

**İlgili Kanun / Madde**  
4857 S. İşK/41

**T.C**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**  
Esas No. 2022/8967  
Karar No. 2022/9210  
Tarihi: 14.09.2022

- FAZLA ÇALIŞMA
- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN AYLIK ÜCRETE DAHİL OLDUĞUNA İLİŞKİN KURALLARA SINIRLI OLARAK DEĞER VERİLECEĞİ
- FAZLA ÇALIŞMANIN AYLIK ÜCRETE DAHİL EDİLDİĞİ DURUMLARDA AYLIK 22,5 HAFTALIK 5,2 SAATLİK FAZLA ÇALIŞMALARIN MAHSUP EDİLMESİNİN GEREKTİĞİ

**ÖZETİ** İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönündeki kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödeneceğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatle (aylık 22,5 saat, haftalık 5,2 saat) sınırlı olarak fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir.

**BÖLGE ADLİYE ALACAK**

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra, dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

**I. DAVA**

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı Şirketin yurt dışı projelerinde fasıllarla 2011-2013 yılları arasında ağır vasıta şoförü olarak çalıştığını,

son net ücretinin 1.200,00 Euro olduğunu, davacıya ayrıca prim ödemesi yapıldığını, hafta içi 7 gün 07.00-19.00/21.00 saatleri arasında çalıştığını, karşılığının ödenmediğini ya da eksik ödendiğini, davacının iş sözleşmesinin haksız ve bildirimsiz olarak feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla çalışma ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

## II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (5718 sayılı Kanun) hükümlerinin davada uygulanması gerektiğini, davacının alacak taleplerinin belirlenebilir olduğunu, belirsiz alacak davası ikame edilmeyeceğini, hukuki yarar yokluğu nedeni ile davanın reddedilmesi gerektiğini, davacının alacak taleplerine karşı zamanaşımı def'i ileri sürdüklerini, davacının yurt dışı şantiyesinde bakımçı yağcı olarak çalıştığını, davacının 28.07.2011-10.12.2012 ve 13.03.2013-30.11.2013 tarihlerinde Kosova otoyol projesinde çalıştığını, hizmet süresi tespit edilirken dönemsel çalışmaların nazara alınması gerektiğini, davacının aylık net ücretinin bordrolarda belirlendiği gibi olduğunu, iş bitimi ile iş sözleşmesinin sona erdiğini, bu nedenle kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanamayacağını savunarak davanın reddini istemiştir.

## III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile;

"...

Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacının davalı işverene ait iş yerlerinde 2 yıl 1 ay 1 gün hizmet süresinin bulunduğu ve davalıya ait inşaat işlerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı, davacının iş akdinin tazminat gerektirmeyecek şekilde sona erdiği yönündeki ispat yükünün davalı işverene ait olduğu, davalı tarafça bu hususta herhangi bir beyanda bulunulmadığı, davacının tüm yasal haklarını bırakarak işten ayrılmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu, bu nedenle davacının iş akdinin işverence sona erdirildiği sonucuna ulaşıldığı, böylece davacının iş akdinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacak şekilde sona erdiği, davacının kıdem tazminatının ve ihbar tazminatının ödenmiş olduğunun davalı tarafça ispat edilemediği, davacının fazla mesai yaptığını iddia ederek fazla mesai ücreti alacağı talebinde bulunduğu, buna ilişkin herhangi bir yazılı delilin dosyaya sunulmadığı, davacı tanığı Cüneyt Demir'in davalı işverene karşı açılmış davasının bulunduğu, diğer davacı tanığı Müjdat Keskin'in ise davasının bulunmadığı, davacının fazla mesai yaptığının davacı tarafça davacı ile birlikte çalışan ve görgüye dayalı bilgisi olan tanık beyanları ile ispatlandığı, dosyada alınan ve Mahkememizce de benimsenen hesap bilirkişisi ek raporunda her bir alacak kaleminin zamanaşımı ve yapılan ödemeler de dikkate alınarak ayrı ayrı hesaplandığı, davacı tarafın bilirkişi raporu doğrultusunda taleplerini artırarak davasını ıslah ettiği anlaşıldığından fazla mesai ücretinden bu alacağın belgeye dayanmaması, tanık anlatımlarına dayanması, davacı işçinin çeşitli mazeretleri nedeniyle çalışmadığı süreler göz önünde bulundurularak takdiren % 30 oranında

hakkanîyet indirimi yapılmak suretiyle davanın kabulüne karar vermek gerektiği sonuç ve kanaatine varılarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur." gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

