

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/15113

Karar No. 2023/1590

Tarihi: 06.02.2023

●DAVA DİLEKÇESİNDE FAZLA ÇALIŞMA YAPILAN GÜN VE SAATLERİN VE ÇALIŞMA DÜZENİNİN AÇIKLANMAMIŞ OLMASI
●FAZLA ÇALIŞMA İSTEMİNİN REDDİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Davacı vekili dava dilekçesinde, çalışma saatlerini belirtmeksizin genel ifadeler ile fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti talep etmiş, söz konusu alacaklara ilişkin olarak haftanın kaç günü hangi saatler arasında çalıştığını belirtmemiş, çalışma düzenini açıklamamıştır. Ayrıca, anılan alacaklarla ilgili talebini somutlaştırması için Mahkemece verilen süreye rağmen de çalışma düzeni ile ilgili herhangi bir açıklamada bulunmamıştır. Bu hâlde hükme esas alınan davacı tanıklarının çalışma düzenine ilişkin beyanlarının, davacının hangi iddiasını desteklediği denetlenememektedir. Belirtilen sebeple; Mahkemece fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının hüküm altına alınması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

Taraflar arasında İlk Derece Mahkemesinde görülen ve istinaf incelemesinden geçen alacak davasında verilen karar hakkında yapılan temyiz incelemesi sonucunda, Dairece Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi kararının kaldırılmasına ve İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesince bozmaya uyularak yeniden yapılan yargılama sonucunda; davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi kararı taraf vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi

tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra, dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haklı neden olmadan feshedildiğini, fesih sonrası alacaklarının ödenmediğini, sigorta primlerinin de eksik yatırıldığını, ayrıca çalışırken geçirdiği iş kazasından kaynaklı tazminat hakkı da olduğunu ileri sürerek eksik yatırılan primlerin tamamlanması ile iş kazasından kaynaklı tazminat, kıdem ve ihbar tazminatları, fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacıya kıdem tazminatı ödemesi yapıldığını, manevi tazminat davasının belirsiz alacak davası olarak açılmayacağını, davacının ödenmemiş alacağı bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

1.İlk Derece Mahkemesince davacı tarafın prime esas kazancın tespiti ile iş kazasından kaynaklı talepleri tefrik edilmiş ve eldeki dava işçilik alacakları açısından yürütülmüştür.

2.İlk Derece Mahkemesinin 28.02.2018 tarihli ve 2016/347 Esas, 2018/134 Karar sayılı kararıyla; davanın prime esas kazancın tespiti ve iş kazası sebebiyle maddi ve manevi tazminat istekli taleplerle beraber açıldığı, 30.12.2015 tarihli ara kararı ile davaların tefrik edildiği, işçilik alacakları ile ilgili davanın eldeki dosya üzerinden yürütüldüğü, 29.11.2016 ve 27.12.2017 tarihli ara kararlar ile dosyada gider avansı kalmadığı anlaşıldığından davacı vekiline yapılması muhtemel iş ve işlemler nazara alınarak 250,00 TL bilirkişi ücreti, 61,50 TL tebligat ücreti olmak üzere toplam 311,50 TL avansı ikmal etmesi için iki hafta süre verilmesine karar verildiği, davacı tarafın kendisine ikinci kez süre verilmesine rağmen bu eksiklikleri gidermediği gerekçesiyle davanın açılmamış sayılmasına karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

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

B. Gerekçe ve Sonuç

Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin 24.02.2021 tarihli ve 2020/1332 Esas, 2021/374 Karar sayılı kararıyla; İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığı kanaatine varılarak istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

A. Bozma Kararı

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

2. Dairemizin 26.04.2021 tarihli ve 2021/4305 Esas, 2021/8380 Karar sayılı ilâmı ile işçilik alacaklarına yönelik Mahkemece yapılan yargılama sırasında tanıklar da dinlendikten sonra davacı tarafça yatırılan gider ücreti kullanılarak dosyanın bilirkişiye gönderildiği ancak bilirkişi tarafından iş kazasına yönelik rapor düzenlendiği ve eldeki davaya konu işçilik alacaklarının hesaplanmadığı, bunun üzerine Mahkemece, dosyada gider avansı kalmadığı gerekçesiyle davacı tarafa 13.10.2017 tarihli 11. celsede süre verildiği, ödeme yapılmaması üzerine 27.12.2017 tarihli 12. celsede yeniden 2 haftalık süre verildiği, davacı taraf verilen iki haftalık süre sonrasında 12.02.2018 tarihinde belirtilen gideri ödemiş ise de Mahkemece 28.02.018 tarihli celsede, verilen süre içinde belirlenen giderin yatırılmaması gerekçesiyle davanın açılmamış sayılmasına karar verildiği, davacı tarafça ödenen bedelin davacının kusuru olmaksızın sarf edildiği gibi davaya konu alacakların da teknik ve hukuki bilgi ile Mahkemece hesaplanabilir durumda olduğu, buna göre söz konusu giderin ödenmemesi nedeniyle davanın açılmamış sayılmasına karar verilmesinin hatalı olup bozmayı gerektirdiği gerekçesi ile Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına ve İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir.

