

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/41

T.C.  
YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2017/16049

Karar No. 2020/7683

Tarihi: 15/09/2020

- FAZLA ÇALIŞMA YAPTIĞINI İŞÇİNİN KANITLAMASININ GEREKTİĞİ
- İMZALI ÜCRET BORDROLARININ SAHTELİĞİ KANITLANANA KADAR KESİN DELİL NİTELİĞİNDE OLDUĞU
- FAZLA ÇALIŞMA YAPTIĞI KANITLANAN İŞÇİNİN FAZLA ÇALIŞMANIN GÜNDE 3 SAATTİ AŞAMAYACAĞI GEREKÇESİYLE FAZLA ÇALIŞMAYA GÜNDE ÜÇ SAATLE SINIRLI KARAR VERİLEMEYECEĞİ
- İŞÇİNİN KANITLANAN FAZLA ÇALIŞMAYI GÜNDE 3 SAATLE SINIRLI OLMAKSIZIN TALEP EDEBİLECEĞİ

**ÖZETİ** 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.**

**Somut uyuşmazlıkta, Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının davalıya ait işyerinde 08:00-21:00 saatleri arasında çalışarak haftalık 23 saat fazla mesai yaptığına yönelik dosya içeriğine uygun tespite rağmen, günlük 3 saati aşan şekilde fazla mesai yapılamayacağı belirtilerek günlük 3 saat üzerinden fazla mesai hesabı yapılması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir**

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi V. Altıntaş tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### Y A R G I T A Y K A R A R I

##### Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı şirkete ait işyerinde 15/04/2009 tarihinden 22/02/2014 tarihine kadar aralıksız teknik servis şefi olarak çalıştığını, sigortalılık süresinin 15 yılı prim ödeme gün sayısının da 3600 günü doldurmuş olması nedeni ile kıdem tazminatı ve diğer işçilik alacaklarının ödenmesini talep ederek işten ayrıldığını, en son aldığı aylık ücretinin net 1.500,00 TL olduğunu ileri sürerek, kıdem tazminatı ile fazla mesai ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti ve hafta tatili ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

##### Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın haksız açıldığını savunarak reddini istemiş, karşı davada iş akdini kötü niyetle fesheden işçiye ödenen kıdem tazminatının iadesini talep etmiştir.

##### Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, asıl davanın kısmen kabulüne, karşı davanın reddine karar verilmiştir.

##### Temyiz:

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

##### Gerekçe:

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

2-Taraflar arasında davacının hizmet süresi uyuşmazlık konusudur.

İş hukukunda çalışma olgusunu ve hizmet süresini ispat yükü, bunu iddia eden işçiye düşer. Çalışma olgusu her türlü delille kanıtlanabilir. Çalışmanın ispatı konusunda,

SGK ve işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Özellikle iddia edilen çalışma döneminde SGK kayıtlarındaki işverenlerin araştırılması ve kayden görünen işverenlerle işçi arasında iş görme ediminin yerine getirilip getirilmediği, kaydın ne şekilde oluştuğu araştırılmalıdır.

İşçinin çalışma olgusunun tespitinde işyerinde veya komşu işyerinde çalışanların tanıklığı önemli olduğu gibi tanık olarak dinlenecek kişinin tanıklığına güveni etkileyebilecek bir durumun olup olmadığı da araştırılmalıdır. Tanıklar belirli bir dönem çalışmışlarsa ve başkaca delil yok ise beyanlarının belirttikleri dönemle sınırlandırılması gerekir.

Somut uyuşmazlıkta, Mahkemece davacının 05.05.2009-22.02.2014 tarihleri arasında hizmet döküm cetvelinde yer alan prim gün sayıları kadar davalı işyerinde çalıştığı kabul edilmiştir.

Dosya içeriğindeki bilgi ve belgeler, tanık beyanları ve otele teknik servis şefi olarak çalışan davacıya ait SGK prim bildirim eksik gün nedeninin davalı işverence somut olarak kanıtlanmadığı dikkate alındığında davacının 05.05.2009-22.02.2014 tarihleri arasında kesintisiz olarak davalı işyerinde çalıştığı kabul edilmelidir. Davacının hizmet süresi buna göre belirlenerek talep edilen işçilik alacaklarının hüküm altına alınması gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

3-Davacı işçinin fazla çalışma 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.

Somut uyuşmazlıkta, Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının davalıya ait işyerinde 08:00-21:00 saatleri arasında çalışarak haftalık 23 saat fazla mesai yaptığını yönelik dosya içeriğine uygun tespite rağmen, günlük 3 saati aşan şekilde fazla mesai yapılamayacağı belirtilerek günlük 3 saat üzerinden fazla mesai hesabı yapılması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 15.09.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.