

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/122
Karar No. 2023/3221
Tarihi: 08.03.2023

●FAZLA ÇALIŞMA
●FAZLA ÇALIŞMA SÜRELERİ HESAPLANIRKEN
YÖNETMELİĞE GÖRE YUVARLAMA YAPILMA-
SININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Davacı vekili dava dilekçesinde; davacı asılın kendisine verilen işleri yetiştirebilmek amacıyla günde 4 saat fazla çalışma yaptığını beyan etmiş; günlük 4 saat üzerinden fazla çalışmanın hesaplanarak hüküm altına alınmasını talep etmiştir. Davacı tarafından itiraz edilmeyen ve ıslah dilekçesine esas alınan bilirkişi raporunda, tanık beyanlarına göre davacının haftanın 5 günü günde 4 saat fazla çalışma yaptığı değerlendirilmiştir. Davacı talebi ve ispat şekline göre; davacının haftanın 5 günü günde 4 saat olmak üzere haftalık fazla çalışmasının 20 saat olduğu, 2016 yılı Aralık ayından itibaren ise haftada 9 saat fazla çalışma yaptığı, 01.09.2015 tarihinden itibaren fazla çalışma ücrete dâhil olduğundan haftalık 5,2 fazla çalışma süresinin mahsubu ve Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin ilâmın *İlgili Hukuk* kısmının (3) numaralı paragrafında hükmüne yer verilen 5 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre yapılacak yuvarlama sonucu; davacının 2016 yılı Aralık ayına kadar haftada 15 saat, 2016 yılı Aralık ayından itibaren ise haftada 4 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilmelidir. Bu husus gözetilmeden hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen 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 ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının 05.01.2010 tarihinde iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haksız ve bildirimsiz olarak feshedildiği 27.12.2017 tarihine kadar farklı pozisyonlarda belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını, 05.01.2010-01.04.2011 tarihleri arasında mühendis, 01.04.2011-01.10.2014 tarihleri arasında baş mühendis, 01.10.2014-27.12.2017 tarihleri arasında demir üretim yatırımlar müdürü olarak istihdam edildiğini, en son ücretinin net 15.502,50 TL olduğunu, davacının kendisine verilen işleri yetiştirebilmek için günde 4 saat fazla çalışma yaptığını, istihdam edildiği süre boyunca çalışma süresine denk gelen tüm ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, hemen hemen tüm hafta tatillerinde çalışmasına rağmen karşılığı ücretin ödenmediğini ileri sürerek fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ve hafta tatili ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulduklarını, fazla çalışma yapıldığında karşılığının ücret bordrosuna yansıtılarak ödendiğini, ücretin banka hesabına yatırıldığını, her gün 4 saat fazla çalışma yapıldığı iddiasının doğru olmadığını, davacının çalıştığı süre boyunca ücretini ve fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini düzenli olarak tahsil ettiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; 12.01.2020 tarihli bilirkişi raporu uyarınca 2016 yılı Aralık ayına kadar 35 saat, sonrasında haftalık 9 saat fazla çalışma yapıldığı, dosya içerisinde mevcut bulunan 01.09.2015 başlangıç tarihli belirsiz süreli iş sözleşmesi ile aylık ücrete fazla çalışma ücretlerinin de dâhil olduğunun kararlaştırıldığı, buna göre ayda 22,5 saat karşılığı fazla çalışmanın aylık ücrete dâhil olduğu, davacının tüm ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yılda 4 hafta tatili dışında tüm hafta tatili günlerinde çalıştığı, bu alacaklardan %30 indirim yapılması gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen 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; davacı tanığı Ö.