

Fazla Çalışma Alacağının Aylık Ücrete Dahil Edilmesi

Özet: Fazla çalışmanın temel ücret içinde ödeneceğinin kararlaştırılmış olması fazla çalışma ücretinden feragat anlamına gelmeyip; fazla çalışma alacağının ispatı ile fazla çalışma yapılmasının ispatı birbirinden farklıdır.

T.C.

YARGITAY

Dokuzuncu Hukuk Dairesi

E: 2022/13588

K: 2022/14980

T: 22.11.2022

- Fazla Çalışma Alacağı
- Fazla Çalışma Alacağının Aylık Ücrete Dahil Edilmesi
- Fazla Çalışma Onayı
- İspat
- Sözleşme Özgürlüğü
- Usuli Kazanılmış Hak

Özet: Fazla çalışmanın temel ücret içinde ödeneceğinin kararlaştırılmış olması fazla çalışma ücretinden feragat anlamına gelmeyip; fazla çalışma alacağının ispatı ile fazla çalışma yapılmasının ispatı birbirinden farklıdır.

(4857 s. iş K. m. 41, 63, 68)

TÜRK MİLLETİ ADINA

YARGITAY İLAMI

Taraflar arasında ilk Derece Mahkemesinde görülen ve istinaf incelemesinden geçen alacak davasında verilen karar hakkında yapılan temyiz incelemesi sonucunda, Dairece İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesi kararının kaldırılmasına ve İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesince bozmaya uyularak yeniden yapılan yargılama sonucunda; davanın reddine karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda;

İlk Derece Mahkemesince uyulan 15.03.2022 tarihli bozma ilâmına karar veren Dairemiz heyetinin Başkan ve Üyeleri; Başkan Dr. S.G., Üye N.K., Üye B.A., Üye H.A., Üye Ş.K. davacı vekilince reddedilmiştir. 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 39 uncu maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca Dairelerin ve genel kurulların başkan ve üyeleri reddolunabilirler. Ret hususunda ki istemler, reddedilen başkan ve üye katılmaksızın ilgili daire veya genel kurullarca incelenerek kesin karara bağlanır.

Ancak Daire ve kurulların toplantılarını engelleyen toplu ret istemleri dinlenmez. Davacı vekilince reddedilen üyeler dışında Üye S.N., Üye Ö.F.H., Üye D.K., Üye H.S. görev yapmakta olup Dairenin toplanmasını engelleyecek şekilde toplu ret talebi dinlenemeyeceği değerlendirilerek incelenecek bir reddi hâkim talebi bulunmadığından ret talebinin nazara alınmamasına kesin olarak karar vermek gerekmiştir.

Davacı vekilinin gerekli şartları taşıdığı anlaşılan temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra, davacı vekilince ve cevap dilekçesinde duruşma talep eden davalı vekilinin temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 22.11.2022 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davacı vekili Avukat Ö.G.B. ile davalı vekili Avukat G.Ç. geldiler.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili, müvekkilinin davalı nezdinde 18.12.2006 tarihinde kalite sorumlusu olarak çalışmaya başladığını, sorumluluğundaki iş gereği haftanın 3 günü saat gözetmeksizin şehir dışında çalıştığını, davalı işyerinde mesai saatlerinin haftanın 5 günü, 08.00-16.30 saatleri arasında olduğunu, çok istisnai durumlarda cumartesi günleri de çalışıldığını, salı günleri depo, perşembe günleri de ofis toplantı günü olduğunu, pazartesi, çarşamba ve cuma günleri şehir dışı günleri olduğunu, haftanın 1 günü uçak seyahati, haftanın 2 günü de karayolu seyahati yaptığını, müvekkilinin haftalık yaklaşık 10-15 saat arası fazla çalışmasının bulunduğunu, fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğini, son 5 yıl için fazla çalışma ücretlerinin ödenmesini talep ettiklerini, müvekkilinin 2017 yılı itibarıyla aldığı ücretin 2.545,00 Avro (11.851182 TL net) olduğunu ileri sürerek, fazla çalışma alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili, dava konusu alacağın zamanaşımına uğradığını, davacının görevi gereği çalışma düzenini kendisinin belirlediğini, emsallerine göre çok yüksek bir ücret ile çalıştığını, fazla çalışma ücretine hak kazanamadığını, taraflar arasında imzalanan 18.06.2008 tarihli iş sözleşmesi uyarınca, davacının kararlaştırılan ücretlerine yıllık 270 saate kadar olan fazla çalışmalarının da dâhil olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin 10.07.2019 tarihli ve 2018/65 Esas, 2019/373 Karar sayılı kararı ile davacının davalı Şirkette 18.12.2006 02.11.2017 tarihleri arasında kalite sorumlusu olarak çalıştığı, davacının iş sözleşmesinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönünde herhangi bir madde hükmünün yer almadığı, davacının çalışma programını kendi üzerinde çalışan bir başka işçiye sunduğu, bu şekilde kendi çalışma saatlerini belirleyen üst düzey yönetici konumunda olduğunun kabul edilemeyeceği, işverence işyeri kayıtları sunulmadığı, davacının fazla çalışma iddiasını tanık beyanlarıyla

