

FAZLA MESAI ALACAĞINDA İSPAT



FAZLA MESAI KAVRAMI

FAZLA MESAI KAVRAMI:

*Fazla mesai ücreti, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41.maddesinde düzenlenmiştir. Kanun, ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla mesai yapılabileceğini öngörmüş olup, **haftalık kırkbeş saati aşan çalışmaları fazla mesai olarak nitelendirmiştir.**

*Kanuna göre, taraflar arasındaki iş sözleşmesinde işçinin haftalık normal çalışma süresi en fazla 45 saat olarak kararlaştırılabilecek olup, sözleşmede kararlaştırılan çalışma süresi 45 saat ise, bu süreyi aşan çalışmalar fazla mesai olarak adlandırılmış; ***sözleşmede kararlaştırılan çalışma süresi haftalık 45 saatten az ise, bu süreyi aşan çalışmalardan 45 saate kadar olan kısmı fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilmiştir.***

FAZLA MESAI KAVRAMI

*İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 4.maddesinin 3.fıkrası, günlük çalışma süresinin her ne olursa olsun 11 saati aşamayacağını düzenlemiştir. Yargıtay'a göre, haftalık çalışma süresi 45 saati aşmasa da, **günlük çalışma süresinden 11 saati aşan kısmı fazla mesai olarak kabul edilmelidir.**

*İş Kanunu'nun 69/3.maddesi uyarınca gece çalışmalarının 7,5 saati aşamayacak olması nedeniyle, haftalık 45 saatlik azami süre aşılmassa dahi **gece çalışmalarının günlük 7,5 saati aşan kısmı fazla mesai olarak kabul edilmektedir.**

*Kanun, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işleri bu düzenlemeden ayırık tutarak **bu işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilceğini öngörmüş olup**, bu işlerde fazla çalışma olgusu haftalık azami 45 saatlik azami çalışma süresine göre belirlenecektir.

FAZLA MESAI KAVRAMI

*Bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâller dışında yer altında **maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.**

*Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde **haftalık otuz yedi buçuk saati aşan** her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde yüzden** az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir.

FAZLA MESAI KAVRAMI

*Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliğinde belirlenen yasal günlük çalışma sürelerinin üzerindeki çalışmalar doğrudan fazla mesai olarak değerlendirilir. Sözü edilen çalışmalarda haftalık kırk beş saat olan yasal sürenin aşılmamış olmasının önemi yoktur. **Günde yedi buçuk saati aşan süreler fazla mesaidir.**

*30.01.2010 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 5947 sayılı Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 9. maddesi ile 3153 sayılı Kanuna eklenen Ek 1. maddede “İyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresi 35 saattir” hükmünü içermektedir.Bu düzenlemeye göre **bu Kanun kapsamında çalışanların haftalık otuz beş saati aşan çalışmaları fazla mesaidir.**

FAZLA MESAI KAVRAMI

*Basın İş Kanunu kapsamında çalışanlar bakımından 5953 sayılı Kanun'un ek 1 inci maddesinde, günlük iş süresinin gece ve gündüz devrelerinde sekiz saat olduğu kural altına alındıktan sonra takip eden fıkrada **günlük sekiz saati aşan çalışmalarla, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde yapılan çalışmaların “fazla saatlerde çalışma” olduğu açıklanmıştır.**

*Deniz İş Kanunu hem günlük (8 saat) hem haftalık (48 saat) çalışma süresinin aşılmasını fazla saatlerle çalışma olarak kabul etmiştir. Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süreler, **günlük 8 veya haftalık 48 saati aştığı takdirde gemi adamının fazla mesai yaptığı ortaya çıkar.**

FAZLA MESAI İSPAT

FAZLA MESAI İSPAT

*Gerek mülga 1475 sayılı İş Kanunu, gerekse hâlen yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nda fazla mesainin ispatı ile ilgili olarak özel bir hüküm bulunmamaktadır.***Bu nedenle fazla mesainin ispatı genel hükümlere tabidir.***

****Kural olarak herkes iddiasını kanıtlamakla yükümlüdür.***
Kendisine ispat yükü düşen taraf iddiasını ispat edemezse, kendisine ispat yükü düşmeyen diğer tarafın onun iddiasının aksini ispat etmesine gerek yoktur; o olgu ispat edilmemiş sayılır.

İSPAT YÜKÜ

*6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun “İspat yükü” başlığını taşıyan **190. maddesinde** ;

“(1) İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, **iddia edilen vakiaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir.**

(2) Kanuni bir karineye dayanan taraf, sadece karinenin temelini oluşturan vakiaya ilişkin ispat yükü altındadır. Kanunda öngörülen istisnalar dışında, karşı taraf, kanuni karinenin aksini ispat edebilir”.şeklinde düzenleme mevcuttur.

*Yukarıda belirtilen maddenin birinci fıkrasında, ispat yükünün belirlenmesine ilişkin temel kural vurgulanmıştır. **Buna göre, bir vakiaya bağlanan hukukî sonuçtan kendi lehine hak çıkaran taraf ispat yükünü üzerinde taşıyacaktır.** İkinci fıkrada ise, karinelerin varlığı hâlinde ispat yükünün nasıl belirleneceği düzenlenmiştir.

İSPAT YÜKÜ

*Belirttiğimiz Yasal düzenlemeler çerçevesinde **fazla mesai yaptığıının ispat yükü davacıdadır.Kural olarak her türlü delille ispatlayabilir.**Fazla mesainin ödendiğinin ispatı davalı işverendedir.Davalı işveren bunu yazılı belgeler ile ispatlamalıdır.Ödendiğinin tanıkla ispatlanamıyacağı Dairemizce kabul edilmiştir.

İSPAT YÜKÜ

SOMUTLAŞTIRMA YÜKÜ

*6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) konuya ilişkin ve “Somutlaştırma yükü ve delillerin gösterilmesi” başlıklı 194. maddesi ise;

“(1)Taraflar, dayandıkları vakıaları, *ispata elverişli şekilde somutlaştırmalıdır.*

(2)Tarafların, dayandıkları delilleri ve hangi delilin hangi vakıanın ispatı için gösterildiğini açıkça belirtmeleri zorunludur” şeklinde düzenlenmiştir.

