

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/1742
Karar No. 2022/2834
Tarihi: 03/03/2022

●FAZLA ÇALIŞMANIN KANITLANMASI
●İŞ MÜFETTİŞİ RAPORUYLA DOĞRULANAN
HUSUMETLİ TANIK ANLATIMLARINA DEĞER
VERİLMESİ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Bölge Adiyeye Mahkemesinin de değindiği üzere husumetli tanık beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması ve başka delille desteklenmiyorsa ispat için yeterli görülmemesi kural olarak doğru olmakla birlikte tanık beyanları ile aynı yönde iş müfettişleri inceleme raporunda yapılan tespitler birlikte değerlendirildiğinde davalı işyerinde fazla mesai yapıldığı sabittir ve usulünce kanıtlanmıştır

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi 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 dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin 23.12.2013-31.05.2017 tarihleri arasında son olarak aylık net 4.000,00 TL'nin üzerinde bir ücretle petrol mühendisi olarak davalı şirkette çalıştığını, müvekkilinin davalı şirkette çalıştığı süreyi sosyal hiçbir imkanı bulunmayan şehir hayatından uzakta davalı şirkete ait jeotermal enerji üretim şantiyesi içerisinde geçirdiğini, müvekkilinin 2016 yılına kadar 6 hafta boyunca aralıksız hergün (haftanın 7 günü boyunca) saat 08:00-24:00 saatleri arasında öğlen yemeği ve akşam yemeği için 1 er saat ara vererek çalıştığını, 6 hafta boyunca aralıksız olarak bu şekilde çalışan müvekkiline bu süre sonunda bir kaç gün izin verildiğini, müvekkilinin davalı şirkette işe başladığı 23.12.2013 tarihinden 2016 yılına kadar bu şekilde 6 hafta aralıksız çalışma sonrasında birkaç gün tatil yaparak çalıştığını, müvekkilinin günlük rutin çalışmasının bu şekilde olup

gecenin ilerleyen saatlerinde yaptıkları işin doğası gereği beklenmeyen olağandışı durumlarda da müvekkilinin saat ayırımı gözetmeksizin işinin başına geçtiğini ve çalıştığını, müvekkiline davalı şirkette çalıştığı süre boyunca hafta tatili kullandırılmadığı gibi ücretinin de ödenmediğini, yine müvekkil ulusal bayram ve genel tatil günlerinin tamamında çalıştığını bu çalışmaya ilişkin ücretinin de ödenmediğini, çalıştığı süre boşunca yalnızca 15 gün yıllık izin kullanabilen müvekkilinin diğer yıllık izinlerini kullanmadığını, yapılan şikayet sonrası başlatılan soruşturma neticesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu tarafından davalı şirkette çalışan mühendislerin haftalık 46 saat fazla çalışma yaptıkları ve ulusal bayram ve genel tatillerde de çalışmaya devam ettiklerinin tespit edildiğini, şikayet üzerine davalı şirkete ilişkin başlatılan soruşturma neticesinde ödenmediği tespit edilen ve çalışanlara ödenmesi gerektiği belirtilen bu ücretler ile daha sonraki aynı türden çalışmalarına ait ücretlerin de müvekkiline ödenmediğini iddia ederek bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; zamanaşımı itirazında bulunduğunu, iş akdinin sona erdiği 31.05.2017 tarihinde davacının hak etmiş olduğunu tüm hak ve alacaklarının eksiksiz olarak kendisine ödendiğini, davacının buna ilişkin ibraname de düzenlediğini, zira davacının hak etmiş olduğu fazla mesai ücretleri, 27.06.2016 ve 18.08.2017 tarihlerinde eksiksiz olarak kendisine ödendiğini, saha mühendisinin aynı gün içerisinde istediğinde sahada denetleme işi yapabileceğini, istediğinde şehir merkezine gidebileceğini, istediğinde yine sahada uyuyabileceğini, televizyon izleyebileceğini, kısacası davacının görevi gereği saha içerisindeki çalışma saatlerini belirleyip işin uygunluğuna göre düzenleyebileceğini, bu şekilde çalışan bir personelin fazla mesai ücretine hak kazandığının kabulünün mümkün olamayacağını, davacının şantiye şefi olarak çalıştığını, davacının görev ve pozisyonu gereği günlük çalışma saatlerini kendisinin belirlediğini, davacının hayatın olağan akışına aykırı nitelikteki iddialarının kabulünün mümkün olmayacağını Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatları ile de sabit olduğunu savunarak davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, davalının istinaf başvurusunun kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, taraflar arasındaki sözleşmeye, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin aşağıdaki bentlerin dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-Davacının fazla mesai yapıp yapmadığı, yapmış ise süresi uyumsuzluk konusudur.

Davacı davalı işyerinde 6 haftalık periyod içerisinde 7 gün 08:00-24:00 saatleri arasında çalıştığını ve fazla mesai yaptığını, karşılığı ücretin ise sadece 9.632,33TL olarak kısmen ödendiğini iddia etmiş.

Davalı ise davacı işçinin kural olarak fazla mesai yapmadığını işçinin arızı olarak yaptığı fazla mesailerin ise ödendiğini davacı işçinin fazla mesai alacağı olmadığını savunmuştur.

Fazla mesai yönünden 23/12/2013-31/10/2014 tarihleri arası için iş müfettişleri tarafından düzenlenen raporda da davacı iddiasını destekler mahiyette tespit de bulunulmuştur.

