

SAYI: 400 • NİSAN 2014

TEKSTİL
İŞVEREN

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ

HUKUK

85



FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE DAVASININ SONUÇLARINA İLİŞKİN PROTOKOLE UYULMAMASI

(Karar İncelemesi)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2012/27093

Karar No: 2012/32358

Tarihi: 01/10/2012

Karar Özeti:

Davalı işverenin imzaladığı protokole davacı işçi güvenmiştir. Davacı işçi açısından ortada korunması gereken bir güven vardır. Güven nedeni ile davacı işçi işe başlayacağını sanmakta ve bu nedenle işe başlatmama tazminatını protokolde öngörmemekte boşa geçen sürenin de olmadığını kabul etmektedir. Davalı işveren işe başlatmadığına göre güven sorumluluğunun gerektirdiği şekilde davacının kaybettiği haklarından sorumlu olmalıdır.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 21

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Md. 36

Yargıtay Kararı

"... Dosya içeriğine göre davacı ile birlikte iş sözleşmesi feshedilen yaklaşık 183 işçi vekilleri aracılığı ile davalı işveren aleyhine feshin geçersizliği ve işe iade davası açmışlardır. Yargılama sürerken, davalı işveren dava açan işçilerin vekilleri ile yargılama dışında protokol yapmışlardır. Anılan protokolde "toplam 183 işe iade davası dosyasında davalı şirketin noter kanalı ile işe davet yazıları yazacak ve işçilerin 10 gün içinde işbaşı yapmaları için davet edeceği, sendikanın yardımcı olacağı, işe dönecek işçilerin ödenen kıdem ve ihbar tazminatlarının iadesi hususunda yasal hükümler uygulanacağı, devam eden işe iade dosyalarına



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

davacıların işe dönmeleri hususundaki talepleri işveren tarafından kabul edilerek protokol çerçevesinde yeniden eski unvan ve şartlardaki görevlerinde işe başlatma çağrısı nedeni ile davanın konusuz kaldığı hususu bildirileceği, davacı işçilerin boşa geçen süreleri olmadığından boşa geçen süre ile ilgili bir ödeme yapılmayacağı, yapılan davete rağmen işe dönmeyenlerin herhangi bir nam altında hak ve alacaklarının (boşa geçen süre, işe başlatmama tazminatı, vs) olmadığını beyan ve kabul edeceği, yargılama giderlerinin davalı şirketçe ödeneceği, mevcut davalar nedeni ile taraf vekillerine 1/2 oranında vekâlet ücreti ödeneceği, protokol çerçevesinde mahkemelerce verilen kararları temyiz etmeyecekleri, kesinleştirilmesi için ilgili gerekli işlemleri yapacakları" açıkça belirtilmiştir. Protokolün feshin geçersizliği ve işe iade davasında dosyaya sunulması üzerine mahkemece protokol gereğince feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiş, ancak işe başlatmama tazminatı ve boşa geçen süre ücreti hakkında olumlu veya olumsuz bir hüküm kurulmamıştır.

Protokol ve karar sonrası, davalı işveren davacı işçiyi işe davet etmiş, ancak dosyadaki delillere ve kesinleşen Konya 1. İş Mahkemesi 2011/189 ve devamı esaslarındaki kararlara göre işe başlatmamıştır. Davalı işveren feshin geçersizliği ve işe iade davası sırasında imzaladığı protokol ve protokol gereği verilen karara uymamış ve bu şekilde güven sorumluluğuna aykırı davrandığı gibi dürüstlük kuralına da uymamıştır. Davalı işverenin imzaladığı protokole davacı işçi güvenmiştir. Davacı işçi açısından ortada korunması gereken bir güven vardır. Güven nedeni ile davacı işçi işe başlayacağını

sanmakta ve bu nedenle işe başlatmama tazminatını protokolde öngörmemekte, boşa geçen sürenin de olmadığını kabul etmektedir. Davalı işveren işe başlatmadığına göre güven sorumluluğunu gerektirdiği şekilde davacının kaybettiği haklarından sorumlu olmalıdır. Bu nedenle davacının talep ettiği işe başlatmama tazminatı ile işe başlatılmadığı tarihe göre fark kıdem tazminatı isteğinin değerlendirmeye tabi tutularak kabulü gerekir.

Diğer taraftan protokol kapsamında verilen feshin geçersizliği ve işe iade kararında, işe başlatmama tazminatı yönünden olumlu ya da olumsuz bir karar verilmediğinden, bu karar bu davada istenen işe başlatmama tazminatı yönünden kesin hüküm oluşturmaz. Mahkemenin bu yöndeki gerekçesi hatalıdır. Kaldı ki davalı işveren protokol ve karar gereğini yerine getirmeyerek dürüstlük kuralını ihlal etmiş, davacının güvenini boşa çıkarmıştır. Bu nedenle işe başlatmama tazminatından sorumluluğu vardır.

Keza işe başvuru ve başlatılma konusunda tarafların iradesi birleşmiştir. Artık burada temyiz edilmeyeceği kabul edilen ve kesinleşen feshin geçersizliği ve işe iade kararının kesinleşme şerhli ilamının tebliğinin ve başvurunun bu tebliğden itibaren aranmasının gereği yoktur. Zaten protokol gereği davalı işveren davacıyı işe davet etmiş, ancak işe başlatmamıştır. Başvuru ve işe davet protokol gereğince kararlaştırılmıştır. Bu nedenle bu yöndeki gerekçe de isabetsizdir..." gerekçesiyle Yerel Mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir.

Kararın İncelenmesi

İnceleme konumuz kararın isabetli bir değerlendirmesini yapabilmek için olayın yerel mahkeme safhasının da bilinmesi gerekir. Karar metninden de anlaşıldığına göre; davacı ile birlikte iş sözleşmesi feshedilen yaklaşık 183 işçi feshin geçersizliği ve işe iade davası açmışlar; yargılaması sürerken davalı işveren ile davacı işçilerin vekilleri yargılama dışında protokol yapmışlardır. Söz konusu protokolde, davalı işverenin davacı işçilere noter kanalı ile işe davet yazıları yazacağı ve işçileri yeniden eski unvanlarıyla işe davet edeceği, işçilerin de 10 gün içinde işe başlamak üzere başvuracağı belirtilmiş ve sözkonusu protokolün dava sırasında mahkemeye sunulması üzerine mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar vermiş, ancak protokoldeki düzenleme gereği, işe başlatmama tazminatı ve boşa geçen süre ücreti hakkında olumlu ya da olumsuz bir hüküm kurulmamıştır. Davalı işveren bu karar ve protokol gereği işçileri davet etmiş ancak kendisine başvuran işçileri işe başlatmamıştır. Karar metninden de anlaşılacağı üzere işverenin

sözkonusu işçileri işe başlatmamış olması mahkeme kararı ile sabit olmuştur.

Yukarıda özetlenen durum nedeniyle; davacı vekili, iş sözleşmesi geçersiz nedeniyle feshedilen ve bu nedenle feshin geçersizliği ve işe iade davası açan davacı işçinin, protokol gereği feshin geçersizliği ve işe iade kararı sonrası işe başlatılmadığını belirterek, işe başlatmama tazminatının ve işe başlatmama tarihine göre fark kıdem tazminatının davalı işverenden tahsiline karar verilmesini talep etmiş; Davacı vekili feshin geçersizliği ve işe iade ile ilgili davanın kesinleştiğini ve kesin hüküm bulunduğunu, davanın reddi gerektiğini savunmuş; mahkemece yapılan yargılama sonunda, tarafların aralarında imzalamış oldukları 28.12.2010 tarihli protokolün mahkeme dışı sulh niteliğinde olduğu, mahkemeye ibrazı ile de mahkeme içi sulh niteliği kazandığı, mahkemece taraflar arasındaki sulh sözleşmesinde tazminat ve ücretler konusunda anlaşma olmasına rağmen bu hususun karara bağlanmadığı, feshin geçersizliği ve işe iadenin kabulü halinde, işe başlatmama tazminatının ve boşa geçen süre ücret alacağının talep olmasa da res'en ve miktar belirtmeksizin karar altına alınması gerektiği, ancak bu konuda karar verilmediği ve kesin hüküm bulunduğu gerekçesi ile davacının işe başlatmama tazminatının; davacı her ne kadar usulüne uygun şekilde işverene müracaat edilmesine rağmen işveren tarafından işe başlatılmadığını ileri sürmüşse de; taraflar arasında görülüp karara bağlanan feshin geçersizliğine ve işe iadeye ilişkin dava dosyasında tarafların yüzüne karşı verilen kararın gerekçeli karar yazımı ve kesinleşmesinden sonra taraflara tebliğ olunmadığı, 4857 Sayılı Kanun'un 21. Maddesi'nde bu konuda getirilen ayrı düzenleme nedeniyle işçinin başvuru süresinin kesinleşen kararın tebliği ile başlayacağı, bu itibarla fark kıdem tazminatına ilişkin talebin işe iadeye ilişkin süreç tamamlanmakla değerlendirileceği gerekçesi ile fark kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmiştir.

