

VERİLEN KESİN SÜRELER İÇİNDE TEMYİZ HARÇ VE GİDERİ YATIRILMAYAN KARARIN KESİNLEŞMİŞ OLACAĞI - İMZALI ÜCRET BORDROLARINDAN FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ ÖDENDİĞİNİN ANLAŞILDIĞI ANCAK İŞÇİNİN ÇALIŞMA ALACAĞININ DAHA FAZLA OLDUĞU YÖNÜNDEKİ İHTİRAZİ KAYDININ BULUNMASI HALİNDE BU İDDİASINI HER TÜRLÜ DELİLLE İSPATLAYABİLECEĞİ

Özet: Davacı vekili, davacı müvekkilinin davalı işverenin bünyesinde 01/01/1997 tarihinden iş sözleşmesinin feshedildiği 02/09/2013 tarihine kadar pide-lahmacun ve ekmek ustası olarak aylık 2.250,00 TL ücret ile çalıştığını, davalı işyerinde 2007 yılında emekli olduğunu, ancak hiçbir tazminat almadan ve işe ara vermeden çalışmaya devam ettiğini, davalı işyerinin... 'de yaz kış açık olduğunu, yoğun müşteri kapasitesi olduğunu, davacının günde 14-15 saatten fazla çalıştığını, hiç bir şekilde yıllık izin, haftalık izin, resmi ve dini bayram izni, genel tatil günleri izin kullanmadığını, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile birlikte bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacı tanık anlatımlarına göre fazla çalışma ücret alacağı hesaplanmış ise de, davacı tanıklarından ikisinin husumetli olduğu, husumetsiz olan davacı tanığının da davacının oğlu olduğu ve çok kısa süre davalı işverenlikte çalıştığı anlaşılınca, davalı tanık beyanlarına göre fazla mesai süresinin tespiti yerinde olacaktır. Buna göre davalı tanık beyanları dikkate alındığında davacının yaz aylarında günlük on saat kış aylarında ise günlük ... saat çalıştığının kabulü dosya kapsamı uygun düşeceği anlaşıldığından, bu çalışma saatlerine göre fazla mesai süresinin tespiti ile fazla mesai alacağının hüküm altına alınması gereklidir.

T.C.

Yargıtay

22. Hukuk Dairesi

E: 2018/9199 K: 2018/17196 K.T.: 05.07.2018

MAHKEMESİ :Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi

DAVA TÜRÜ : ALACAK

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraflar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin 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 temyizi bakımından;

Karar tarihinde yürürlükte bulunan mülga 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesine göre İş Mahkemesinden verilen kararlar tefhim ve tebliğ tarihinden itibaren sekiz gün içinde temyiz olunabilir. Bu süre içinde temyiz dilekçesinin Hakime havale edildikten sonra temyiz defterine kaydının yaptırılması ve harcının yatırılması gerekir. Temyiz süresi içinde temyiz dilekçesi temyiz defterine kaydedilmiş, ancak harç yatırılmamış ise, harç ve temyiz giderlerinin yatırılması için ilgili tarafa 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 432. madde yollaması ile aynı Kanun'un 434. maddesi gereğince işlem yapılması ve yedi günlük kesin süre verilmesi gerekir. Sekiz günlük süre içinde temyiz edilmeyen, temyiz defterine kaydı yapılmayan veya verilen kesin süre içinde temyiz harç ve gideri yatırılmayan kararlar kesinleşmiş olur.

Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, Mahkemece usulüne uygun olarak tebliğ edilen muhtıraya rağmen kanuni süresinde eksik harcın ikmal edilmemesi karşısında Mahkemece davacı tarafın temyiz isteminin reddine karar verilmesinde bir isabetsizlik yoktur. Belirtilen gerekçelerle, davacının temyiz isteminin reddine dair 04/09/2015 tarihli ek kararın ONANMASINA,

Davalı temyizi bakımından;

Davacı vekili, davacı müvekkilinin davalı işverenin bünyesinde 01/01/1997 tarihinden iş sözleşmesinin feshedildiği 02/09/2013 tarihine kadar pide-lahmacun ve ekmek ustası olarak aylık 2.250,00 TL ücret ile çalıştığını, davalı işyerinde 2007 yılında emekli olduğunu, ancak hiçbir tazminat almadan ve işe ara vermeden çalışmaya devam ettiğini, davalı işyerinin... 'de yaz kış açık olduğunu, yoğun müşteri kapasitesi olduğunu, davacının günde 14-15 saatten fazla çalıştığını, hiç bir şekilde yıllık izin, haftalık izin, resmi ve dini bayram izni, genel tatil günleri izin

kullanmadığını, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile birlikte bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece yapılan yargılama sonucunda toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı vekilince temyiz edilmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki tüm temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Taraflar arasında davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda uyuşmazlık konusudur.

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 ihtirazi kaydının bulunması halinde, 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.

Somut uyuşmazlıkta, Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacı tanık anlatımlarına göre fazla çalışma ücret alacağı hesaplanmış ise de, davacı tanıklarından ikisinin husumetli olduğu, husumetsiz olan davacı tanığının da davacının oğlu olduğu ve çok kısa süre davalı işverenlikte çalıştığı anlaşılmalı, davalı tanık beyanlarına göre fazla mesai süresinin tespiti yerinde olacaktır. Buna göre davalı tanık beyanları dikkate alındığında davacının yaz aylarında günlük on saat kış aylarında ise günlük ... saat çalıştığının kabulü dosya kapsamı uygun düşeceği anlaşıldığından, bu çalışma saatlerine göre fazla mesai süresinin tespiti ile

fazla mesai alacağıının hüküm altına alınması gereklidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 05/07/2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.