Davacı tanıkları ise sondaj işinin olduğu dönemde kural olarak 08:00-20:00 veya 20:00-08:00 vardiyalarında günlük 12 saat çalışıldığını bazen tek mühendis kaldığı durumlarda tek kalan mühendisin 08:00-24:00 saat arası çalışabildiğini açıklamışlardır.

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından dinlenen davacı tanıklarının husumetli olduğu ve ispat şartının gerçekleşmediği gerekçesiyle fazla mesai alacak talebi tümünden reddedilmiş ise de bu kabul yerinde değildir.

Bölge Adliye Mahkemesinin de değindiği üzere husumetli tanık beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması ve başka delille desteklenmiyorsa ispat için yeterli görülmemesi kural olarak doğru olmakla birlikte tanık beyanları ile aynı yönde iş müfettişleri inceleme raporunda yapılan tespitler birlikte değerlendirildiğinde davalı işyerinde fazla mesai yapıldığı sabittir ve usulünce kanıtlanmıştır.

Diğer taraftan davacı tanık beyanlarından da açıkça anlaşılacağı üzere sondaj dönemlerindeki çalışma kural olarak 12 saatlik vardiyalar halindedir. 08:00-24:00 şeklindeki çalışma istisna olup belli şartların varlığına bağlıdır.

Somut olay bakımından da davacı işçinin 08:00-24:00 saatleri arasındaki çalışması bakımından veri bulunmamakta olup davacı tanıkları da bu hususta hesaba elverişli beyanda bulunmamaktadırlar.

Hal böyle olunca davacı işçinin davalı işyerinde çalışma süresinin tamamı bakımından sondaj dönemlerinde haftanın 7 günü 1,5 saat ara dinlenmesi ile 12 saatlik vardiyalarda günlük 10,5 saat çalıştığını hafta tatili alacak talebi ayrıca talep edilip hüküm altına alındığı da dikkate alınarak davacı işçinin sondaj dönemlerinde haftada 21 saat fazla mesai yaptığının kabulü gerekmektedir.

Yine davacı tanık beyanlarından sondaj çalışmasının olmadığı dönemlerde normal mesai yapıldığı fazla mesai yapılmadığı da anlaşılmaktadır.

Sondaj çalışmalarının takvimi, hangi tarihler arasında yapıldığına ilişkin dosyada somut veri bulunmamaktadır.

Ancak davacı tanık beyanlarından ve davacı işçinin dava dilekçesindeki açıklamalarından her bir sondajın ortalama 6 hafta sürdüğü sonrasında işçinin ortalama 1 hafta izin kullandığı yine ortalama 1 hafta da sahaya çıkmadan fazla mesai yapmadan normal mesai yaptığı anlaşılmaktadır.

Bu veriler ışığı altında davacı işçinin çalışma döneminin tamamında 8 haftalık periyotta 6 hafta haftalık 21 saat fazla mesai yaptığı 2 haftasında ise fazla mesaisinin bulunmadığı kabul edilerek davacının yıllık ücretli izinde olduğu süreler ayrıca dışlanarak davaya ve ıslaha karşı yapılan zamanaşımı defide gözetilerek fazla mesai alacağı hesaplanmalı daha sonra bu alacak takdiri indirime tabi tutulmalı takdiri indirim sonrası bulunan miktardan da davalı işverenin ödediği anlaşılan 13.355,86TL'si mahsup edilmeli sonrasında kalırsa bakiyesi hüküm altına alınmalıdır.

3-Davacının hafta tatili ücret alacağına hak kazanıp kazanmadığı da uyumsuzluk konusudur.

Bölge Adliye Mahkemesi yine davacı tanık beyanlarının husumetli olduğu ve buna göre de davacının hafta tatili çalışma iddiasını ispatlayamadığı gerekçesiyle bu alacak talebini de tümten reddetmiş ise de tanık beyanları ile benzer mahiyetteki iş müfettiş raporundaki tespitler karşısında bu değerlendirmede doğru olmamıştır.

Fazla mesaiye ilişkin kısımda yapılan detaylı açıklamalarda değinildiği üzere davacı işçi 8 haftalık periyotta 6 hafta ara vermeksizin çalışmaktadır buna göre davacı işçinin 8 haftalık periyotta 6 hafta tatilinde çalıştığı kabul edilerek hafta tatili alacak talebi çalışma döneminin tamamı için dava ve ıslah zamanaşımı da gözetilerek hesaplanmalı daha sonra takdiri indirime tabi tutularak hüküm altına alınmalıdır.

4)Bir diğer uyumsuzluk konusu ise ulusal bayram genel tatil ücret alacağına ilişkindir.

Bölge Adliye Mahkemesi bu alacak talebini de yukarıda izah olunan gerekçe ile reddetmiş ise de bu redde yukarıda izah edilen gerekçeyle yerinde değildir.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacı işçinin dini bayramların arefe günündeki yarım gün, bayramın ilk iki günü çalışmadığı diğer günler çalıştığı anlaşılmaktadır.

Açıklanan nedenlerle davacı işçinin dini bayramların arefe günleri ile ilk iki günü hariç diğer ulusal bayram genel tatillerde çalıştığı kabul edilip yine davaya ve ıslaha karşı zamanaşımı da gözetilerek tüm dönem için hesap yapılacak ulusal bayram genel tatil ücret alacağı takdiri indirime tabi tutularak hüküm altına alınmalıdır.

Sonuç: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, karardan bir örneğinin İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03/03/2022 gününde oybirliği ile karar verildi.