Ç'nin davacı ile menfaat birliği içinde olduğunu, tanık beyanlarının gerçeği yansıtmadığını, davacının yatırımlar müdürü olduğu dönemde istediği gibi işyerine geç gelip erken çıkma hakkının olduğunu, davalı tanık beyanlarının hiç dikkate alınmadığını, bilirkişinin yatırımların devam ettiği süre boyunca davacının haftada 5 gün çalışmasının 4 saat uzadığını kabul ederek haftalık fazla çalışmanın 35 saat olduğu yönündeki görüşünü kabul etmediklerini, bundan önceki bilirkişinin haftalık fazla çalışma saatini 26,5 saat olarak belirlerken son bilirkişinin bu çalışma saatini 35 saate çıkarmasını gerektirecek dosyada bir bilgi bulunmadığını, bilirkişinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin ücrete fazla çalışma ücretinin de dâhil olduğu şeklindeki hükmünü esas alarak 35 saat fazla çalışmanın 01.09.2015 tarihinden sonra geçerli olduğu görüşüne itiraz ettiklerini, ancak itirazlarının İlk Derece Mahkemesince dikkate alınmadığını, müvekkili Şirkette beyaz yakalıların (mühendis ve büro çalışanları) fazla çalışmanın ve ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili günlerinde yapılacak çalışmaların ücrete dâhil olduğuna dair iş sözleşmesini imzaladıklarını, Yargıtay içtihatlarına göre bu durumda yıllık 270 saat fazla çalışmanın ücrete dâhil olduğunu ve davacının fazla çalışmalarının bu sınırı aşmadığını, davacı ile menfaat birliği içinde olan tanık beyanlarına itibar ederek davacının yılda 48 hafta sonu çalıştığının kabul edilmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, davacının ulusal bayram ve genel tatil çalışması karşılığı ücretinin de aylık ücrete dâhil olduğunu belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesi istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının normal çalışma saatinin 08.00-18.00 saatleri arasında olduğu, yatırımların devam ettiği süre boyunca haftada 5 gün çalışmasının 4 saat uzadığı, 10 saat süren çalışmalardan ihtiyaçlar için 1 saat düşüldükten sonra günde 9 saat çalışma yaptığı, 14 saatlik çalışmalardan ihtiyaçlar için 1,5 saat düşüldükten sonra günde 12,5 saat çalışması olduğu, bu durumda haftada 12,5 saat x 5 + 9 saat=71,5 saat çalıştığı, haftada 45 saat olan çalışma süresi düşüldükten sonra 2016 yılı sonuna kadar 71,5-45=26,5 saat fazla çalışma yaptığı, 2017 yılında ise 08.00-18.00 saatleri arasında 1 saat ara dinlenme süresi düşüldükten sonra 9 saat x 6=54 saat haftalık çalışma yaptığı, buna göre bu dönemde haftada 9 saat fazla çalışma yaptığı; davacının yılda sadece 3-4 defa hafta tatili yaptığı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı, 01.09.2015 tarihli belirsiz süreli iş sözleşmesine göre fazla çalışma ücrete dâhil olduğundan 2016 yılı sonuna kadar haftada 21 saat, 2017 yılında ise haftada 4,5 saat fazla çalışma yaptığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esaslanarak 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; istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü sebepleri tekrar ederek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesi istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının ispatı ve hesaplanmasına ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 26 ncı maddesi, 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddesi.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41, 44, 46, 47 ve 63 üncü maddeleri.

3. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin (Fazla Çalışma Yönetmeliği) "*Fazla Çalışmada Sınır*" kenar başlıklı 5 inci maddesinin ikinci fıkrası şöyledir:

"Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır."

3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın 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 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.

4.İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak işçinin fazla çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması hâlinde, 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 hâlde fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür.

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

6.Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispatında salt davacı ile menfaat birliği içinde olan tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte başkaca delil ya da olgularla desteklenmesi durumunda davalıya karşı davası olan tanık beyanlarına itibar edilmelidir. Bu çerçevede; işin ve işyerinin özellikleri, davalı tanıklarının anlatımları, iş müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar ve aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacakların varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlar başkaca delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir.

7. Somut uyuşmazlıkta hükme esas alınan 12.01.2020 tarihli bilirkişi raporunda, yatırım dönemi olarak belirtilen 2011-2016 yılı Aralık ayı döneminde davacının günlük çalışmasının 08.00-22.00 saatleri arasında olduğu, 1,5 saat ara dinlenmesiyle fiilen 12,5 saat çalıştığı, haftanın 7 günü için çalışma süresinin 87,5 saat olduğu, 52,5 saatin mahsubuyla haftalık 35 saat fazla çalışmasının bulunduğu belirtilmiştir. 2016 yılı Aralık ayından itibaren ise davacının günlük çalışmasının 08.00-18.00 saatleri arasında 10 saat olup 1 saat ara dinlenme süresi olduğu, buna göre günde 9 saat olan çalıştığı ve haftanın 6 günü 54-45= 9 saat fazla çalışma yaptığı, 01.09.2015 tarihli iş sözleşmesinde yıllık 270 saat fazla çalışma ücrete dâhil olduğundan bu dönemden aylık 22,5 saatlik fazla çalışma süresinin mahsubu gerektiği kabul edilmiştir.

8. Davacı taraf 25.09.2019 tarihli bilirkişi raporuna göre davasını ıslah etmiş olup fazla çalışma ücreti alacağı yönünden rapordaki hesaplama şekline itiraz etmemiştir. Belirtilen bilirkişi raporuna itiraz, davalı tarafından yapılmıştır. Bu raporda tanık beyanlarına göre davacının normal çalışma saatinin 08.00-18.00 saatleri arasında olduğu, yatırımların devam ettiği süre boyunca haftada 5 gün çalışmasının 4 saat uzadığı buna göre 08.00-22.00 saatleri arasında 14 saatlik çalışmadan 1,5 saat ara dinlenme düşülmesiyle davacının günde 12,5 saat, haftada

12,5x5+9= 71,5 saat çalıştığı, 45 saat haftalık çalışma süresinin mahsubuyla haftada 26,5 saat fazla çalışma yaptığı, 2017 yılında ise 08.00-18.00 saatleri arasındaki çalışmasından 1 saatlik ara dinlenme mahsubuyla günde 9 saat çalıştığı, haftada 9x6=54-45=9 saat fazla çalışma yaptığı ve bireysel iş sözleşmesinde fazla çalışma ücretine dâhil olduğundan 2016 yılı sonuna kadar haftada 21 saat; 2017 yılı sonuna kadar da haftada 4,5 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilmiştir.

9. Davacı vekili dava dilekçesinde; davacı asılın kendisine verilen işleri yetiştirebilmek amacıyla günde 4 saat fazla çalışma yaptığını beyan etmiş; günlük 4 saat üzerinden fazla çalışmanın hesaplanarak hüküm altına alınmasını talep etmiştir. Davacı tarafından itiraz edilmeyen ve ıslah dilekçesine esas alınan bilirkişi raporunda, tanık beyanlarına göre davacının haftanın 5 günü günde 4 saat fazla çalışma yaptığı değerlendirilmiştir. Davacı talebi ve ispat şekline göre; davacının haftanın 5 günü günde 4 saat olmak üzere haftalık fazla çalışmasının 20 saat olduğu, 2016 yılı Aralık ayından itibaren ise haftada 9 saat fazla çalışma yaptığı, 01.09.2015 tarihinden itibaren fazla çalışma ücretine dâhil olduğundan haftalık 5,2 fazla çalışma süresinin mahsubu ve Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin ilâmın *İlgili Hukuk* kısmının (3) numaralı paragrafında hükmüne yer verilen 5 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre yapılacak yuvarlama sonucu; davacının 2016 yılı Aralık ayına kadar haftada 15 saat, 2016 yılı Aralık ayından itibaren ise haftada 4 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilmelidir. Bu husus gözetilmeden hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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**,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

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

08.03.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.