İSPAT YÜKÜ

*Dava dilekçesinde, gerek Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 119/1-e gerekse m. 194 gereğince somutlaştırma yükünün yerine getirilmemiş olması halinde, önce hâkim davayı aydınlatma ödevi ve ön incelemedeki görevi gereği, somut olmayan hususların belirlenmesini (yeni bir vakıa meydana getirmeden, sadece mevcut vakıa kapsamında) davacıdan istemeli, bu eksiklik tamamlanırsa yargılamaya devam edilerek karar verilmeli, bu eksiklik tamamlanmaz, somutlaştırma gerçekleşmezse, ispatsız kalan davanın reddine karar verilmesi gereklidir.

İSPAT YÜKÜ

YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ 2018/456 ESAS SAYILI İLAMI:

“Somut olayda, davacı vekili dava dilekçesinde çalışma şekli ile günlük ve haftalık çalışma süresi, hangi hafta tatili ve genel tatillerde çalıştığına dair herhangi bir beyanda bulunmadan fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacağı talebinde bulunmuştur. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, tanık beyanlarından hareketle dava konusu alacaklar hesaplanmıştır. Dava dilekçesi, dava konusu fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacakları bakımından hiçbir açıklama içermemektedir. ***Bu durumda, öncelikle davacıya anılan alacak talepleri yönünden, haftada kaç gün günde kaç saat çalıştığı, ne kadar ara dinlenme kullandığı,*** ayda kaç hafta tatilinde çalıştığı ve hangi genel tatillerde çalışmasını sürdürdüğü yukarıdaki ilkeler doğrultusunda açıklattırılmalı ve oluşacak sonuca göre anılan alacaklar yeniden bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Somut açıklama içermeyen talepler hakkında tanık anlatımı ile hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

***YAZILI DELİLLER**

***TANIK BEYANI**

***FAZLA MESAI KONUSUNDA ÖZELLİK GÖSTEREN BAZI
ÇALIŞAN GRUPLARI**

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

***YAZILI DELİLLER**

-ÜCRET BORDROLARI

-PUANTAJLAR

-İŞYERİ KAYITLARI

>İŞYERİ ELEKTRONİK GİRİŞ ÇIKIŞ KAYITLARI,

>ŞİRKET İÇİ YAZIŞMALAR

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

***ÜCRET BORDROLARI**

>İMZALI VE FAZLA MESAI TAHAKKUK EDEN ÜCRET BORDROLARI

Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir.

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ 2016/31005 ESAS SAYILI İLAMI:

“Somut uyuşmazlıkta, tır şoförü olarak çalışan davacı fazla çalışma ücret alacağını ve ulusal bayram genel tatil ücret alacaklarını talep etmiştir. Dosya kapsamına sunulan takograf kayıtlarının trafik bilirkişisi tarafından çözümlenmesi sonucu düzenlenen hesaplama tablosuna göre davacının ücret bordrolarında belirtilen fazla çalışma sürelerinden daha fazla çalıştığı tespit edilmiştir. Ücret bordrolarının aksinin takograf kayıtları ile ispat edildiği dolayısı ile hükme esas alınan bilirkişi raporunda yapılan hesaplamalardan bordrolardaki tahakkukların mahsup edilmesi Dairemiz ilke ve esaslarına uygun olmuştur.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 2021/5730 ESAS SAYILI İLAMI:

“Somut uyuşmazlıkta, davalı vekili tarafından bilirkişi raporuna itiraz dilekçesi ekinde imzalı bordrolar ibraz edilmiş olup bu bordrolarda fazla çalışma ücreti ile hafta tatili ücreti tahakkukları olduğu görülmektedir.Yukarıda da izah edildiği üzere imzalı bordro ile tahakkuk bulunan ayların fazla çalışma ile hafta tatili hesaplamasından dışlanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 2021/7105 ESAS SAYILI İLAMI:

“Somut olayda, işveren tarafından dosyaya davacı işçiye ait imzalı ve fazla mesai tahakkuku içeren ve ihtirazi kayıta taşımayan bordrolar sunulmuştur. Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda fazla mesai hesabı yapılırken bu bordroların ait olduğu aylar fazla mesai hesabından dışlanması gerekirken, bu ödemelerin fazla mesai hesabından mahsubu yerinde olmamıştır.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

>İMZALI BORDROLARDAKİ ÜCRETİN ÜSTÜ İSPATLANIYOR İSE BELİRTİLEN SAAT FAZLA MESAI KABUL EDİLEN ÜCRET ÜZERİNDEN HESAPLANIP TAHAKKUK EDEN TUTAR MAHSUP EDİLİR.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 2021/11749 ESAS SAYILI İLAMI:

“...Ancak davacının gerçek ücretinin bordroya yansıtılmadığı dosya kapsamından anlaşıldığına göre, **bordrolarda tahakkuku yapılan fazla mesainin tespit edilen bu gerçek ücret üzerinden hesaplanıp yine bordroya göre ödendiği belirtilen miktarlar mahsup edilerek** sonuca gidilmesi gerekirken, fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili alacaklarının dışlama yapılarak hüküm altına alınması hatalıdır.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 2021/10628 ESAS SAYILI İLAMI:

“...Başka bir anlatımla imzalı bordroda fazla çalışma saati bulunması halinde, tanık anlatımları ile belirlenen çalışma saatlerine göre değil, bordroda yazılı olan fazla çalışma saati esas alınarak ve davacının belirlenen gerçek ücreti üzerinden hesaplama yapılması gerekmektedir. Bu durumda imzalı bordrolarda belirtilen çalışma saatlerinden daha fazla çalışma iddiasının ancak yazılı kayıt ile ispat edilebileceği, yazılı kayıtlara göre ispat halinde bordrodaki tahakkukların mahsubunun gerektiği, yazılı kayıt yoksa çalışma saati içeren imzalı bordroların aksinin tanık delili ile ispat edilemeyeceği esasının göz ardı edilmesi yerinde değildir. Davalı vekilinin, bilirkişi raporuna karşı bu yöndeki itirazları da gözetilerek bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

>İMZALI BORDROLARDA SEMBOLİK FAZLA MESAI TAHAKKUKU BULUNMASI DURUMUNDA TAHAKKUK EDEN TUTAR MAHSUP EDİLİR.