#### **IV. İSTİNAF**

##### **A. İstinaf Yoluna Başvuranlar**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

##### **B. İstinaf Sebepleri**

Davalı vekili istinaf dilekçesinde; taraflar arasında Kosova hukukunun uygulanması gerektiğini, proje bittiğinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona erdiğinden kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermediğini, yurt dışında çalışan işçilerden yurt içinde çalışmış işçi gibi net/brüt formülü uygulanarak brüt ücret tespit edilemeyeceğini, davacının saat ücreti üzerinden çalıştığını, ücretin sabit ücret üzerinden hesabının yapılmasının hatalı olduğunu, fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğunu, bordrolarda tahakkuk ettirilen fazla çalışma ücretinin mahsubu gerektiğini, fazla çalışma ücretinin tespiti için tanıkların ifadelerine itibar edilemeyeceğini, husumetli tanık beyanlarına dayanılamayacağı ileri sürerek kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

##### **C. Gerekçe ve Sonuç**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı, iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli nedenle feshedildiğinin ispat külfeti davalıya ait olup davalının bu yükümlülüğü yerine getirmediği, böylece davacının kıdem ve ihbar tazminatı almaya hak kazandığı, davacının aylık sabit 1.200,00 USD ücret ile çalıştığını ispatladığı, bilirkişinin yurt dışında çalışan işçi gibi brüt ücret belirlemesi yaptığı, davacı tanıklarının birbirini destekler nitelikteki beyanlarına itibar edilmesinin yerinde olduğu gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

#### **V. TEMYİZ**

##### **A. Temyiz Yoluna Başvuranlar**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

##### **B. Temyiz Sebepleri**

Davalı vekili temyiz dilekçesinde; istinaf dilekçesinde ileri sürülen gerekçeleri tekrar ederek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulmasını talep etmiştir.

##### **C. Gerekçe**

###### **1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme**

Uyuşmazlık, iş sözleşmesine uygulanacak hukuk, ücretin ispatı ve brütleştirilmesi, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı, fazla çalışma yapıp yapmadığı ve fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olup olmadığı noktalarında toplanmaktadır.

## 2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 298 inci maddesinin ikinci fıkrası.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 41 ve devamı maddeleri.

3. 25.08.2017 RG tarihli ve 30165 sayılı İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin "Fazla Çalışmada Sınır" başlıklı 5 inci maddesine göre; "Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir."

## 3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyumsuzluğun hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 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.

3. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş ve işyerinden çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda 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.

4. Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

5. İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönündeki kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödeneceğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatle (aylık 22,5 saat, haftalık 5,2 saat) sınırlı olarak fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir.

6. Somut uyumsuzlukta, taraflar arasında imzalanan 28.07.2011 ve 13.03.2013 tarihli belirsiz süreli iş sözleşmelerinde fazla çalışmanın aylık ücrete dahil olduğunun kararlaştırıldığı görülmüştür. Davacının kabul edilen ücretinin yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresini karşılayacak miktarda olması karşısında, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerektiği gözetilerek yıllık 270 saati aşan fazla çalışma ücret alacaklarının hüküm altına

alınması gerekirken, söz konusu sözleşme hükümlerine değer verilmeksizin yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

7. İlk Derece Mahkemesince tefhim edilen kısa kararda fazla çalışma ücreti alacağından % 40 oranında indirim yapıldığı belirtildikten sonra taleple bağlı kalınarak hüküm kurulmuştur. Karar gerekçesinde sözü edilen alacaktan % 30 oranında indirim yapıldığı belirtilerek gerekçeli karar ile tefhim edilen kısa karar arasında çelişki oluşturulması da hatalıdır.

8. Bozma sonrası yeniden kurulacak hükümde kararı temyiz eden davalı lehine indirim oranı konusunda oluşan usuli kazanılmış hak gözden kaçırılmamalıdır.

#### **VI. KARAR**

Açıklanan sebeplerle,

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

14.09.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.