Hükmün davacı tarafından temyizi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Yerel Mahkeme kararını bozarak inceleme konumuz kararı vermiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bu kararına esas olan ve kanaatimizce de yerinde olan temel gerekçe, işçinin işverene yapılan protokole göre işverene karşı duyduğu güven ve işverenin protokol gereğini yerine getirmeyerek dürüstlük kuralına aykırı davranmış olmasıdır.

Öte yandan kararda isabetle belirtildiği gibi daha önce açılan işe iade davasında feshin geçersizliğine ilişkin karar verilmiş olmasına rağmen işe başlatmama tazminatı konusunda olumlu ya da olumsuz bir karar verilmemiş olması nedeniyle daha önce açılan işe iade davasında verilen karar,

bu davada bir kesin hüküm oluşturmaz. Aynı şekilde işçinin başvurusuna rağmen işverenin işe başlatmamış olması, işçinin fark kıdem tazminatı talebini haklı kılar. Tüm bu nedenlerle 9. Hukuk Dairesi kararında açıkça belirtilmemiş olmakla beraber somut olayda artık İş Kanunu'nun 21'inci Maddesi'ne dayanan feshin geçersizliğinin tespitine ilişkin bir dava değil, işçinin zararının tazminine ilişkin bir eda davası sözkonusudur. Nitekim davacı da davasını alacağın tahsiline karar verilmesi şeklinde açmıştır. Yerel Mahkeme'nin bozmaya uyması halinde vereceği karar; artık takdire göre 4 ila 8 aylık ücret tutarında bir alacağın tespitine değil; tahsiline ilişkin ilamlı icra ile takip edilebilecek bir karar olmalıdır.

Sonuç:

Yukarıda belirtilen nedenlerle Yüksek Mahkeme'nin inceleme konumuz kararı isabetli olup, kararda belirtilen görüş tarafımdan da paylaşılmaktadır.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/5457

Karar No: 2013/13162

Tarihi: 11/07/2013

Karar Özeti:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32'nci Maddesi'nin ilk fıkrasına göre, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Yasada ücretin eklerinin neler olduğu müstakilen düzenlenmemiş olmakla birlikte, değinilen Maddenin ikinci fıkrasındaki "... banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının..." ibaresi gereğince, ücretin yanı sıra prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması öngörüldüğünden, "prim" ve "ikramiye" ücretin eki olarak İş Kanunu'nda ifadesini bulmuştur.

Davacıya uzun yola çıktığında yemek ücreti adı altında taşınan yükün tonu üzerinden harcırah alacağının ödendiği tanık anlatımlarıyla sabittir. İşçilik alacaklarının ödendiği ancak yazılı belge ile ispatlanır. Tanık beyanlarına dayanılarak bu ücret alacağının reddedilmesi hatalı olmuştur. Dosya kapsamına sunulan davacının taşıdığı yükleri gösteren irsaliyelere göre yemek ücreti alacağının hesaplanması ve çıkacak ücretin kıdem ve ihbar tazminatına esas ücrete de eklenerek çıkacak sonuca göre karar verilmesi gerekecektir. Mahkemece bu husus değerlendirilmeksizin hatalı değerlendirme ile

hüküm kurulması isabetsiz olmuştur.