ispatlayabileceği ve tanık beyanlarına göre davacının fazla çalışma alacağına hak kazandığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı ve davalı vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuşlardır.

B. Gerekçe ve Sonuç

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesinin 24.11.2021 tarihli ve 2019/3258 Esas, 2021/2321 Karar sayılı kararı ile davacının fazla çalışma iddiasını tanık beyanları ve yazılı belgelere göre (uçak biletleri, ulaşıma dair evraklar) ispatladığı, bu delillere göre davacının haftanın iki günü 08.00-16.30 arasında 1 saat ara dinlenme ile günde 7,5 saat çalıştığı, haftanın 3 günü ise uçak veya karayoluyla şehir dışına giderek görev yaptığı, şehir dışındaki günlerde ortalama 07.00-22.00 arasında günde 15 saat, 1,5 saat ara dinlenme ile 13,5 saat çalıştığı, davacının iş sözleşmesinde 270 saatlik fazla çalışmanın ücrete dâhil olduğuna yönelik herhangi bir hükmün yer almadığı gerekçesi ile davacı ve davalı vekillerinin istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

A. Bozma Kararı

1. Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

2. Dairemizin 15.03.2022 tarihli ve 2022/1052 Esas, 2022/3407 Karar sayılı bozma ilâmında; taraflar arasında imzalanan 18.06.2008 tarihli iş sözleşmesinin üçüncü maddesi uyarınca fazla çalışma ücretinin davacının aylık ücretine dâhil olduğu, beyanları hükme esas alınan davacı tanığı Z.G.'nin anlatımlarından davacının haftalık 4,5 saat fazla çalıştığının ispatlanabildiği, davacının bir dönem şehir dışında çalıştığı günlerde işe saat 08.00'de başladığı, davacının ispatlanan fazla çalışmasına göre dava konusu alacağın reddine hükmedilmesi gerektiği gerekçesiyle temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karş istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılmasına karar verilmiştir.

B. İlk Derece Mahkemesince Bozmaya Uyularak Verilen Karar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile bozma ilâmına uyulmakla; dosya kapsamında dinlenen tanık beyanlarından, tanığın davacı ile birlikte çalıştığı haftanın iki günü için 07.00-22.00 saatleri arasında, haftanın geri kalan üç günü ise 08.00-16.30 arasında çalıştığı ispatlanabildiği, ispatlanan çalışma düzenine göre yasal ara dinlenme sonrası davacının haftalık 4,5 saat fazla çalıştığı, taraflarca imzalanan iş sözleşmesi hükmü uyarınca haftalık 5,2 saat fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil edildiği de gerekçe gösterilerek davanın reddine karar verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili; 15.03.2022 tarihli bozma ilâmına karar veren Dairemiz heyetini oluşturan başkan ve üyelerin reddini talep ettiğini, davacı tanığın beyanlarının keyfi bir biçimde yorumlandığını, davacı tanığın davacı ile birlikte sürekli şehir dışına çıkmamasının davacı işçinin çalışma koşullarını bilmediği anlamına gelmediğini, 18.06.2008 tarihli iş sözleşmesindeki hükmün fazla çalışmanın aylık ücrete dâhil edildiği şeklinde yorumlanamayacağını, davacı işçiden her yıl fazla çalışma onayı alınması gerektiğini, davacının ücret bordrolarında fazla çalışmaya ilişkin bir açıklamanın olmadığını, dosyadaki uçak biletlerine göre fazla çalışmanın ispatlandığını belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının bozulması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Dosya içeriğine, bozmanın mahiyeti ve kapsamına göre taraflar arasındaki uyuşmazlık, dava konusu fazla çalışma alacağının ispatı ve aylık ücrete dâhil edilmesi noktasındadır.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 371 inci maddesi ile 369 uncu maddesinin birinci fıkrası, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 41, 63 ve 68 inci maddeleri.

