

İŞÇİLİK ALACAĞI TALEBİ - FAZLA ÇALIŞMAYI İSPAT KÜLFETİNİN İŞÇİ ÜZERİNE OLDUĞU - HÜKME ESAS ALINAN BİLİRKİŞİ RAPORUNUN HATALI OLDUĞU - VARDİYA ÇİZELGELERİNİ İÇEREN DÖNEMLER İTİBARIYLA BİLİRKİŞİ İNCELEMESİ YAPILMASI GEREKTİĞİ

Özet: Fazla çalışmayı ispat külfeti davacıya aittir. Davacı tanık dinletmiş ise de, dinlenen tanıklar davalı ile husumetli olup bu tanıkların beyanlarına itibar edilemez. Ancak dosyaya sunulan vardiya listelerinin incelenmesinde, bu belgelerin bir kısmında davacının imzasının da bulunduğu, bir kısmında ise davacının adının yer aldığı ancak listenin bir başka güvenlik görevlisince düzenlendiği, onun tarafından imzalandığı ve davalı tanığı ...'ın beyanıyla da vardiya çizelgelerinin kontrolünün sağlanıp içeriğinin doğrulandığı anlaşılmıştır. Bu nedenle vardiya listelerinin geçerliliğine değer verilerek, vardiya çizelgelerini içeren dönemler itibariyle bilirkişi marifetiyle inceleme yapılarak, varsa fazla mesai alacağı hesaplanmalı buna göre hüküm kurulmalıdır. Mahkemece hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir.

T.C.

Yargıtay

22. Hukuk Dairesi

E: 2015/18337 K: 2018/991 K.T.: 22.01.2018

MAHKEMESİ :İş Mahkemesi

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, davacının davalı güvenlik şirketine bağlı olarak ... Tekstil A.Ş.'de güvenlik elemanı olarak 29.09.2010-27.09.2013 tarihleri arasında aralıksız çalıştığını, son aldığı ücretin 1.293,90 TL olduğunu, ayrıca aylık yemek ve yol parası verildiğini, yaptığı iş gereği hafta boyunca istisnasız çalıştığı her gün ve çalışılan her dönemde fazla mesai yaptığını, ancak ücretlerinin tam olarak ödenmediğini, davacıya tazminat ve alacaklarını almadan işten ayrılması için işverenleri tarafından mobing uygulanıp, görevi dışında başka işler yaptırılmaya zorlandığını, davacının iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğini belirterek ücret, kıdem tazminatı ve fazla mesai alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının asgari ücretle çalıştığını, fazla mesai gerektiren çalışmalarının arzi olup, süreklilik arz etmediğini, davacının fazla mesai kaydı düşülmüş ücret bordrolarını ihtirazı kayıtsız imzaladığını, bu nedenle fazla mesai talep hakkı bulunmadığını, davacının eylemli olarak istifa etmiş sayılması gerektiğini, bu nedenle kıdem tazminatı talebinin de yerinde olmadığını, davacının ihtar tarihi itibarı ile kendisine hak ettiği halde ödenmeyen işçilik alacağı bulunmadığını ileri sürerek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici

sebeplere göre, davalı vekilinin aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasında, davanın niteliği ve buna bağlı olarak işçilik alacaklarının zamanaşımına uğrayıp uğramadığı hususu ihtilafıdır.

Somut olayda; dava kısmi dava olarak açılmış, 09.12.2014 tarihinde ıslah harcı yatırılarak talep miktarı arttırılmıştır. Davacı vekilince mahkemeye ibraz edilen 09.12.2014 tarihli ıslah dilekçesinde de arttırılan miktarlara ilişkin dava ve ıslah tarihinden itibaren başlatılmak suretiyle faiz uygulanması talep edilmiştir. Dava dilekçesinde, davanın fazlaya ilişkin haklar saklı kalmak kaydı ile belirsiz alacak davası olarak açıldığı ifade edilmiş ise de; hukuki değerlendirme mahkeme hakimine aittir. Dava dilekçesi ile ıslah dilekçesi birlikte değerlendirildiğinde, davanın kısmi dava olarak açıldığının kabulü ile faiz başlangıç tarihleri ile zamanaşımı itirazlarının bu şekilde değerlendirilerek karar verilmesi gerekirken bu hususun gözardı edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3- Taraflar arasında fazla mesai alacağı bulunup bulunmadığı hususu bir diğer uyuşmazlık konusudur.

Fazla çalışma yaptığını ve ulusal bayram genel tatil günlerinde çalıştığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. 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 çalışma yapıldığının ve ulusal bayram genel tatil günlerinde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması 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.

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 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 kanıtlanması gerekir.

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

Somut olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda fazla mesai hesabında hata yapıldığı anlaşılmaktadır. Dosyaya sunulan bilirkişi raporunun incelenmesinde, raporun dosya içeriğinde yer alan vardiya listeleri de göz önünde bulundurulduğunda, dosya kapsamına uygun olmadığı, seri nitelikteki başka bir dosyada bulunan vardiya listesindeki vardiya saatleri esas alınmak suretiyle usule aykırı biçimde tanzim edilmiştir. Zira bilirkişi raporunda, ilgili işyerinde 08.00-19.00 saatleri ile 19.00-08.00 saatleri olmak üzere ikili vardiya sisteminin geçerli olduğu kabul edilerek buna göre fazla mesai ücreti alacağı hesaplanmış ise de; dosya kapsamında yer alan vardiya listelerinin kiminde üçlü vardiyanın da uygulandığı ancak bu durumun hesaplamada gözardı edildiği anlaşılmaktadır. Fazla çalışmayı ispat külfeti davacıya aittir. Davacı tanık dinletmiş ise de, dinlenen tanıklar davalı ile husumetli olup bu tanıkların beyanlarına itibar edilemez. Ancak dosyaya sunulan vardiya listelerinin incelenmesinde, bu belgelerin bir kısmında davacının imzasının da bulunduğu, bir kısmında ise davacının adının yer aldığı ancak listenin bir başka güvenlik görevlisince düzenlendiği, onun tarafından imzalandığı ve davalı tanığı ...'ın beyanıyla da vardiya çizelgelerinin kontrolünün sağlanıp içeriğinin doğrulandığı anlaşılmıştır. Bu nedenle vardiya listelerinin geçerliliğine değer verilerek, vardiya çizelgelerini içeren dönemler itibarıyla bilirkişi marifetiyle inceleme yapılarak, varsa fazla mesai alacağı hesaplanmalı buna göre hüküm kurulmalıdır. Mahkemece hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, 22.01.2018 gününde oybirliğiyle karar verildi.