

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ:İş Mahkemesi

...

DAVA TÜRÜ: ALACAK

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin davalı banka nezdinde 24.03.2008 tarihinden işten çıktığı 24.09.2014 tarihine kadar 6.5 yıl çalıştığını, aldığı en son brüt maaşın 7.492,00 TL olduğunu, davacının davalı bankada yönetmen/müdür yardımcısı olarak çalıştığını iddia ederek davacıya ait fazla çalışma ücretinin tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacı ile davalı arasında imzalanan hizmet sözleşmesine göre davacının fazla çalışma ücretinin ücretine dahil olduğu, fazla mesai alacak ünvanların açıkça belirtildiği, davacının gerek unvan ve pozisyonu gerekse normalin üzerinde ücret alması nedenleriyle fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili ücretlerini talep edebilmesi mümkün olmadığını savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlara dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir. Mahkemece verilen karar Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 11.09.2019 tarihli, 2016/6227 esas ve 2019/15651 sayılı ilamında "Davacı işçi fazla çalışma isteğinde bulunmuş, Mahkemece tanık beyanlarına göre yapılan hesaba itibar edilerek isteğin kısmen kabulüne karar verilmiştir. Davalı vekili 21/09/2015 tarihli dilekçe ile davacının çalıştığı bilgisayarla ilgili açılış-kapanışa dair log kayıtlarını sunmuş buna göre ek rapor alınmasını talep etmiştir. Mahkemece sözü edilen kayıtlarla ilgili bir değerlendirme yapılmaksızın salt tanık beyanlarına itibar edilerek sonuca gidilmesi hatalıdır. Bilirkişi ek raporunda da bu hususta herhangi bir değerlendirme yapılmamıştır. Gerekirse bilirkişiden ek rapor alınarak log kayıtları bir değerlendirmeye tabi tutularak karar verilmelidir." gerekçesiyle bozulmuştur.

Mahkemece bozma ilamına uyularak yeniden yapılan yargılama sonucunda, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, taraflar arasındaki sözleşmeye, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin

aşağıdaki bendin dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- Taraflar arasında davacının fazla çalışma alacağına hesabı hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır. 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 alacağına 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 alacağına daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, 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. Bordrolarda tahakkuk bulunmasına rağmen bordroların imzasız olması halinde ise, varsa ilgili dönem banka ve tüm ödeme kayıtları celp edilmeli ve ödendiği tespit edilen miktarlar yapılan hesaplama mahsup edilmelidir.

Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödeneceğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir.

Somut uyuşmazlıkta; taraflar arasında imzalanan 24.03.2008 tarihli iş sözleşmesinin 8.maddesinde 270 saatlik fazla çalışma süresinin ücret içinde olduğu belirtilmiştir.

Mahkemece bozma sonrası alınan 2. ek bilirkişi raporunda sadece log kayıtlarına itibarla fazla mesai hesaplaması yapılmış, 3.ek raporda ise terditli olarak a seçeneğinde log kayıtları ve yıllık 270 saati aşan çalışmalar için fazla mesai ücreti hesaplaması ile b seçeneğinde ise log kayıtları ve tanık ifadeleri ortalaması alınarak fazla mesai ücret hesaplamaları yapılmıştır.

Mahkemece bozma ilamına uyularak verilen karar gerekçesinde ise; log kayıtlarının tek başına mesainin başlangıç ve bitiş saatlerini belirlemeye elverişli olmadığını, bu kayıtların davacı tanıklarının beyanları ile birlikte değerlendirmeye tabi tutulması gerektiğini, davacının mesai düzeninin ortalama haftanın 5 günü 09:00-19:30 saatleri arası olduğu, 1 saat ara dinlenme süresinin tenzili ile davacının haftalık 47,50 saat çalışma ile haftalık 2,50 saat fazla çalışma yaptığı kanaatine varıldığı belirtilerek resen hesaplama yapılmıştır.

Mahkemece resen yapılan hesaplamada ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi ve buna dayanılarak çıkarılan İş Kanunu'na ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği uyarınca fazla mesai için her yıl yeniden işçinin muvafakatinin alınması gerektiği ancak davacıdan onay alınmadığı gerekçesiyle sözleşmede yer alan fazla çalışmanın ücrete dahil olduğuna dair maddeye itibar edilmemiştir.

Ancak; fazla çalışma onayı alınması ile iş sözleşmesinde temel ücret içinde fazla çalışma ücretlerinin ödeneceği kuralı arasında herhangi bir bağlantı bulunmayıp iş sözleşmesi hükmünün tüm çalışma dönemi için kabul edilmesi gerekmektedir. Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin ilk sözleşmede öngörüldüğünden, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan

indirilmesi gerekir. Mahkemece re'sen yapılan fazla mesai ücretinin hesabında davacının haftalık 47,50 saat çalışması nedeniyle 2,50 saat haftalık fazla çalışma yaptığı tespitiyle hesaplama yapıldığı anlaşılmaktadır. Sözleşme hükmü dikkate alındığında haftalık 5,2 saati aşan fazla mesai olmadığı için davacı fazla mesai alacağına hak kazanmaz. Fazla mesai ücretinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

SONUÇ:

Temyiz olunan hükmün yukarıda açıklanan sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 11.11.2021 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

YARGITAY BAŞKANLIĞI