



T.C.
YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2024/6685

Karar No: 2024/9597

Karar Tarihi: 11-06-2024

YARGITAY KARARI

YARGITAY KARARI

MAHKEMESİ: Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi

SAYISI: 2024/21 E., 2024/345 K.

KARAR: İstinaf başvurusunun esastan reddi

İLK DERECE MAHKEMESİ: Ankara Batı 5. İş Mahkemesi

SAYISI: 2023/153 E., 2023/391 K.

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalılar vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin 30.03.2023 tarihli kararı ile İlk Derece Mahkemesinin söz konusu kararının ortadan kaldırılmasına, davanın yeniden görülmesi için dosyanın İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı üzerine yeniden yargılama yapan İlk Derece Mahkemesince, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verilmiştir.

Davacı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 11.06.2024 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davacı asıl ve vekili ... ile davalılar vekili Avukat Perihan Kızılaslan 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 dava dilekçesinde; müvekkilinin davalılara ait işyerinde 08.12.2016-18.04.2021 arasında

hiyap operatörü olarak Liberya-New Liberty Maden ocağında haftanın 7 günü 07.00-18.00 saatleri arası çalıştığını, haftada 4-5 gün 5-6 saat fazla çalışma yaptığını, son 6 ay her gün 07.00-21.00 arası 3-4 gün ise 00.00 saatine kadar çalıştığını, en son net 2.000,00 USD ücret aldığını, davalı tarafından iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini, organik bağ sebebiyle davalı iki Şirketin de müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğunu, diğer benzer davada husumet itirazının reddedilerek kesinleştiğini belirterek fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalılar vekili cevap dilekçesinde; davalı Şirketlere husumet yöneltilemeyeceğini, davacının yabancı Şirket iştiraki Bea Mountainin personeli olduğunu, davalı ... Mad. AŞ ile bağlantısının olmadığını, zamanaşımı def'inde bulunduklarını, iş sözleşmesinin feshinden sonra 30.04.2021 tarihinde 1.000,10 USD ödeme yapıldığını, mahsup edilmesi gerektiğini, hafta tatili, ulusal bayram genel tatil ve fazla çalışma karşılığı 3 aylık dönem için 16 gün izin verildiğini, yurda giriş ve çıkış yaptığını, yapılan fazla ödemelerin mahsup edilmesi gerektiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; işverenin Türk şirketleri olduğu, tarafların Liberya hukukunun uygulanması yönünde bir iddialarının da bulunmadığı, daha sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olduğu, bu nedenle Türk hukukunun uygulandığı, kaldırma kararı sonrası davacının yurt dışı giriş ve çıkış kayıtlarının incelendiği, bu konuda ek rapor alındığı, davacının 274 gün çalışmaksızın Türkiye'de kaldığı, bu kapsamda davacıya ücret ödemelerinin devam ettiği anlaşılmakla davacının fiilen çalıştığı, davalıların karşılığının ödendiğini ispatlayamadığı, fazla çalışma alacağına hükmedildiği, bu alacak yönünden yazılı delil bulunmadığı, hesaplama tanık anlatımlarına dayalı olduğundan indirim uygulandığı, bu kapsamda fazla yapılan ödemelerin mahsubu ile davacının 1.626,18 USD fazla çalışma alacağının bulunduğu, mahsup sonrası ulusal bayram ve genel tatil ve hafta tatili alacakları bulunmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davacı vekili; işveren tarafından ücret alacağına ilişkin yapılan ödemelerin, fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili ücretlerinden mahsup edilmesinin hatalı olduğunu, sözleşme ile kararlaştırılan iznin serbest zaman kullanımı olarak kabulünün hatalı olduğunu, yurt içinde geçirilen izinlerin yıllık ücretli izin sayılması gerektiğini, toplu hafta tatili kullandırılması uygulamasının iş sağlığı ve iş güvenliğine ve anayasal ilkelere aykırı olduğunu belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davalının cevap dilekçesinde ve/veya ön inceleme duruşmasında, taraflar arasındaki uyuşmazlığa davacının çalıştığı ülke (Liberya) hukukunun uygulanması gerektiğine, Türk hukukunun uygulanamayacağına dair bir iddiada ve savunmada bulunmadığı, bu nedenle İlk Derece Mahkemesince taraflar arasındaki uyuşmazlığa Türk hukukunun uygulanmasında bir hukuka aykırılık bulunmadığı, davalı tarafından dosyaya sunulan ödeme belgeleri ile banka kayıtlarının incelenmesinde, davacının genel tatil ve hafta tatili günlerinde çalışması hâlinde bu çalışmaların karşılığının eksiksiz olarak ödendiği, bu nedenle davacının genel tatil

