

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/5983
Karar No. 2025/7908
Tarihi: 15.10.2025

●FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI
●İŞÇİNİN 09-24 ARASI ÇALIŞMASINDA
YAŞAMIN OLAĞAN AKIŞI İNSAN TAKATİ
ÖLÇÜTLERİNE GÖRE DÖRT SAAT ARA
DİNLENMESİ KULLANDIĞININ KABULÜNÜN
GEREKTİĞİ

ÖZETİ İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşıyorsa, 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 söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille ispatlaması 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.

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

Somut uyuşmazlıkta; İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda tanık beyanlarına göre davacının yaz döneminde haftada 108,5 saat çalışarak haftalık 63,5 saat fazla çalışma yaptığı, kış döneminde haftada 94,5 saat çalışarak haftalık 49,5 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek fazla çalışma ücreti alacağı hesaplanmıştır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda, dosya içerisinde işyerindeki çalışma düzenini gösterir işyeri kayıtları bulunmadığından davacının fazla çalışmalarının tanık beyanlarına göre kabulünde isabetsizlik bulunmamaktadır. Ne var ki tüm dosya içeriğindeki bilgi ve belgeler, davacının çalışma düzeni, yapılan işin niteliği, dosya kapsamında dinlenen tanıkların beyanları, insan takati ve hayatın olağan akışı hep birlikte değerlendirildiğinde; davacının tüm çalışma döneminde 09.00-24.00 saatleri arasında çalıştığını ispatladığı ve günlük 4 saat ara dinlenme süresi kullandığı kabul edilmelidir.

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; müvekkilinin 2006 Temmuz ayından itibaren 31.12.2021 tarihine kadar davalıya ait pizza imalat ve satış işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını, son aylık net ücretinin 10.000,00 TL olduğunu, fazla çalışma yaptığını, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalıştığını, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile ücret, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile yıllık ücretli izin alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının işyerine ait paraları zimmetine geçirmesi nedeni ile hakkında soruşturma dosyasının bulunduğunu, bunun bekletici mesele olarak kabul edilmesi gerektiğini, taraflar arasında hizmet ilişkisinin bulunmadığını, müvekkilinin dava konusu alacaklardan sorumluluğu bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının çalıştığı işyeri konusunda dava dışı Uğur Ataklı Turizm Gıda San. Tic. Ltd. Şti. ile davalı arasında organik bağın bulunduğu ve davacının hizmet süresinin her iki işveren nezdinde gerçekleşen çalışma süresi gözetilmek sureti ile hesaplanması gerektiği, dosyadaki tüm delillere göre taraflar arasında işçi ve işveren ilişkisinin varlığının açık olduğu, davacının iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın feshedildiği, davacının ödenmeyen ücret, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ve yıllık ücretli izin alacaklarının bulunduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalıya ait işyerinde pizza ustası ve kasa sorumlusu olarak 15.07.2006-31.12.2021 tarihleri arasında çalıştığı, devralan işveren konumundaki davalının davacının tüm hizmet dönemine ilişkin alacaklarından sorumlu olduğu, davalı işverenin sık sık işyerine gelerek hesapları kontrol ettiği ve davacının çalışma saatlerine ilişkin beyanları birlikte değerlendirildiğinde davalının, davacının işyerini işleten olduğu ya da kendi mesaisini kendisi belirleyen üst düzey yönetici konumunda bulunduğu iddialarını ispatlayamadığı, Mahkemenin görevsizliğine ilişkin itirazın yerinde olmadığı, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarına hükmedilmesinin yerinde olduğu, ispat yükü üzerinde olan işverenin yıllık izinlerin kullandırıldığını ispat edemediği, arabuluculuğa konu edilen alacaklar bakımından arabuluculuk son tutanak tarihi itibarıyla temerrütün gerçekleştiği, kıdem tazminatı dışındaki alacaklara arabuluculuk son tutanak tarihinden itibaren faiz yürütülmesinin yerinde olduğu gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacı işçi olarak çalışmadığından iş mahkemelerinin görevli olmadığını,
2. Alacaklara ıslah tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerektiğini,
3. Davacının fazla çalışma ve yıllık ücretli izin alacağı taleplerinin reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; mahkemenin görevi, dava konusu alacaklardan davalının sorumlu olup olmadığı, davacının fazla çalışma ve yıllık ücretli izin alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı ile faiz başlangıç tarihlerine 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 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.

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.

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 ihtirazı kaydının bulunması hâlinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazı kayıtsız olması durumunda dahi işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille ispatlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı hâlde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazı kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür.

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

Somut uyumsuzlukta; İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda tanık beyanlarına göre davacının yaz döneminde haftada 108,5 saat çalışarak haftalık 63,5 saat fazla çalışma yaptığı, kış döneminde haftada 94,5 saat çalışarak haftalık 49,5 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek fazla çalışma ücreti alacağı hesaplanmıştır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda, dosya içerisinde işyerindeki çalışma düzenini gösterir işyeri kayıtları bulunmadığından davacının fazla çalışmalarının tanık beyanlarına göre kabulünde isabetsizlik bulunmamaktadır. Ne var ki tüm dosya içeriğindeki bilgi ve belgeler, davacının çalışma düzeni, yapılan işin niteliği, dosya kapsamında dinlenen tanıkların beyanları, insan takati ve hayatın olağan akışı hep birlikte değerlendirildiğinde; davacının tüm çalışma döneminde 09.00-24.00 saatleri arasında çalıştığını ispatladığı ve günlük 4 saat ara dinlenme süresi kullandığı kabul edilmelidir.

Dava konusu fazla çalışma ücreti alacağının, yukarıda yapılan açıklamalara göre hesaplanıp hüküm altına alınması gerekirken, yanlışlı değerlendirme ile yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

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,

15.10.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.