

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

2021/12454 E. 2021/16665 K.

MAHKEMESİ: Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi

DAVA TÜRÜ: ALACAK

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalılardan ... Enerji Elektrik Üretimi ve Madencilik A.Ş. vekilince istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkili davacının davalı şirketlerin alt işveren asıl işveren ilişkisi ile işlettikleri Koyunağlı Kömür İşletmelerinde 02.07.2008 tarihinden beri ağır vasıta şoförü olarak sürekli ve kesintisiz çalıştığını, iş akdinin işveren tarafından haksız yere feshedildiğini ileri sürerek birkısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davacı vekili, 11.10.2013 tarihli davalısı ... Enerji Elektrik Üretimi ve Madencilik A.Ş. olan mahkemenin 2013/65 esas sayılı birleşen dosyasına ilişkin dava dilekçesinde ise, dava dışı ... Madencilik Turizm Sanayi Ltd Şti.'nin davalı ... Enerji Elektrik Üretimi ve Madencilik A.Ş.'nin alt işvereni olduğunu, bu nedenle davalı ... A.Ş.'nin de müvekkilinin ücret, kıdem tazminatı ve diğer alacaklarından müştereken ve müteselsilen sorumluluğu olduğunu belirterek ilgili dava dosyası ile Mihaliççık Asliye (İş) Hukuk Mahkemesinin derdest 2013/28 esas sayılı işbu dava dosyasının birleştirilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı ... Madencilik Turizm San. Tic. A.Ş. vekili, şirketin merkezinin ... olduğunu, bu sebeple yetki itirazlarının kabulü ile dosyanın yetkili ... İş Mahkemesine gönderilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Birleşen dava dosyası davalısı ... Enerji Elektrik Üretimi ve Madencilik A.Ş. vekili, müvekkil şirketin ... Madencilik Ltd. Şti.'nin hafriyat işini üstlendiği ruhsat sahasında Kömür İşletmeleri Anonim Şirketi'nin alt rödövanşçısı (hasılat kiracısı) olarak faaliyet gösterdiğini, iddia edildiği gibi davacı işçinin çalıştığı sahanın müvekkile ait olmadığını, şirketin bahse konu hafriyat işinde kendi işçilerini çalıştırmadığını, bu sebeple şirketin asıl işveren sıfatını haiz olmadığını ileri sürerek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti ve Yargılama Süreci:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kabulüne karar verilmiştir. Karar, davalı ... Enerji Elektrik Üretimi ve Madencilik A.Ş. ve davacı vekillerinin temyizi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 07.11.2018 tarih, 2018/14195 Esas, 2018/23782 karar sayılı ilamı ile bozulmuş, Mahkemece bozmaya uyularak yapılan yargılama sonunda davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Bozmadan sonra verilen karar davalı ... Enerji Elektrik Üretimi ve Madencilik A.Ş vekilince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı ... Enerji Elektrik Üretimi ve Madencilik A.Ş'nin aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 297. maddesi uyarınca, mahkeme kararlarının;

a) Hükmü veren mahkeme ile hâkim veya hâkimlerin ve zabıt kâtibinin ad ve soyadları ile sicil numaraları, mahkeme çeşitli sıfatlarla görev yapıyorsa hükmün hangi sıfatla verildiğini,

b) Tarafların ve davaya katılanların kimlikleri ile Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası, varsa kanuni temsilci ve vekillerinin ad ve soyadları ile adreslerini,

c) Tarafların iddia ve savunmalarının özetini, anlaştıkları ve anlaşamadıkları hususları, çekişmeli vakıalar hakkında toplanan delilleri, delillerin tartışılması ve değerlendirilmesini, sabit görülen vakıalarla bunlardan çıkarılan sonuç ve hukuki sebepleri,

ç) Hüküm sonucu, yargılama giderleri ile taraflardan alınan avansın harcanmayan kısmının iadesi, varsa kanun yolları ve süresini,

d) Hükmün verildiği tarih ve hâkim veya hâkimlerin ve zabıt kâtibinin imzalarını,

e) Gerekçeli kararın yazıldığı tarihi,

İçermesi, hükmün sonuç kısmında, gerekçeye ait herhangi bir söz tekrar edilmeksizin, taleplerden her biri hakkında verilen hükümle, taraflara yüklenen borç ve tanınan hakların, sıra numarası altında; açık, şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde gösterilmesi zorunludur. Bu biçim yargıda açıklık ve netlik prensibinin gereğidir. Aksi hal, hükmün infazında zorluklara ve tereddütlere, yargılamanın ve davaların gereksiz yere uzamasına, davanın tarafı bulunan kişi ve kurumların mağduriyetlerine sebebiyet verecek ve kamu düzeni ve barışını olumsuz yönde etkileyecektir (Hukuk Genel Kurulu -

2007/14-778 esas, 2007/611 karar, Dairemizin 01.04.2008 gün ve 2007/38353 esas, 2008/7142 karar sayılı ilamı).

Somut olayda, bozma sonrası Mahkemece verilen yeni hükümde kıdem tazminatı, yıllık izin ve ücret alacakları bakımından karar verilmemesi hatalıdır.

Ayrıca 07.11.2018 tarihli Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin bozmasında da işaret edildiği gibi yeni hükümde yer verilecek izin ücret alacağına uygulanması gereken faiz türünün yasal faiz olduğu da gözden kaçırılmamalıdır.

3-Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı taraflar arasında 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. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, 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 imkan dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

Aynı ispat kuralları hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücret alacakları için de geçerlidir.

Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma, hafta ve genel tatili alacaklarının ispatında salt husumetli tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte yan delil ya da olgularla desteklenen husumetli tanık beyanlarına itibar edilmelidir. Bu çerçevede; işin ve işyerinin özellikleri, davalı tanıklarının anlatımları, iş müfettişinin düzenlediği tutanak

veya raporlar ve aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacakların varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlar yan delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir.

Fazla çalışmaların yazılı delil yerine tanık beyanlarına dayalı olarak hesaplanması halinde, işçinin normal mesaisinin üzerine sürekli olarak aynı şekilde fazla çalışması mümkün olmadığından, hastalık mazeret izin gibi nedenlerle belirtildiği şekilde çalışmadığı günlerin olması kaçınılmaz olup, bu durumda karineye dayalı makul indirim yapılmalıdır (Yargıtay HGK, 06.12.2017 tarih 2015/9-2698 E.-2017/1557 K.).

Fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine doğrudan yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimde gidilmemektedir.

Somut olayda davacı vekili davacının çalışma saatlerini dava dilekçesi ile 08:00-19:00 saatleri olarak açıklamış, saat 19:00'dan sonra çalışma iddiasında bulunmamıştır. Dava dilekçesindeki bu açıklama davacı tarafı bağlar. Hal böyle iken davacının haftada 4 saat haftalık 08:00-19:00 saatleri arasındaki mesaisinin üzerine fazla mesai yaptığı şeklindeki kabul hatalıdır. Davacının fazla mesai alacağı davalı işyerinde 08:00-19:00 saatleri arasında çalıştığı kabul edilerek hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır.

Ayrıca yukarıdaki ilke kararında da izah edildiği üzere tanık beyanına dayalı olarak ispatlanan fazla mesaiden bozma sonrasında takdiri indirim yapılmaması hatalı olduğu gibi bozma öncesinde yapılan takdiri indirim bozma dışı kalmakla bu hususta davalı lehine oluşan usulü kazanılmış hakkın ihlali niteliğindedir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine 20.12.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.