ücreti ile hafta tatili ücreti alacaklarına hak kazanmasının mümkün olmadığı, fazla çalışma ücreti bakımından tüm dosya kapsamından, davacının haftada 17 saat fazla çalışma yaptığı, bu fazla çalışma süresi üzerinden hesaplama ve %30 indirim yapıldığında davacının net 13.265,01 USD fazla çalışma ücretine hak kazandığı, davacıya fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili ücretleri için toplam net 18.267,00 USD ödendiği, bu miktarın 5.852,45 USD'lik kısmının hafta tatili ücreti, 775,72 USD'lik kısmının genel tatil ücreti için ödendiğinin hükme esas alınan bilirkişi raporunda belirlendiği, dolayısıyla geriye kalan net 11.638,83 USD'nin fazla çalışma ücreti için ödendiğinin kabul edildiği, her ne kadar davacı vekili, işverence net 18.267,00 USD ödemenin ücret alacağı için yapıldığını iddia etmişse de eldeki davada, davacının ücretlerinin eksik ödendiğine dair bir iddiası bulunmadığı gibi ücret alacağı talebi de olmadığı, davalı tarafından dosyaya sunulan ücret bordroları incelendiğinde de davacının ücretlerinin eksiksiz olarak ödendiği gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

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

B. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili; istinaf dilekçesinde belirttiği sebepler ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık; fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispat ve hesaplanmasına ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddesi.
2. 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 24 ve 27 nci maddeleri.
3. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 41, 44, 46, 47 ve 63 üncü maddeleri.
4. Resmî Gazete'de 06.04.2004 tarihinde yayımlanan 25425 sayılı İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin \"Serbest Zaman\" kenar başlıklı 6 ncı maddesi şöyledir:

\"Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı, 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

İşçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullanılamaz.\"

5. Dairemizin 16.04.2024 tarihli ve 2024/3800 Esas, 2024/6931 Karar; 2024/3802 Esas, 2024/6932 Karar; 2024/3802 Esas, 2024/6933 Karar sayılı onama kararları.

3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.
2. 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.
3. 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.
4. 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 ihtirazı kaydının bulunması hâlinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazı kayıtsız olması durumunda işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir.
5. İşçiye bordro imzalatılmadığı hâlde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazı kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür.
6. 4857 sayılı Kanun; fazla çalışma yapıldığında, işçiye isterse ücreti yerine serbest zaman kullanma hakkı tanımıştır. Bu süre her saat karşılığı, fazla çalışma için bir saat otuz dakika, fazla süreli çalışma için bir saat onbeş dakika olarak belirlenmiştir. Bu sürelerin sözleşmelerle artırılması mümkündür. Günlük çalışma süresinin on bir saati aşamayacağı 4857 sayılı Kanun'da emredici şekilde düzenlendiğine göre bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tâbi tutulamayacağı, zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir.
7. Ancak hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil günleri dinlenme hakkı kapsamında kaldığından, tatilde yapılan çalışma karşılığı serbest zaman kullandırılması 4857 sayılı Kanun'a aykırılık teşkil eder. Serbest zaman ancak fazla çalışma karşılığı verilebilir. Tatilde yapılan çalışma karşılığında izin verilmişse bu ancak mazeret izni olarak kabul edilebilir.
8. Somut uyuşmazlıkta davalı taraf; davacının, 12 hafta çalışmadan sonra 16 gün Türkiye'de ücretini alacak şekilde serbest zaman geçirdiğini ve bu şekilde 274 gün karşılığı 18.267,00 USD ücret aldığını savunmuş olup İlk Derece Mahkemesince hükme hesaplama yönünden esas alınan bilirkişi raporunda, davalı tarafın belirttiği bu miktar, fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil alacaklarından mahsup edilmiştir.
9. Davacının davalı işyerinde Roster Planı çerçevesinde çalıştığı, 01.04.2021 tarihli iş sözleşmesinin 6 ncı maddesinde; 4857 sayılı Kanun kapsamında hak kazandığı yıllık ücretli izinleri dışında, 10 haftalık çalışma süresinden sonra 2 haftalık ücretli izne hak kazanacağının belirlendiği anlaşılmaktadır. Ayrıca \"Muvafakatname\" başlıklı belge incelendiğinde, davacının 27.03.2017 tarihinden 01.04.2021 tarihine kadar Roster Planı kapsamında 8 haftalık çalışma süresinden sonra 2 haftalık ücretli izne hak

kazanacak şekilde çalıştığı anlaşılmaktadır.

10. Davalılar tarafından davacının fazla çalışması karşılığı serbest zaman kullanmak istediğine ilişkin yazılı başvurusu bulunduğu da ispatlanamamıştır.

11. Yukarıda yapılan açıklamalar ve tüm dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler, iş sözleşmesi, tanık beyanları ve Dairemizin emsal kararları hep birlikte değerlendirildiğinde; davalı tarafın, davacının Türkiye'de serbest zaman kullanma kapsamında olduğunu belirttiği sürelerde, davacının Roster Planı kapsamında yıllık ücretli izinde olduğu kabul edilerek bu süreler için ödenen ücretler mahsup edilmeksizin dava konusu alacakların hüküm altına alınması yerine yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Davacı yararına takdir edilen 17.100,00 TL duruşma vekâlet ücretinin davalılara yükletilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

11.06.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.