Dairemizin yerleşmiş içtihatlarına göre işverence imzalı ücret bordrolarında işçilerin fazla mesai ücreti talep etmesine engel olacak şekilde sembolik fazla mesai tahakkukları yapılırsa **bu aylar imzalı olsa bile fazla mesai hesabından dışlanmaz ancak yapılan fazla mesai ödemeleri tespit edilen fazla mesai ücreti alacağından mahsup edilir.**

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 2020/3490 ESAS SAYILI İLAMI:

“Davacı ve davalı tanık beyanlarına göre davacının davalıya ait işyerinde haftalık 6 saat fazla çalışma yaptığı sabit ise de, dosyada yer alan 2015 yılının kimi aylarına ilişkin imzalı ücret bordrolarında aylık 1 yahut 2 saat fazla çalışma tahakkuklarının bulunduğu görülmektedir. Kabul edilen fazla çalışma süresine göre söz konusu tahakkukların sembolik nitelikte bulunduğu anlaşılmakla, bu miktarların fazla çalışma ücreti alacağından mahsubu gerekirken dikkate alınmaması da hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 2020/4168 ESAS SAYILI İLAMI:

“Somut olayda, hükme esas alınan ek raporda, davacının tanık beyanlarına göre davalı işyerinde haftalık 21 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilmek suretiyle fazla çalışma ücreti hesaplanmış, dosya içerisinde yer alan imzalı bordrolarda yer alan tahakkuklar ise sembolik olarak nitelendirilip yapılan hesaplama mahsup edilmiş ise de **dosya içerisinde mevcut ücret bordroları incelendiğinde davacı tarafça imzalı olduğu, imza itirazına uğramadığı ve hesaplanan döneme ilişkin olarak her ay 10, 15,20,25 veya 30 saatlerinde fazla mesai tahakkuklarının yer aldığı görülmüş olup belirtilen saat tahakkuklarının sembolik olmadığı** aylara göre de farklılık arz ettiği açıktır. Ancak davacının asgari ücretin iki katı olacak şekilde fesih tarihinde brüt 2547,00 TL ücret ile çalıştığı sabit olduğundan, dosya kapsamında yer alan ücret bordrolarındaki çıplak ücretin gerçek ücreti yansıtmadığı da görülmektedir. Böyle olunca imzalı ücret bordrolarında yer alan tahakkuklar gerçek ücret yerine düşük ücretten yapıldığından tahakkuk bulunan bordro döneminin dışlanması yerine imzalı bordrolarda geçen fazla çalışma saati sayısı ile sınırlı olmak üzere ancak gerçek ücretten hesaplama yapılarak ve mevcut tahakkukların da mahsubu ile yeniden fazla çalışma ücreti hesaplanmalıdır.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

>İMZALI ANCAK FAZLA MESAI TAHAKKUK ETMEYEN ÜCRET BORDROLARI

Bordroda fazla çalışma bölümünün boş olması veya fazla mesainin bordrolarda sıfır olarak gösterilmesi ve herhangi bir tahakkuk ve ödeme içermemesi halinde *işçinin bu alacaklarla ilgili çalışmasını ispatlaması durumunda alacağa hak kazanacağı ve böyle bir durumda işçinin fazla mesai yaptığını her türlü delille ispat edebileceği* belirtilmektedir.

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

>İMZASIZ ANCAK FAZLA MESAI TAHAKKUK EDEN ÜCRET BORDROLARI

İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla mesai ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla mesai yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür.

Bordrolarda tahakkuk bulunmasına rağmen bordroların imzasız olması halinde, varsa ilgili dönem banka ve tüm ödeme kayıtları celp edilmeli ve ödendiği tespit edilen miktarlar yapılan hesaplamadan mahsup edilmelidir.

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 2017/17684 ESAS SAYILI İLAMI:

“Açıklanan nedenler ile dosya içerisinde bulunan ücret bordroları tek tek incelenerek, zamlı tahakkuk bulunan imzalı ücret bordrolarının bulunduğu aylar; fazla çalışma alacağı bakımından yapılan hesaplamadan dışlanmalı, tahakkuk bulunan fakat imza bulunmayan ücret bordrolarının ise karşılığının banka kanalıyla ödenip ödenmediği tespit edilerek, banka aracılığı ile ödenmiş olması halinde bu aylar için ödenen miktarlar yapılan hesaplamadan mahsup edilmelidir.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 2021/9697 ESAS SAYILI İLAMI:

“Yukarıda yer verilen ilke kararında da belirtildiği üzere 2012 yılı Mart-Eylül- Ekim ayı bordroları fazla çalışma tahakkuku içermekle birlikte aynı zamanda imzalı olduklarından fazla çalışma alacak hesabında bu ayların dışlanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır. Hesaplama dönemindeki diğer aylar bakımından ise davacının 2012 yılı öncesi için haftada 6 saat fazla çalışma yaptığı, 2012 yılı ve sonraki yıllar bakımından da haftada 9,5 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek hesaplama yapıp imzasız bordrodaki tahakkukların yapılan hesaplamadan mahsubu sonrasında kalan bakiye bakımından hüküm kurulması gerekirken imzasız bordrodaki tahakkukların hiç dikkate alınmaması hatalıdır.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

***BORDRO HİLESİ KAVRAMI**

YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ 2019/4140 ESAS SAYILI İLAMI:

“Davalı tarafça sunulan bordroların incelenmesinde; bordrolarda aylık 65 saat fazla mesai ve 20 saat hafta tatili tahakkuklarının yapıldığı görülmektedir. Örneğin Eylül 2012 ayına ait imzasız bordronun incelenmesinde 65 saat fazla mesai ve 20 saat hafta tatili tahakkuku yapılarak, davacının brüt hakedişinin 3.000 USD olduğu 150 USD Sosyal Güvenlik Kurumu kesintisi yapılarak net hakedişinin 2.850 USD olarak belirlendiği, davacıya şantiyede avans olarak ödenen 243 USD'nin mahsubu ile davacıya toplam 2.607 USD ödeme yapılması gerektiği görülmüştür. Aralık 2012 maaş bordrosu da aynı şekildedir.

Yine davacının 27 gün yıllık izinde olduğu Nisan 2013 bordrosunda davacının 27 gün izinde olduğu belirtilmesine rağmen 27 gün üzerinden 2.700 USD brüt hakediş hesaplanmış 100 USD Sosyal Güvenlik Kurumu kesintisi ile davacıya 2.600 USD ödeme yapılması gerektiği yazılmıştır.