B. İlk Derece Mahkemesince Bozmaya Uyularak Verilen Karar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davalı işveren tarafından davacıya kıdem tazminatı ödendiğinin anlaşılmasına göre istemin reddi gerektiği, ihbar tazminatına hak kazanan davacıya ödeme yapıldığının ispatlanamaması karşısında istemin kabul edildiği, beyanlarına başvurulmuş tanıkların ifadelerinin çalışma saatleri ve hafta tatilinin kullanılması noktasında birbirleriyle tam uyum göstermemesi nedeniyle tanık beyanlarının ortalaması alınarak davacının 06.30-18.00 saatleri arasında günlük 11,5 saat çalıştığı, 1,5 saat ara dinlenme süresi düşüldükten sonra günlük çalışmasının 10 saat olduğu, haftada 6 gün fazla çalışma yaptığı, haftalık fazla çalışmanın ise 15 saat olduğu kabul edilerek yapılan hesaplama göre davacının fazla çalışma ücreti alacağı kabul edildiği, davacının dinî bayramlarda çalışmadığı, pazar gününe denk gelmeyen millî bayramlarda ise çalıştığı kabul edildiği gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri temyiz isteminde bulunmuşlardır.

B. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili; hüküm altına alınan fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarına indirim uygulanmaması gerektiğini, uygulanması hâlinde dahi daha düşük bir oranda indirim yapılması gerektiğini, davalı tarafından yapılan ödemenin kıdem tazminatına ilişkin olduğuna dair sunulan dekontta açıklama bulunmadığını, bu nedenle istemin reddinin hatalı olduğunu, pazar günlerine denk gelen ulusal bayram ve genel tatil günlerinin yapılan hesaplamada

dışlanmasının hatalı olduğunu belirterek temyiz yoluna başvurmuştur.

2. Davalı vekili; davacının talep edebileceği hiçbir alacağının bulunmadığını, tüm haklarının ödendiğini belirterek temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Dosya içeriğine, bozmanın mahiyeti ve kapsamına göre taraflar arasındaki uyuşmazlık, iş sözleşmesinin feshi ile davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı, kıdem tazminatının ödenip ödenmediği, fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispatı ve hesaplanması, fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının uygulanan indirim konularındadır.

2. İlgili Hukuk

1.6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 370 ve 371 inci maddeleri.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 120 nci maddesi atfıyla hâlen yürürlükte olan mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi.

3. 4857 sayılı Kanun'un 17, 41, 44,47 nci maddeleri.

4. Dairemizin 15.02.2022 tarihli ve 2022/1004 Esas, 2022/1761 Karar sayılı ilâmında, fazla çalışma ücreti alacağından yapılması gereken indirime yönelik ilkeler şu şekilde açıklanmıştır:

"...

İşçinin fazla çalışma, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarından indirim yapılması konusunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Söz konusu alacakların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtayca son yıllarda indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Bu indirim, dosyadaki delillerin durumu ve niteliğine göre yapılması gerekli uygun bir indirimdir. Ancak fazla çalışma, hafta tatili veya ulusal bayram genel tatil günlerinde çalışma iddiasının tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir. Tanık anlatımlarına göre ispat halinde yapılacak indirimin, işçinin çalışma şekline, işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti miktarına göre takdir edilmesi gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.

"..."

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 davacı vekilinin tüm, davalı vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda beyanlarına başvuru tanıkların çalışma başlangıç ve bitiş saatlerine ilişkin tutarlı ifade vermemeleri nedeni ile tanıkların ifadelerinin ortalaması alınarak davacının haftanın 6 günü

06.30-18.00 saatleri arasında 1,5 saat ara dinlenme kullanarak günlük 10 saat çalıştığı, buna göre haftada 15 saat fazla çalışma yaptığı tespitine göre fazla çalışma ücreti hesaplanmış, tanık anlatımlarına göre davacının dinî bayramlarda çalışmadığı diğer genel tatillerde çalıştığı kabulü ile hesaplama yapılmıştır. Ne var ki davacı vekili dava dilekçesinde, çalışma saatlerini belirtmeksizin genel ifadeler ile fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti talep etmiş, söz konusu alacaklara ilişkin olarak haftanın kaç günü hangi saatler arasında çalıştığını belirtmemiş, çalışma düzenini açıklamamıştır. Ayrıca, anılan alacaklarla ilgili talebini somutlaştırması için Mahkemece verilen süreye rağmen de çalışma düzeni ile ilgili herhangi bir açıklamada bulunmamıştır. Bu hâlde hükme esas alınan davacı tanıklarının çalışma düzenine ilişkin beyanlarının, davacının hangi iddiasını desteklediği denetlenememektedir. Belirtilen sebeple; Mahkemece fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının hüküm altına alınması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

VII. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine,

06.02.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.