3. Değerlendirme

1 .Temyiz olunan nihai kararların bozulması 6100 sayılı Kanun'un 371 inci maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

2. Sözleşme özgürlüğü kuralı uyarınca yasal sınırlar içinde kalan fazla çalışma ücretinin aylık ücretin içinde olduğuna dair sözleşme hükümleri kural olarak geçerlidir. Dairemiz; yerleşik hâle gelen ilkeleri ile fazla çalışma ücretinin, ücrete dâhil olarak kararlaştırılmış olmasına sınırlı olarak değer vermektedir. Bu bağlamda sözleşme hükümlerinin geçerliliğine getirilen iki temel sınırlama mevcuttur. Bunlardan ilki, 4857 sayılı Kanun'un 41 inci maddesi gereği fazla çalışma süresinin bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı; diğeri ise kararlaştırılan aylık temel ücretin asgari ücretin üzerinde olması gerekliliğidir. Bir başka anlatımla Dairemiz, ücret seviyesinin yüksekliğini kaydın geçerliliğinin tespitinde dikkate almaktadır.

3. Diğer yandan iş sözleşmesinin devamı sırasında işçinin bir hakkından feragat etmesi veya hakkından feragat sonucu doğuran bir işlem yapması geçersizdir. Ancak fazla çalışmanın temel ücret içinde ödeneceğinin kararlaştırılmış olması, fazla çalışma ücretinden feragat anlamına gelmez. Fazla çalışma ücreti ödenmeyeceğinin kararlaştırılması ile fazla çalışmanın temel ücret içinde ödeneceğinin belirlenmesi birbirinden farklı kavramlardır. (Ömer Ekmekçi, Volkan Aslan, Hilal Yılmaz, "Anayasa Mahkemesinin Fazla Çalışmaya ilişkin Bireysel Başvuru Kararının Değerlendirilmesi (Onur Özdamar Başvurusu)", Çimento İşveren, Cilt 36, Temmuz 2022, Sayı 4, 8-35, s.31). Bu bağlamda davacı fazla çalışma ücretinden feragat etmiş değildir.

4. Fazla çalışma onayı alınmasına ilişkin düzenleme, işçinin fazla çalışma yapmaya zorlanamaması bakımından önemlidir. Düzenlemenin amacı, işçiyi işverenin olası haksız feshine karşı korumaktır. Fazla çalışma ücretinin karşılığının kararlaştırılan temel ücretin içinde olduğuna ilişkin kayıtlar ise fazla çalışmanın ücretlendirilmesine ilişkin iş sözleşmesindeki kayıt ile taraflar, fiilen yapılan fazla çalışmanın nasıl ücretlendirileceğini belirlemişlerdir. Fazla çalışma ücreti dâhil edilerek belirlenen ücret, işçinin aylık temel ücreti olduğundan iş sözleşmesindeki kayda rağmen yapılmayan fazla çalışmanın karşılığı ücretin, işverence geri istenmesi de mümkün olmaz. Şu hâlde fazla çalışma onayı alınması ile iş sözleşmesinde temel ücret içinde fazla çalışma ücretlerinin ödeneceği kuralı arasında herhangi bir bağlantı bulunmamaktadır.

5. Her ne kadar İlk Derece Mahkemesince uyulmasına hükmedilen bozma ilamında tanık beyanlarına göre haftalık 4,5 saat fazla çalışma yapıldığı şeklinde bir değerlendirme ile sonuca ulaşılmış ise de davacı tanığı Z.G.'nin anlatımlarından dava konusu alacağın tam

olarak ispatlanamadığı, fazla çalışma yapılması ile fazla çalışma alacağının ispatının birbirinden farklı olduğu ve bozma ile karşı taraf yararına kazanılmış hak oluşturan yönlerin yeniden incelenmesine imkân bulunmadığı anlaşılmaya göre bu hususlar bozma konusu yapılmamıştır.

6. Temyizen incelenen ilk Derece Mahkemesi kararının bozmaya uygun olduğu, kararda ve kararın gerekçesinde hukuk kurallarının somut olaya uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmadığı, bozmaya uyulmakla karşı taraf yararına kazanılmış hak durumunu oluşturan yönlerin ise yeniden incelenmesine hukukça imkân bulunmadığı anlaşılmakla; dilekçede ileri sürülen temyiz nedenleri kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

VII. KARAR

Açıklanan sebeple;

Davacı vekilinin yerinde görülmeyen tüm temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan kararın **ONANMASINA**,

Davalı yararına takdir edilen 8.400,00 TL duruşma vekâlet ücretinin davacı tarafa yükletilmesine,

Dosyanın ilk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge

Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

22.11.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

NOT: Bu karar Yargıtay Kararları Dergisinin CİLT: 49, SAYI: 4, Nisan 2023 sayısından alınmıştır.

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA