

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1700
Karar No. 2025/2379
Tarihi: 08.01.2025

- FAZLA ÇALIŞMA
- FAZLA ÇALIŞMANIN KANITLANMASI

ÖZETİ: Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş ve işyerinden çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları 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.

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

Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma alacağının ispatında salt menfaat birliği olan tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte başkaca delil ya da olgularla desteklenen bu tür 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 alacağın varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlar başkaca delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir.

Aynı ilkeler, hafta tatili günündeki çalışmanın ispatı bakımından da geçerlidir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar 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; müvekkilinin Kırgızistan Cumhuriyetinde davalılara ait Yüksek Gerilimli Enerji Nakil Hattı direklerinin yapımı ve montajı işinde operatör olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın işveren tarafından feshedildiğini, arabuluculuk sürecinde anlaşma sağlanmadığını ileri sürerek ihbar tazminatı, ücret, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının tüm taleplerinin zamanaşımına uğradığını, davacının yaptığı işin niteliği itibarıyla belirli süreli bir iş olduğunu, iş sözleşmesine göre yapılan fazla çalışmaların aylık ücrete dâhil olduğunu, davacının ücretlerinin eksiksiz ödendiğini ve alacağı bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalılar ait yurt dışında bulunan işyerinde 15.04.2021-02.04.2022 tarihleri arasında çalıştığı, davacının iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu ve herhangi bir sebep bildirilmeksizin iş sözleşmesine davalılar tarafından son verildiği, davacının ihbar tazminatı talebinin kabulü gerektiği, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları bakımından bilirkişi raporunun tanık beyanlarında izah edilen çalışma programına uygun olduğu, hesaplanan alacaklardan %30 oranında indirim yapıldığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacının yaptığı işin niteliği, banka kayıtları, davacı ve davalı tanıklarının beyanları birlikte değerlendirildiğinde davacının ücretinin ispatlandığı, iş sözleşmesinin haklı nedene dayanılarak feshedildiğinin davalılar tarafından ispatlanmadığı, iş sözleşmesinde ücret asgari ücrete yakın olarak belirtildiğinden fazla çalışmanın aylık ücrete dâhil olduğunun kabul edilemeyeceği, tanık beyanlarına göre fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının belirlenmiş olmasının hukuka uygun olduğu gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalılar vekili temyiz dilekçesinde;

1.Davacının aylık birim ücretinin hatalı tespit edildiğini,

2.Davacı belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığından ihbar tazminatına hak kazanmadığını,

3.Davacının fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının bulunmadığını beyan etmiştir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, aylık ücretin miktarı ile davacının dava konusu alacaklara kazanıp kazanmadığına ilişkindir. 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 davalılar vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş ve işyerinden çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları 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.

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

Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma alacağının ispatında salt menfaat birliği olan tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte başkaca delil ya da olgularla desteklenen bu tür 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 alacağın varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlar başkaca delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir.

Aynı ilkeler, hafta tatili günündeki çalışmanın ispatı bakımından da geçerlidir.

İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda tanık beyanlarına göre davacının tüm dönemde haftada 7 gün çalıştığı kabul edilmiş, davacı tarafın toplamda 6 gün hafta tatili kullandığına ilişkin beyanı doğrultusunda bu süre hafta tatili günlerinden düşülerek hafta tatili ücreti alacağı hesaplanmış, fazla çalışma ücreti alacağı da bu kabule göre belirlenmiştir. Ne var ki Mahkemece ulaşılan sonuç dosya kapsamına uygun değildir. Zira, dosya kapsamı ile tüm davacı

ve davalı tanık beyanları incelendiğinde; davacının işyerinde iki haftada bir hafta tatili gününde dinlendiği anlaşılmaktadır. Hâl böyle olunca davacının ayda iki hafta tatili gününde çalıştığı kabul edilerek hafta tatili ücreti alacağının hesaplanması, fazla çalışma ücreti alacağının da bu kabule göre ve mükerrer tahsile sebebiyet vermeyecek şekilde yeniden belirlenmesi gerekmektedir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde sonuca gidilmesi 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 ilgililere iadesine,

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

08.01.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.