İş sözleşmesinin tazminat gerektirmeyecek şekilde sona erdiğini ispat yükü işverene aittir. Davada davalı işveren davacının istifa ederek işyerinden ayrıldığını savunsa da, gerek dilekçenin matbu olup, neden belirtilmemiş olması, gerekse davacının bilgisizliğinden yararlanılarak istifa belgesinin alındığının belirtmesi karşısında davalı taraf iş sözleşmesinin tazminat gerektirmeyecek bir şekilde sona erdiğini ispatlayamamıştır.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 17, 32

1475 Sayılı İş K. Md. 14

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1. Dosyadaki yazılara, hükmün dairesimizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının tüm, davacının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2. Davacı, işçilik alacaklarını talep ettiğini, ödenmediğini ve haksız yere işten çıkarıldığını belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile bazı işçilik alacaklarını talep etmiştir.

Davalı, davacının kendisi işten ayrılacağını belirtip istifa edip ibraname imzaladığını belirterek davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, işçilik alacaklarının ödenmemesi nedeniyle işçinin haklı feshinin olduğu yemek ücreti adı altındaki yol harcırahı niteliğinde olan ücretin ise peşin verilmesi gerektiği, bu kadar süre ödenmemesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu, 650,00 TL'ye ulaşan bu yemek bedelinin alınmadan çalışılmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu belirtilerek davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Taraflar arasında davacıya yol harcırahı adı altında herhangi bir ücret ödenip ödenmediği ve davacının ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı uyuşmazlık konusudur.

4857 Sayılı İş Kanunu'nda 32'nci Madde'nin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır.

Ücret kural olarak dönemsel (periyodik) bir ödemedir. Kanunun kabul ettiği sınırlar içinde

tarafların sözleşme ile tespit ettiği belirli ve sabit aralıklı zaman dilimlerine, dönemlere uyularak ödenmelidir. Yukarıda değinilen yasa maddesinde bu süre en çok bir ay olarak belirtilmiştir.

İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması, taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. Böyle bir durumda dahi ücret, Borçlar Kanunu'nun 323'üncü Maddesi'nin ikinci fıkrasına göre tespit olunmalıdır. İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçilere o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32'nci Maddesi'nin ilk fıkrasına göre, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Yasada ücretin eklerinin neler olduğu müstakilen düzenlenmemiş olmakla birlikte, değinilen maddenin ikinci fıkrasındaki "... banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının..." ibaresi gereğince, ücretin yanı sıra prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması öngörüldüğünden, "prim" ve "ikramiye" ücretin eki olarak İş Kanunu'nda ifadesini bulmuştur.

Somut olayda yapılan yargılama neticesinde davacıya uzun yola çıktığında yemek ücreti adı altında taşınan yükün tonu üzerinden harcırah alacağının ödendiği tanık anlatımlarıyla sabittir. İşçilik alacaklarının ödendiği ancak yazılı belge ile ispatlanır. Tanık beyanlarına dayanılarak bu ücret alacağının reddedilmesi hatalı olmuştur. Dosya kapsamına sunulan davacının taşıdığı yükleri gösteren irsaliyelere göre yemek ücreti alacağının hesaplanması ve çıkacak ücretin kıdem ve ihbar tazminatına esas ücrete de eklenerek çıkacak sonuca göre karar verilmesi gerekecektir. Mahkemece bu husus değerlendirilmeksizin hatalı değerlendirme ile hüküm kurulması isabetsiz olmuştur.

3. İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanun'un 24 ve 25'inci Maddeleri'nde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve 17'nci Maddesi'nde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış

olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedeni bulunmakla birlikte, işçi ya da işverenin 26'ncı Madde'de öngörülen hak düşürücü süre geçtikten sonra fesih yoluna gitmeleri durumunda, karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.

İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. İşçinin 1475 Sayılı Yasa'nın 14'üncü Maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez.

Davacı haksız yere işten çıkarıldığını belirterek kıdem tazminatı ile birlikte ihbar tazminatı talebinde de bulunmuştur. Davalı ise davacının istifa dilekçesi ile işten ayrıldığından kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağını savunmuştur. Mahkemece davacının işçilik alacaklarının ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğinden kıdem tazminatına hak kazanacağına ancak ihbar tazminatına hak kazanmadığına karar verilmiştir.

