

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/13003
Karar No. 2024/15685
Tarihi: 04.12.2024

- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN AYLIK ÜCRET İÇERİSİNDE OLDUĞUNUN KARARLAŞTIRILMASI
- YILDA 270 SAATİ DOLDURANA KADAR YAPILAN FAZLA ÇALIŞMALARIN ÜCRETİN İÇERİSİNDE OLDUĞUNUN KABUL EDİLECEĞİ
- FAZLA ÇALIŞMAYI ÜCRETİN İÇERİSİNDE KARARLAŞTIRIP HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİ 48 SAAT OLARAK BELİRLEYEN İŞ SÖZLEŞMESİ HÜKMÜNÜN YILDA 270 SAATİ DOLDURANA KADAR GEÇERLİ OLDUĞU

ÖZETİ 4857 sayılı Kanun'un 46 ncı maddesine göre hafta tatili; yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saatlik dinlenmedir. Aynı Kanun'un 63 üncü maddesinde genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok kırk beş saat olduğu nispi emredici şekilde düzenlenmiş; 41 inci maddesinde ise Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmanın fazla çalışma olduğu belirtilmiştir.

Davacı ile davalı işveren arasında imzalanan iş sözleşmesinin eki niteliğindeki bilgi formunda çalışma süresi "30 gün*8 saat" olarak kararlaştırılmış olup ilgili bilgi formu ve yasal düzenlemeler dikkate alındığında; davacının haftalık çalışmasının 48 saat (6x8=48) olduğu ve ücretin de buna göre belirlendiği anlaşılmaktadır. Bu durumda Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre yıllık 270 saatle

sınırlı olarak söz konusu hüküm geçerlidir (Aynı yönde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi,18.10.2022 tarihli ve 2022/9465 Esas, 2022/12684 Karar sayılı karar).

Şu hâlde; haftalık 3 saat fazla çalışma ücrete dâhil olduğundan, fazla çalışma alacağının haftalık 48 saatin üzerindeki çalışma bakımından hesaplanması gerekmektedir. Bu husus gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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

Kararın taraf vekillerince istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvuruların ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili ve katılma yoluyla davacı vekilince 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 15.08.2014-26.11.2017 tarihleri arasında ince işler formeni olarak davalıya ait yurt dışı şantiyelerinde çalıştığını, çalıştığı süre boyunca bayram ve hafta sonu tatilleri de dâhil olmak üzere haftanın 7 günü 07.30-23.00 saatleri arasında çalıştığını, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödenmediğini ileri sürerek fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; arabuluculuğa başvurulmayan hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı talepleri yönünden davanın dava şartı yokluğu nedeniyle usulden reddi gerektiğini, davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında hukuki yararın bulunmadığını, davacının iş sözleşmesinin hakları ödenerek feshedildiğini, davacının alacağının bulunmadığını, davacının aylık ücretinin fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarını kapsadığını, hükmedilen faiz oranı ve başlangıç tarihlerinin kanun ve içtihatlarla belirlendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) hizmet döküm cetveline göre davalı Şirkette 14.08.2014-07.12.2017 tarihleri arasında çalıştığı, dosyada bulunan, davacı imzasını taşıyan yurt dışı iş sözleşmesinin 6 ncı maddesinde işçinin ücretinin aylık 2.050,00 Euro olduğu ve bu ücretin fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve

genel tatil ücreti alacaklarını da kapsadığına dair bir hüküm bulunmadığı, davacının imzasını taşıyan 07.12.2017 tarihli ibranamede alacak kalemlerine ilişkin miktarların açıkça yazılmadığı ve davacıya ait banka kayıtlarında "aralık maaş" açıklamasıyla yapılan ödemeye 2017 yılı Aralık ayı ücret bordrosunun uyumlu olduğu, bordroda fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti tahakkuklarının bulunmadığı, davacının ödenmeyen fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının bulunduğu gerekçeleriyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuşlardır.

B. İstinaf Sebepleri

1. Davacı vekili; fazla çalışma alacağının davacı tanık beyanlarına göre hesaplanması gerektiğini ve alacaklara uygulanan indirimın fazla olduğunu belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması ve davanın tam kabulüne karar verilmesi istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

2. Davalı vekili; arabuluculuk son oturum tutanağında yer almayan hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücret alacağı taleplerinin dava şartı yokluğu nedeniyle reddine dair nihai karardan rücu edilerek bu kalemler yönünde yargılamaya devam edilmesinin usul ilkelerine aykırı olduğunu, davalı tanık beyanları dikkate alınmadan salt bir davacı tanık beyanı ve emsal niteliği olmayan üçüncü kişilere ait dosyalardaki puantaj kayıtları esas alınarak düzenlenen rapora istinaden karar verilmiş olmasının hatalı olduğunu, Mahkemenin çalışma dönemine dair taleple bağıllık ilkesini aşarak hüküm kurmasının hatalı olduğunu, Yargıtay içtihatlarına göre bir işçinin günde 3 saati aşar fazla çalışma yapmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, davacının ücreti her nevi çalışmasını kapsar şekilde tarafların karşılıklı yazılı mutabakat ile ülke standartlarının çok üzerinde son olarak aylık 2.050,00 Euro olarak belirlendiğini, tarafların bu yöndeki yazılı iradeleri yok sayılarak fazla çalışma ücreti alacağına hükmedilmiş olmasının hukuk aykırı olduğunu, davacıya "ücret farkı" adı altında yapılan fazladan ödemelerin niteliği ücret alacağı olmakla talep edilen aynı nitelikteki alacaklardan mahsup edilmemesinin hatalı 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 tanık beyanları ile fazla çalışmaya ilişkin iddialarını ispat ettiği, bu çalışmaların karşılığının ödendiği hususunun davalı tarafından kanıtlanmadığı, fazla çalışma alacağının hüküm altına alınmasının yerinde olduğu, alacak kalemlerine %50 oranında indirim uygulanmasının yerleşik Yargıtay içtihatları

