklarından birinin husumetli olduğu davalı aleyhine dava açtığı ve somut davada çıkacak sonuçtan menfaat elde edeceği tartışmasız olduğundan başka delillerle desteklenmeden tek başına husumetli tanık anlatımına itibar edilmesi mümkün değildir. Öte yandan aynı işyerinde çalışan bir başka işçi tarafından davalı işveren aleyhine ... 3. İş Mahkemesi 2012/933 esas sayılı dosyası üzerinden görülen davada davacının tanık olarak dinlendiği ve işyerindeki çalışma düzenine ilişkin olarak "biz birlikte çalıştığımız dönemde haftanın 7 günü sabah 07.00, akşam 19.00 arası çalışıyorduk. 3 öğün yemeğimiz işveren tarafından karşılanıyordu. Ayrıca işveren tarafından temin edilen konteynırlarda kalıyorduk. Yemek için en fazla 10 'ar dakika mola verebiliyorduk. Biz genelde Ocak, Şubat ve Mart aylarında çalışmıyoruz. İşveren bize yarım maaş ödüyor. Yıllık izinlerimizi de bu dönemde kullanıyoruz. Resmi tatillerde aynı mesaimizi yapıyoruz, dini tatillerde ise çalışmıyoruz. " şeklinde beyanda bulunduğu görülmüştür.Yukarıda açıklanan nedenler ile davacının çalıştığı işyeri, yaptığı işin niteliği, işin gerektirdiği çalışma düzeni, emsal dosyada davacının tanık olarak verdiği ifade,

hep birlikte değerlendirildiğinde davacının yargılama sırasındaki yeminli beyanı kendisini bağlayacağından; tanıklık yaptığı tarihe kadar çalışmadığını söylediği Ocak-Şubat-Mart ayları dışlanarak alacakların hesaplanması, uygun bir indirim ile mahkemece değerlendirilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.11.2019 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.