İş sözleşmesinin tazminat gerektirmeyecek şekilde sona erdiğini ispat yükü işverene aittir. Davada davalı işveren davacının istifa ederek işyerinden ayrıldığını savunsa da, gerek dilekçenin matbu olup, neden belirtilmemiş olması, gerekse davacının bilgisizliğinden yararlanılarak istifa belgesinin alındığının belirtmesi karşısında davalı taraf iş sözleşmesinin tazminat gerektirmeyecek bir şekilde sona erdiğini ispatlayamamıştır. Hal böyle olunca davacı tarafın ihbar tazminatı talebinin de kabul edilmesi gerekirken reddi hatalı olmuştur.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, aşağıda yazılı harcın davalıya yükletilmesine, 11.07.2013 gününde oybirliği ile karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/3900

Karar No: 2013/12358

Tarihi: 01.07.2013

Karar Özeti:

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 kanıtlanması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline ve işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma miktarına göre takdir edilmelidir. Hakkın özünü ortadan kaldıracak oranda bir indirimle gidilmemelidir. Fazla çalışma alacağından yapılan indirim nedeniyle reddine karar verilen miktar bakımından, kendisini vekille temsil ettiren davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilemeyeceği kabul edilmiştir.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 41

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1. Dosyadaki yazılara, hükmün dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki itirazlarının reddine,

2. Davacı, işyerinde halen çalışmakta olduğunu, ancak fazla mesai ücreti alacaklarının ödenmediğini bildirerek ödetilmesini istemiştir.

Davalı, tüm alacaklarının zamanında ödendiğini savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davanın kısmen kabulü ile 3.737,00 TL fazla mesai alacağının tahsiline karar verilmiştir.

Fazla çalışma ücretlerinin hesabı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 41'inci Maddesi'nin ikinci fıkrası uyarınca, fazla çalışma saat ücreti, normal çalışma saat ücretinin yüzde elli fazlasıdır. İşçiye fazla çalışma yaptığı saatler için normal çalışma ücreti ödenmişse, sadece kalan yüzde elli kısmı ödenir.

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 belgelere 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 kanıtlanması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline ve işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma miktarına göre takdir edilmelidir. Hakkın özünü ortadan kaldıracak oranda bir indirimle gidilmemelidir. Fazla çalışma alacağından yapılan indirim nedeniyle reddine karar verilen miktar bakımından, kendisini vekille temsil ettiren davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilemeyeceği kabul edilmiştir.

Somut olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda sunulan bir kısım ücret bordrolarında fazla mesai tahakkuku olmasına rağmen hesaplamada bu ayların da hesaplamaya dahil edildiği, ayrıca ek rapor tanzimi öncesinde sunulan hiçbir bordronun hesaplamada dikkate alınmadığı ve fazla mesai tahakkuku yapılmış olmasına rağmen Ağustos 2005, Ekim 2005, Mart 2006, Ekim 2006 vb. aylarda dekont yazımı sırasında satır kaymasından kaynaklı ödemelerin dikkate alınmadığı görülmektedir.

Mahkemece mükerrer ödemeye yol açacak şekilde karar verilmiş olması bozma nedenidir.

O halde davalı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 01.07.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/3898

Karar No: 2013/12354

Tarihi: 01/07/2013

Karar Özeti:

İşçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez (İş Kanunu, Md. 69/3). Bu durum günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın sınırını oluşturur.

Gece çalışmaları yönünden, haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da, günde yedi buçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 69

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1. Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki itirazlarının reddine.

2. Davacı, işçilik alacaklarının ödenmemesi nedeniyle iş akdinin haklı nedenle kendisinin sona erdirdiğini beyanla kıdem tazminatının ve fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesini istemiştir.

Davalı, davacının iş akdini kendisinin feshettiğini, işyerinde 20 gün çalışıp 10 gün izin kullandıklarını, bu nedenle alacağının bulunmadığını savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, kıdem tazminatı ile ulusal bayram genel tatil ücreti ve hafta tatili ücretinin davacıya ödenmesine, fazla mesai talebinin reddine karar verilmiştir.

Gece çalışma süresi sebebiyle fazla mesai ödenip ödenmeyeceği konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

İşçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez (İş Kanunu, Md. 69/3). Bu durum günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın sınırını oluşturur.

Gece çalışmaları yönünden, haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da, günde yedi buçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödemelidir. Dairemizin kararları da bu yöndedir.

Somut olayda, mahkemece davacının 20 gün çalışıp 10 gün izin yapması nedeniyle haftalık çalışma saatlerinin sınırlarının altında kaldığından bahisle fazla mesai ücreti alacağı bulunmadığına karar verilmiştir. Ancak dinlenen tanıkların "Vardiyanın birisi akşam 19.00'da başlayıp sabah 07.00'de biterdi" yönündeki beyanlarından davacının gece vardiyasındaki çalışma süresinin yasal sınır olan 7.5 saatin üstünde olduğu anlaşılmaktadır. Yukarıda belirtilen ilke ve Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmelik ile ve İş Kanunu'na ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği Hükümleri ışığında günlük 7.5 saati aşan gece çalışmalarının fazla çalışma olarak kabulü ile hesap yapılması gerekirken mahkemece hatalı değerlendirme ile fazla mesai ücreti alacağı talebinin reddi isabetsiz olup bozma nedenidir.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No: 2012/16976

Karar No: 2013/11855

Tarihi: 21/05/2013

Karar Özeti:

Taraflar arasında davacının aylık ücret miktarına ilişkin ihtilaf bulunmamaktadır. İşe iade kararı sonrasında işçinin işe başlatılmaması halinde çalışma süresinin dört aylık boşta geçen süre eklenerek belirlenmesi kanun gereğidir. İşveren tarafından gerçek alacak miktarı belirleyecek bütün öğeler bilinmekte olduğundan alacağın likit olduğunun kabulü gerekir. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, davacının icra inkâr tazminatı istemi yönünden davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 21

Yargıtay Kararı

Taraflar arasındaki, icra takibine yapılan itirazın iptali ile icra inkâr tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizden incelenmesi taraflar avukatlarının istenilmesi ve davalı avukatınca duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmalı ve duruşma için 21.05.2013 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kâğıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına kimse gelmedi. Karşı taraf adına Avukat Cem Özcan geldi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hâkimi F. Benli tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haksız feshedilmesi üzerine açtığı işe iade davasının kabul ile sonuçlanarak kesinleştiğini, süresi içerisinde gerçekleştirdiği işe iade başvurusunun kabul edilmemesi üzerine bir kısım işçilik alacaklarının tahsiline ilişkin başlatmış olduğu icra takibinin davalının haksız itirazı üzerine durduğunu ileri sürerek, itirazın iptali ile takibin devamına karar verilmesini ve icra inkâr tazminatının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı, davacının hak kazandığı kıdem

tazminatının fesh tarih itibari ile ödendiğini, takibe kısmi olarak itiraz edilmesi ve alacağın likit olmaması sebebi ile icra inkâr tazminatına hükmedilemeyeceğini savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiş, alacağın likit olmadığı gerekçesi ile davacının icra inkâr tazminatı istemi reddedilmiştir.

Kararı davacı ve davalı taraflar temyiz etmiştir.

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm, davacının ise aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. İşçilik alacaklarıyla ilgili olarak yapılmış olan icra takibine itiraz üzerine açılan itirazın iptali davasında, yargılama ve icra inkâr tazminatına karar verilmesinin gerekip gerekmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır.

İtirazın iptali davasında borçlunun haksızlığına karar verilmesi halinde ve alacaklının talep etmiş olması şartıyla, yasada gösterilen orandan az olmamak kaydıyla icra inkâr tazminatına hükmedilir. İcra inkâr tazminatına karar verilebilmesi için alacağın belirli ya da belirlenebilir olması gerekir. Özellikle, işçinin kıdemi, ücreti gibi hesap unsurları, işverence bilinen ya da belirlenebilecek hususlardır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 8 ve 28. Maddeleri'nin işverene bu gibi konularda belge düzenleme yükümü yüklediği de gözden uzak tutulmamalıdır. Ancak, hak tartışmalı ise icra inkâr tazminatına hükmedilemez.

Somut olayda, taraflar arasında davacının aylık ücret miktarına ilişkin ihtilaf bulunmamaktadır. İşe iade kararı sonrasında işçinin işe başlatılmaması haline çalışma süresinin dört aylık boşta geçen süre eklenerek belirlenmesi kanun gereğidir. İşveren tarafından gerçek alacak miktarı belirleyecek bütün öğeler bilinmekte olduğundan alacağın likit olduğunun kabulü gerekir. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, davacının icra inkâr tazminatı istemi yönünden davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, davacı yararına takdir edilen 990,00 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 21.05.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.