doğrultusunda işçinin raporlu, mazeretli, izinli olduğu günler ile çalışılmayan günler, davacının çalışmasının yurt dışında olduğu ve hükmedilen alacaklara yabancı para birimi üzerinden hükmedilmiş olması hususları gözönünde bulundurulduğunda isabetli bulunduğu, arabuluculuk başvuru formunda dava konusu tüm alacaklar zikredildiğinden bu alacaklar yönünden esasa girilerek karar verilmesinin yerinde olduğu, her ne kadar dava dilekçesinde davacının hizmet süresi 15.08.2017-26.11.2017 tarihleri arası olarak belirtilmiş ise de işçinin söz konusu tarihi tam olarak bilemeyebileceği hususundan yola çıkılarak, dava dilekçesinde tüm çalışma dönemi için alacakları istendiğinden ve SGK kayıtlarına göre çalışma süresinin 14.08.2014-07.12.2017 tarihleri arası olduğu sabit olduğundan davalının bu yöndeki istinaf başvurusunun reddi gerektiği, davacının çalışma sürelerinin tanık beyanlarına ve dosya kapsamında göre doğru belirlendiği, davacıya yapılan ek menfaat ödemesinde açıklama yapılmadığı dikkate alındığında yapılan ödemenin mahsup edilmemesinin yerinde olduğu gerekçeleriyle tarafların istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili ve katılma yoluyla davacı vekili temyiz isteminde bulunmuşlardır.

B. Temyiz Sebepleri

1. Davalı vekili; istinaf dilekçesinde ileri sürülen gerekçeleri tekrar ederek Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

2. Davacı vekili; istinaf dilekçesinde ileri sürülen gerekçeleri tekrar ederek katılma yoluyla temyiz başvurusunda bulunmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, davacının davalıya ait işyerindeki çalışma süresi, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili ücreti alacaklarının ispat ve hesaplanmasına ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddesi.

2. 6100 sayılı Kanun'un "Taraflarca getirilme ilkesi" başlıklı 25 inci maddesinin birinci fıkrası şu şekildedir:

"Kanunda öngörülen istisnalar dışında, hâkim, iki taraftan birinin söylemediği şeyi veya vakıaları kendiliğinden dikkate alamaz ve onları hatırlatabilecek davranışlarda dahi bulunamaz"

3. 6100 sayılı Kanun'un "Taleple bağlılık ilkesi" kenar başlıklı 26 ncı maddesinin birinci fıkrası şöyledir: *"Hâkim, tarafların talep sonuçlarıyla bağlıdır; ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Duruma göre, talep sonucundan daha azına karar*

verebilir."

4. 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 24 ve 27 nci maddeleri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 41, 44, 46, 47 ve 63 üncü maddeleri.

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 davacı vekilinin tüm, davalı vekilinin ileri sürülen temyiz nedenlerine göre aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Somut olayda dava dilekçesinde fesih tarihi 26.11.2017 olarak açıklanmış olmasına rağmen hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının alacakları 07.12.2017 tarihine kadar hesaplanmıştır. Mahkemece, davacının ileri sürdüğü maddi vakıa ile bağlı kalınarak davacının çalışmasının 26.11.2017 tarihinde son bulduğunun kabul edilmesi gerekirken hesaplamaların 07.12.2017 tarihine kadar yapılmış olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3. 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.

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.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak işçinin fazla çalışma alacağının 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 hâlinde, 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.

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

Aynı ispat kuralları ulusal bayram ve genel tatil ile hafta ücreti alacakları için de geçerlidir.

Somut uyuşmazlıkta bilirkişi raporunda; davacı tanık beyanına göre hesaplama yapılmıştır. Ancak beyanı hükme esas alınan tanık, davalıya ait işyerinde 29.04.2015-08.02.2018 tarihleri arasında çalışmış olup davacının hesaplama konusundaki çalışmaya konu çalışma döneminin tamamı için çalışma düzenini bilmesi mümkün değildir. Bu nedenle davacı tanığının davacıyla birlikte çalışmadığı dönem yönünden davalı tanık beyanları ve dosya kapsamına göre alacakların hesaplanması gerektiği gözetilmeden sonuca gidilmesi doğru olmamıştır.

4. Diğer yandan somut uyuşmazlığa Türk hukuku uygulanmıştır. 4857 sayılı Kanun'un 46 ncı maddesine göre hafta tatili; yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saatlik dinlenmedir. Aynı Kanun'un 63 üncü maddesinde genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok kırk beş saat olduğu nispi emredici şekilde düzenlenmiştir; 41 inci maddesinde ise Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmanın fazla çalışma olduğu belirtilmiştir.

Davacı ile davalı işveren arasında imzalanan iş sözleşmesinin eki niteliğindeki bilgi formunda çalışma süresi "30 gün*8 saat" olarak kararlaştırılmış olup ilgili bilgi formu ve yasal düzenlemeler dikkate alındığında; davacının haftalık çalışmasının 48 saat (6x8=48) olduğu ve ücretin de buna göre belirlendiği anlaşılmaktadır. Bu durumda Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre yıllık 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hüküm geçerlidir (Aynı yönde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi,18.10.2022 tarihli ve 2022/9465 Esas, 2022/12684 Karar sayılı karar).

Şu hâlde; haftalık 3 saat fazla çalışma ücrete dâhil olduğundan, fazla çalışma alacağının haftalık 48 saatin üzerindeki çalışma bakımından hesaplanması gerekmektedir. Bu husus gözetilmeden karar verilmesi 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,

04.12.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.