Bu açıklamalar karşısında davalı iş yerinde bordro hilesi bulunduğu anlaşılmakla, bordro hilesinin söz konusu olduğu hallerde bordrodaki (fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti gibi) tahakkuklar aslında gerçekte bu çalışmaların karşılığı olan ücretler olmayıp, işçinin temel ücretinin bir parçası olduğundan, bu tahakkuk miktarları hiç dikkate alınmadan sonuca gidilmesi gerekmektedir.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ 2018/10356 ESAS SAYILI İLAMI:

“Öncelikle belirtmek gerekir ki, bordro hilesinin söz konusu olduğu hallerde bordrodaki (fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti gibi) tahakkuklar aslında gerçekte bu çalışmaların karşılığı olan ücretler olmayıp, işçinin temel ücretinin bir parçası olduğundan, bu tahakkuk miktarları hiç dikkate alınmadan sonuca gidilmesi doğru bir yoldur. Ancak somut

olayda dava dilekçesinde böyle bir iddia ileri sürülmediği gibi, davacının aylık bordrolarındaki fazla çalışma süresinin sabit olarak 22,5 saat (yıllara göre de bu miktarın değiştiği görülmektedir) olarak gösterilmesi ve davacının gerçek ücretinin bordroda görünen ücretten farklı olduğunun belirlenmesi tek başına bordro hilesi bulunduğu şeklinde değerlendirilemez. Tüm dosya kapsamı birlikte ele alındığında, işverence ücret bordrolarında belirtilen şekilde bir hile yapıldığından söz edilmesi mümkün değildir. Hal böyle olunca

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

PUANTAJLAR

İşverence günlük çalışma saatlerini içerecek şekilde puantaj kayıtları tutulması halinde, bu kayıtlar işçinin fazla mesai iddiasının ispatı için yazılı deliller arasındadır. İşçi, imzalı ve günlük çalışma saatlerinin yazılı olduğu puantaj kayıtlarına karşı fazla mesai iddiasını ancak yazılı delillerle ispatlayabilir; **diğer bir deyişle puantaj kayıtlarının varlığı halinde tanık beyanlarına dayanılarak fazla mesai iddiası ispatlanmış sayılmaz.**

Puantaj kayıtlarında işe giriş çıkış saatleri belirtilmemiş ise bu halde fazla mesai iddiası tanık ve sair delillerle ispatlanabilecektir. Aynı şekilde, puantaj kayıtları, işe giriş-çıkış saatlerini içerse dahi işçinin imzasının bulunmaması halinde bu kayıtlara itibar edilemeyecektir.

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 2021/9882 ESAS SAYILI İLAMI:

“Söz konusu puantaj kayıtları davacının imzasını içermese de, davacı tarafca dosyaya sunulmuştur. Davacı taraf “davaya ilişkin beyanlarımız ve davalı yan tarafından dosyaya ibraz edilmeyen puantaj kayıtlarının ibrazından ibarettir” konulu 12.01.2018 tarihli dilekçesinde de, davalının eldeki dosyaya sunmaktan kaçındığı, ancak bir başka dosyaya ibraz ettiği puantaj kayıtlarını sunduklarını, bu kayıtlara göre davacının fazla çalışma yaptığının yazılı olarak ispat edilebildiğini ifade etmektedir. Bu beyan karşısında, puantaj kayıtlarının bulunduğu dönem yönünden bu kayıtlarda bulunan fazla çalışma süresi, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil günü dikkate alınarak hesaplama yapılması gerekir. İlk Derece Mahkemesinin, bordrolardaki ücret miktarının gerçeği yansıtmadığına yönelik kabulü yerinde ise de, puantaj kayıtlarının bulunduğu dönem yönünden kayıtlara göre değerlendirme yapılması gerektiği dikkate alınmadan tanık anlatımları doğrultusunda sonuca gidilmesi hatalıdır.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 2018/456 ESAS SAYILI İLAMI:

“Somut olayda,davalı tarafça sunulan puantaj kayıtları dikkate alınmadan hesaplama yapıldığı anlaşılmaktadır.Bir kamu kurumu olan davalı Belediye işyerinde düzenlenen puantaj kayıtlarının bulunduğu dönem bakımından fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacakları puantaj kayıtlarına göre hesaplanmalı, puantaj kaydı bulunmayan dönemler yönünden ise tanıkların kendi çalışma dönemleri ile sınırlı olarak beyanlarına itibar edilerek hesaplama yapılmalıdır.İşyeri kaydı olan dönem için de tanık beyanlarına göre hesap yapılması ve tanıkların kendi çalışma döneminden daha fazla süre için beyanlarının hükme esas alınması da hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

İŞYERİ KAYITLARI

>İŞYERİ ELEKTRONİK GİRİŞ ÇIKIŞ KAYITLARI

İşyerine kartlı giriş-çıkış, parmak okuma sistemlerinin veya turnike geçiş sisteminin bulunduğu hallerde bu sistemlerden elde edilen verilerle delil olarak sunulan belgelerde işçinin imzası bulunamayacağından imzasız olması nedeniyle bu delillere itibar edilmemesi hatalı olacak; **bu tür elektronik giriş-çıkış kayıtları yazılı delil kabul edilerek tanık beyanlarına karşı üstünlük tanınması gerekecektir.** Elektronik sistemlerden elde edilen kayıtların kapsadığı dönemler yönünden bu verilere, diğer dönemler yönünden ise tanık ve sair delillere göre değerlendirme yapılacaktır. **Elektronik sistemlerden elde edile kayıtlardan elde edilen verilerde değişiklik yapıldığı iddiası bulunması halinde bu tür iddialar gerekirse yerinde keşif yapılarak değerlendirilmeli ve sistemde sonradan değişiklik yapıp yapılmadığı hususunda uzman bilirkişiden rapor alınmalıdır.**

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ 2022/30 ESAS SAYILI İLAMI:

“Somut olayda, davalı işveren tarafından davacının işyerine giriş-çıkış saatlerini gösteren manyetik kart sistemi dökümleri sunulmuş, davacı tarafından yaptığı işin niteliği gereği çoğunlukla sahada görev aldığından söz konusu kayıtların gerçeği yansıtmadığı savunulmuştur. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, işe giriş-çıkışları gösteren manyetik kart sistemi dökümleri davacının imzasına havi olmadığı gerekçesi ile dikkate alınmadan fazla mesai ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları tanık beyanına göre belirlenmiş ise de davacının da kabulünde olduğu üzere işyerinde giriş-çıkış saatlerinin tespitine yönelik olarak manyetik kart sisteminin bulunduğu ve tanık beyanlarına göre davacının çoğunlukla sahada çalıştığı şeklindeki savunmasının da yerinde olmadığı anlaşılmış olup mahkemece fazla mesai ile ulusal bayram ve genel tatil alacaklarına ilişkin olarak **davalı tarafça ibraz edilen manyetik kart sistemi kayıtları sunulan dönemler yönünden söz konusu kayıtlar değerlendirilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken** eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetli olmamıştır.

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ 2020/1903 ESAS SAYILI İLAMI:

“Somut uyuşmazlıkta; Mahkemece hükmüne uyulan bozma ilamında açıklandığı üzere yurtiçi sevkiyat şoförü olarak çalışan davacıya ait bir kısım takometre kayıtları, işyerine giriş çıkış kayıtları ve seyahat görev formları dosyaya sunulmuştur. Mahkemece kayıt bulunan dönemlere ilişkin olarak bu kayıtlara, kayıt bulunmayan dönemlere ilişkin olarak ise tanık beyanlarına itibar edilerek davacının haftalık 45 saati aşan çalışma yapıp yapmadığı haftalar itibariyle somut ve denetime elverişli şekilde belirlenip sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, kayıtlar ve tanık beyanları birlikte değerlendirilip ortalamadan söz edilerek varsayımsal hesaplama yapan hatalı bilirkişi raporuna itibarla karar verilmesi isabetsizdir.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ 2021/9876 ESAS SAYILI İLAMİ:

“Ancak dosya içeriğine göre, davacı vekili, davacının işyerinde kullandığı bilgisayar log kayıtları üzerinde inceleme yapılarak çalışma saatlerinin buna göre belirlenmesini, normal mesai süresi üzerindeki çalışmalarının yeniden değerlendirilmesini talep etmiştir. Davacının bu yöne ilişkin itirazları giderilerek karar verilmesi gerekirken ispata ilişkin hukuki dinlenilme hakkı ihlal edilerek hüküm kurulması doğru değildir.

Şu halde; her iki taraf da işyeri kayıtlarına delil olarak dayandığından, gerekirse işyeri kayıtları üzerinde konusunda uzman bilirkişiye yerinde inceleme yetkisi verilerek, **davacıya ait bilgisayar açılış kapanış sistem kayıtları (log kayıtları), banka içi talimat niteliği taşıyan ve Cumartesi çalışılmasına dair kayıtlar ile banka güvenlik defteri kronolojik sıralı olarak temin edilerek, inceleme yapmaya elverişli kayıtların varlığı halinde kayıtlara göre, kayıt bulunmayan dönem için ise tanık beyanlarına göre** her hafta için ayrı ayrı denetime elverişli olacak şekilde rapor aldırılmalı ve bozma ilamı ile oluşan usuli müktesep haklar da nazara alınarak sonucuna göre davacının sözleşme ile kabul edilen sürenin üzerinde fazla çalışması olup olmadığı belirlenmelidir.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

***DAVALININ İŞYERİ KAYITLARINI SUNMAMASI DURUMUNDA HUKUK MUHAKEMELERİ KANUNUNUN 220. MADDESİ GEREĞİNCE TALEP EDİLMESİ GEREKLİDİR.**

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 219. maddesi taraflara kendilerinin veya karşı tarafın delil olarak dayandıkları ve ellerinde bulunan tüm belgeleri mahkemeye ibraz etmeleri zorunluluğunu getirmiştir. Aynı maddeyi takip eden 220. maddesinde ise belgeyi ibraz etmeme halinde ne tür bir işlem yapılacağı belirtilmiştir.

Buna göre;

“(1) İbrazı istenen belgenin, ileri sürülen hususun *ispatı için zorunlu* ve bu isteğin **kanuna uygun olduğuna** mahkemece kanaat getirildiği ve karşı taraf da bu **belgenin elinde olduğunu ikrar ettiği** veya ileri sürülen **talep üzerine sükut ettiği** yahut belgenin var olduğu **resmî bir kayıtla anlaşıldığı** veya **başka bir belgede ikrar olunduğu** takdirde, mahkeme bu belgenin ibrazı için kesin bir süre verir.

(2) Mahkemece, ibrazı istenen belgenin elinde bulunduğunu inkâr eden tarafa, böyle bir belgenin elinde bulunmadığına, özenle aradığı hâlde bulamadığına ve nerede olduğunu da bilmediğine ilişkin yemin teklif edilir.

(3) Belgeyi ibraz etmesine karar verilen taraf, kendisine verilen sürede belgeyi ibraz etmez ve aynı sürede, delilleriyle bir likte ibraz etmemesi hakkında kabul edilebilir bir mazeret göstermez ya da belgenin elinde bulunduğunu inkâr eder ve teklif edilen yemini kabul veya icra etmezse, **mahkeme, duruma göre belgenin içeriği konusunda diğer tarafın beyanını kabul edebilir**”.

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİNİN 2016/30716 ESAS SAYILI İLAMI:

“Somut uyuşmazlıkta, dava dilekçesinde davacı taraf, davacının şehir içi ve şehir dışında seminer, kongre ve toplantılara katılarak fazla mesai yaptığı, hafta tatili ve genel tatillerde çalıştığını iddia etmiş, ilgili kayıtların işverenden istenmesini talep etmiştir.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu 220. maddesinde; "Belgeyi ibraz etmesine karar verilen taraf, kendisine verilen sürede belgeyi ibraz etmez ve aynı sürede, delilleriyle birlikte ibraz etmemesi hakkında kabul edilebilir bir mazeret göstermez ya da belgenin elinde bulunduğunu inkâr eder ve teklif edilen yemini kabul veya icra etmezse, mahkeme, duruma göre belgenin içeriği konusunda diğer tarafın beyanını kabul edebilir.

Bu nedenle, **davalıya Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 220. maddesi uyarınca ilgili işyeri kayıtlarını ibraz etmesi aksi takdirde davacının iddialarının gerçek kabul edilebileceği ihtarını içerir şekilde kesin süre verilmeli,** tüm deliller toplandıktan sonra yeniden değerlendirme yapılarak çıkacak sonuca göre fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil alacakları konusunda bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

ŞİRKET İÇİ YAZIŞMALAR

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 2021/10517 ESAS SAYILI İLAMI:

“Somut uyuşmazlıkta; Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda tanık beyanlarına göre, davacının haftanın 6 günü 08.00-19.00 saatleri arasında bir saat ara dinlenme süresi ile çalıştığı haftada 15 saat, haftanın 7 günü çalıştığı diğer haftada 18 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilmiştir. Ancak dosya içeriği, tanık beyanları ve işyeri elektronik posta yazışmaları birlikte değerlendirildiğinde davacının normalde mesaisinin 08.00-19.00 saatleri arasında olduğu, haftanın üç gününde ise 08.00-21.00 saatleri arasında, pazar günü de 08.00-17.00 saatleri arasında çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacının açıklanan çalışma şekline göre fazla çalışma alacağının hesaplatılıp hüküm kurulması gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY (KAPATILAN) 22. HUKUK DAİRESİ 2017/12101 ESAS SAYILI İLAMI:

“ Bununla birlikte, davacı taraf, dosyaya sunduğu e-maillerden de görüleceği gibi, işveren tarafından belirlenen hedeflere ulaşmalarının zorunlu olduğunu, hedefe ulaşılması yönünde talimat verilmesi halinde kayan iş süresinin söz konusu olmayacağını, belirlenen hedeflerin ise fazla çalışmayı gerektirdiğini ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için normal çalışma saatlerini aşan çalışmalar yapıldığını, böyle bir durumda çalışma süresini kendisinin belirlemesinin söz konusu olmadığını iddia etmiş olup; mahkemece bu iddia ile ilgili olarak herhangi bir araştırma yapılmadığı anlaşılmaktadır. **Bu itibarla, dosyada bulunan e-mailler, işyeri kayıtları ve diğer tüm deliller birlikte değerlendirilmek suretiyle,** davacının günlük ve haftalık çalışma planının fazla çalışma yapmayı gerektirip gerektirmediği yönünde inceleme yapılarak, bu incelemenin sonucuna göre davacının fazla çalışma ücreti talebi konusunda bir karar verilmelidir....”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

>YAZILI DELİL İLE FAZLA MESAININ İSPATI DURUMUNDA İNDİRİM UYGULANMAZ.

İşçinin fazla mesai, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarından indirim yapılması konusunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Söz konusu alacakların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtayca son yıllarda indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Bu indirim, dosyadaki delillerin durumu ve niteliğine göre yapılması gerekli uygun bir indirimdir. Ancak fazla mesai, hafta tatili veya ulusal bayram genel tatil günlerinde çalışma iddiasının **tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.**

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİNİN 2021/6010 ESAS SAYILI İLAMI:

“Hükme esas alınan bilirkişi raporunda fazla mesai ve ulusal bayram genel tatil alacaklarının davacının bozma sonrası alınan beyanına göre imzaları davacıya ait puantaj kayıtları dikkate alınarak hesaplandığı, Mahkemece bu alacaklara %10 indirim uygulamak suretiyle hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır. Davacının çalışma iddiasını yazılı kayıtlar doğrultusunda ispat etmesine göre hesaplanan alacaklardan indirim yapılmaması gerekmekte iken yazılı şekilde indirim yapılarak hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

TANIK BEYANI

Fazla mesai iddiasının yukarıda belirtilen yazılı delillerle ispatlanamaması durumunda taraflarca tanık deliline dayanılmış ise tanık beyanlarına göre değerlendirme yapılacaktır. Ancak daha önce ifade edildiği üzere; işyeri kayıtları veya imzalı-tahakkuklu bordrolar gibi yazılı delillerin kapsadığı sürelerle ilişkin olarak tanık beyanlarına itibar edilemeyecektir.

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

>DAVACI TANIKLARININ HUSUMETSİZ OLMASI GEREKMEKTEDİR.

Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla mesai, 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.

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YHGK 2018/(22)9-1010 ESAS SAYILI İLAMI:

“Dosyada fazla çalışmayı ispata yönelik tanık beyanları dışında başkaca delil de bulunmamakta olup davacı tanıklarının işveren aleyhine açtıkları işçilik alacaklarına ilişkin davaları bulunduğundan davacı tanık beyanlarını destekleyen başkaca yan delil mevcut olmadığından davacının haftada 18 saat fazla çalışma yaptığını kabule olanak bulunmamaktadır.

Bu durumda, davacı tarafın tanık dışında delilinin bulunmadığı, davacı tanıklarının da davalıya karşı açmış oldukları davalarının bulunduğu ve davacı ile menfaat birliği içerisinde oldukları anlaşıldığından **davacı tanıklarının beyanlarına ihtiyatlı yaklaşılması gerekmekte olup tek başına hükme esas alınması mümkün olmadığından, başkaca yan delil ile de davacı tanıklarının beyanları desteklenmediğinden davalı tanığının beyanına itibar edilmek suretiyle** davacı işçinin haftada 9 saat fazla çalışma yaptığının kabulü gerekmektedir.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ 2021/11034 ESAS SAYILI İLAMI:

“Somut uyuşmazlıkta; fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı husumetli tanık anlatımlarına dayalı olarak hüküm altına alınmış olup ispat bakımından salt husumetli tanık beyanlarıyla sonuca gidilmesi doğru değildir. Dosya içerisinde, husumetli tanık anlatımlarını destekleyecek herhangi bir yan delil ya da olgu bulunmamaktadır. İşin ve işyerinin özelliğinden davacının fazla çalışma yaptığı ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı sonucuna da varılamamaktadır. Açıklanan sebeple ispat yükü üzerinde bulunan davacı fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını yöntemince ispatlayamadığından bu taleplerin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ 2021/13303 ESAS SAYILI İLAMI:

Emsal nitelikteki Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 2017/23148 esas ve 2019/15039 karar, 2017/29716 esas ve 2020/6153 karar sayılı dosyaları ile Dairemizin 2021/3812 esas ve 2021/8068 karar, 2021/7712 esas ve 2021/13275 karar sayılı dosyalarında, davacı ile aynı işi yapan işçilerin aynı işyerine karşı açtıkları davalarda işçilerin iki vardiya halinde çalıştıkları kabul edilmiştir. Çalışma düzenine ilişkin bu saptama, husumetli tanık beyanlarını doğrulamaktadır. Hal böyle olunca, somut dosya bakımından iki vardiyalı çalışma şeklinin husumetli tanık beyanı dışında başka delillerle desteklenmediği söylenemez. Bu durumda; dava konusu fazla çalışma ve genel tatil alacakları yönünden, işçilerin çalışma şeklinin aynı iş ve aynı işyerine ilişkin olarak iki vardiyalı olduğu göz önünde bulundurularak fazla çalışma ve genel tatil alacaklarının hüküm altına alınması gerekirken, yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

>DAVACI TANIKLARININ DAVACI İLE BİRLİKTE ÇALIŞTIKLARI SÜRE İLE SINIRLI OLARAK FAZLA MESAININ İSPAT EDİLDİĞİNİN KABUL EDİLMESİ GEREKLİDİR.

Tanıkların davacı işçi ile birlikte çalıştıkları döneme ilişkin olarak beyanlarına itibar edilebilecektir. **Bir diğer deyişle, işçinin fazla mesai yaptığını iddia ettiği dönemde çalışmayan tanığın beyanına göre fazla mesai iddiası kabul edilemeyecektir.**

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ 2021/11081 ESAS SAYILI İLAMI:

“Zira, dinlenen davacı tanıklarından R.S.’nin davalı işyerinde çalışmasının bulunmayıp davacının akrabası olduğu, tanık E. H.’nin de davalı işyeri çalışanı olmaması nedeniyle çalışma saatlerine ilişkin net bilgilerin bulunmayacağından, beyanlarına itibar edilemeyecektir. Tanık N.T. ise davacının kaç saat çalıştığını bilmediğini ifade etmiştir. Diğer davacı tanığının ise bordro tanığı olup olmadığı, davacının çalışma düzenine ve çalışma saatlerine ne surette tanıklık ettiği dosya kapsamından anlaşılamamaktadır. **Tanığın, davacının çalışma düzenine ilişkin bilgisinin davalı işyerinde davacı ile birlikte çalışma süresi ile sınırlı olduğu dikkate alınmalıdır.** Bu itibarla, davacı tanığı Ş.T., yöntemince duruşmaya çağrılarak yeniden dinlenilmeli, davalı işyeri çalışanı olup olmadığı da sorularak, davacının çalışmasına dair görgüsünün neye dayalı olduğu açıklığa kavuşturulmalı ve davacı ile birlikte çalıştığı süre de belirlenip oluşacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekmektedir.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ 2021/7691 ESAS SAYILI İLAMI:

“...Anılan alacaklarının ispatı konusunda, dosya içerisinde, işyerindeki çalışma düzenini gösterir kayıt bulunmadığından davacının fazla mesai ile ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının davacı tanık beyanlarına göre kabulünde isabetsizlik yok ise de **dinlenen davacı tanığının çalıştığını beyan ettiği süreye göre fazla mesai ile ulusal bayram ve genel tatil çalışması hesaplanan dönemin tamamında çalışma koşullarını bilemeyeceği anlaşılmış olup** davacı tanığın işyerindeki çalışmasının 2013 yılı Ocak ayında sona erdiğini ifade ettiği gözetilerek bu tanığın davacıyla birlikte ortak çalışma dönemi ile sınırlı olarak belirlenen dönem yönünden anılan alacaklar hesaplanmalıdır. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetli olmamıştır.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YHGK 2018/(22) 9-549 ESAS SAYILI İLAMI:

“54.Hükme esas alınan bilirkişi raporunda da fazla çalışma konusunda hesaplama yapılırken davacı tanık anlatımları esas alınmıştır. Ancak davalı işyerinde belirli tarih aralığında çalıştığı anlaşılan davacı tanıklarının anlatımından hareketle, davacının tüm çalışma süresince fazla çalışma yaptığı varsayımının kabul edilmesi doğru değildir.

55.Bu itibarla, **davacı tanıklarının davacı işçiden daha önce işyerinden ayrıldığı gözetildiğinde davacı tanıklarının işyerinde çalıştığı dönemle sınırlı olarak beyanlarına itibar edilmeli ve birlikte çalışılan dönemle sınırlı olarak fazla çalışma ücret alacağına hükmedilmelidir.**

56.Hâl böyle olunca, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

>TANIK BEYANINA GÖRE FAZLA MESAINİN İSPATLANMASI HALİNDE UYGUN BİR İNDİRİM YAPILMASI GEREKMEKTEDİR.

İşçinin fazla mesai alacaklarından indirim yapılması konusunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Fazla mesailerin uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtayca son yıllarda indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Bu indirim, dosyadaki delillerin durumu ve niteliğine göre yapılması gerekli uygun bir indirimdir.Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline, işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla mesai ücreti miktarına göre takdir edilmelidir.

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 2021/4888 ESAS SAYILI İLAMI:

“Somut olayda, Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının 2011 yılı sonrası dönemi fazla çalışma alacağıının imzalı puantaj kayıtlarının değerlendirilmesi neticesinde hesaplandığı gerekçesi ile bu dönem yönünden uygun bir indirim yapılmamış ise de anılan puantaj kayıtlarında işe giriş ve çıkış saatlerinin yer almadığı ve fazla çalışmanın söz konusu dönem içinde esasen tanık beyanlarına itibarla ispatlandığı anlaşılmış olup anılan dönem yönünden uygun bir oranda indirim yapılarak fazla çalışma alacağı hüküm altına alınması gerekirken yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

>DAVACININ BAŞKA BİR MAHKEMEDE KENDİ ÇALIŞMA SAATLERİNE İLİŞKİN YEMİNLİ BEYANI BAĞLAYICI OLACAKTIR.

YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ 2020/4042 ESAS SAYILI İLAMI

“...Davacının başka dosyalarda tanık olarak dinlenildiği, Ankara 1. İş Mahkemesinin 2016/300 sayılı dosyasında davacı H.T. tanığı olarak yeminli beyanında davacının da kendisi gibi 07.00 de mesaiye başladığını, kendi mesaisinin 19.00-20.00 kadar sürdüğünü, davacının yaptığı iş gereği tüm araçlar çekilinceye dek fiilen çalışmak suretiyle 22.00-24.00 istisnaen 01.00 lere kadar çalıştığını beyan etmiştir.

Davacının bu beyanı aynı zaman da kendisini bağlayacağından fazla mesaisinin 07.00-20.00 saatleri arasında olduğu kabul edilmelidir.

Bu saatler dikkate alındığında 2 saat ara dinlenme ile davacının günlük fazla çalışmasının 3,5 saat olup haftanın 7 günü 24,5 saat çalıştığı, ayrıca davacının Türkiye’ye gönderildiği ve hafta tatilini kullandığı hafta ise haftalık 21 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilmelidir.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

>ÜÇLÜ VARDIYA OLDUĞU SABİT İSE FAZLASI YAZILI DELİL VEYA SOMUT GÜÇLÜ DELİL İLE İSPATLANMASI GEREKMEKTEDİR.

İşyerinde üçlü vardiya sisteminde çalışıldığı tartışmasız ise, işçinin fazla mesai yaptığıнын yazılı delil veya somut güçlü delille (davalı tanık anlatımları, iş müfettişi raporu gibi) ispatı gerekir. **Sadece davacı tanıklarının anlatımı ile üçlü vardiya düzeninde fazla mesai ispatı mümkün olmaz.** Ancak işçinin yaptığı iş veya konumu gereği üçlü vardiyaya tabi olmadığı anlaşılıyorsa, her türlü delille çalışma süreleri ispatlanabilir.

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 2016/23338 ESAS SAYILI İLAMI:

“Yine davacı işçinin, aynı işyerinde çalışan dava dışı işçi tarafından davalı işveren aleyhine Kocaeli 3. İş Mahkemesinin 2015/137 Esas sayılı dosyası üzerinden görülen davanın 08/09/2015 tarihli celsesinde tanık olarak dinlendiği sırada, işyerinde üçlü vardiya sistemine geçildiğini beyan ettiği görülmektedir. Davacının, hakim huzurunda alınan bu beyanları, dosyada mübrez imzasına havi 27/10/2014 tarihli vardiya listesi ile emsal dosyaya göre davalı işyerinde 2014 yılı Mayıs ayından itibaren üçlü vardiya sistemine geçildiği anlaşılmaktadır. Saptanan bu durum karşısında 2014 yılı Mayıs ayından itibaren davacının üçlü vardiya çalıştığı dönem yönünden fazla çalışma yaptığı yazılı belge ile ispatlayamadığı da gözetilerek anılan dönem yönünden fazla çalışma ücreti hesabı hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

>FAZLA MESAİLERİN AYLIK ÜCRET İÇİNDE ÖDENECEĞİNİN ÖNGÖRÜLMESİ VE BUNA UYGUN ÖDEME YAPILMASI HALİNDE,YILLIK 270 SAATLİK FAZLA MESAİ SÜRESİNİN İSPATLANAN FAZLA MESAİLERDEN İNDİRİLMESİ GEREKİR.

İş sözleşmelerinde fazla mesai ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. **Dairemiz, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir.** Fazla mesainin aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik fazla mesai süresinin ispatlanan fazla mesailerden indirilmesi gerekir. İşçiye her ay ödenen ücret içinde fazla çalışmaların bir kısmının yer aldığı taraflarca kabul edildiğine göre **haftalık 5.2 saat her hafta için kanıtlanan fazla mesai süresinden indirilmelidir.**

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ 2021/11407 ESAS SAYILI İLAMI:

“Mahkemece resen yapılan hesaplamada ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi ve buna dayanılarak çıkarılan İş Kanunu'na ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği uyarınca fazla mesai için her yıl yeniden işçinin muvafakatinin alınması gerektiği ancak davacıdan onay alınmadığı gerekçesiyle sözleşmede yer alan fazla çalışmanın ücrete dahil olduğuna dair maddeye itibar edilmemiştir.

Ancak; fazla çalışma onayı alınması ile iş sözleşmesinde temel ücret içinde fazla çalışma ücretlerinin ödeneceği kuralı arasında herhangi bir bağlantı bulunmayıp iş sözleşmesi hükmünün tüm çalışma dönemi için kabul edilmesi gerekmektedir. **Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin ilk sözleşmede öngörüldüğünden, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir.** Mahkemece re'sen yapılan fazla mesai ücretinin hesabında davacının haftalık 47,50 saat çalışması nedeniyle 2,50 saat haftalık fazla çalışma yaptığı tespitiyle hesaplama yapıldığı anlaşılmaktadır. Sözleşme hükmü dikkate alındığında haftalık 5,2 saati aşan fazla mesai olmadığı için davacı fazla mesai alacağına hak kazanmaz. Fazla mesai ücretinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

DENİZ İŞ KANUNU BAKIMINDAN:

YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ 2021/7105 ESAS SAYILI İLAMI:

“Taraflar arasında imzalanan bireysel iş sözleşmesinde fazla mesai ücretlerinin temel ücret içinde olduğuna ilişkin hüküm bulunmaktadır. Söz konusu hükmün geçerli olduğu dikkate alınarak fazla mesai hesabı yapılmalıdır. Bu hesaplada 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki 270 saat sınırlamasının Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan davacı gemiadamına uygulanma imkanı olmadığı, burada temel sınır olarak Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmesinin öngördüğü, azami çalışma süresi günde 14, haftada 72 saati geçemez esasının kabul edilmesi ve 7 günü dahil 72 saate kadar olan çalışmada **48 saatten 72 saate kadar olan fazla çalışma ücretinin, asıl ücrete dahil olduğunun kabul edilmesi gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.** Davacı gemiadamının sözleşme dönemindeki çalışmasında haftalık 72 saati geçen kısım var ise fazla mesai ücretinin ayrıca hesaplanıp hüküm altına alınması gereklidir.”

İSPAT ARAÇLARI (DELİLLER)

BASIN İŞ KANUNU BAKIMINDAN:

YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ 2015/33254 ESAS SAYILI İLAMI:

“5953 sayılı Kanunun ek 1. maddesine göre günlük iş süresi 8 saat olup, fazla mesai günlük 3 saati geçemez. Basın İş Kanununda 4857 sayılı İş Kanunundan farklı olarak yıllık 270 saat fazla çalışma üst sınırına yer verilmemiştir. Ek madde 1'de yer alan düzenleme karşısında **iş sözleşmesindeki hükmün günde 3 saate kadar fazla çalışmayı kapsadığı kabul edilmelidir.** Davacının da günlük 3 saati aşan çalışması olmadığı için fazla çalışma ücretine hak kazanması mümkün değildir.”

ÖZEL DURUMLAR

>FAZLA MESAI KONUSUNDA ÖZELLİK GÖSTEREN ÇALIŞANLAR

***ÜST DÜZEY YÖNETİCİ**

***ULUSLARASI TIR ŞOFÖRÜ**

***APARTMAN GÖREVLİSİ (KAPICI)**

ÖZEL DURUMLAR

>ÜST DÜZEY YÖNETİCİ

İşyerinde üst düzey yönetici konumunda çalışan işçi, görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda, ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanamaz. Bununla birlikte üst düzey yönetici konumunda olan işçiye, aynı yerde görev ve talimat veren bir başka yönetici ya da şirket ortağı bulunması halinde, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden, yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla mesai ücreti talep hakkı doğar. O halde üst düzey yönetici bakımından şirketin yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi tarafından fazla mesai yapması yönünde bir talimatın verilip verilmediğinin araştırılması gerekir. İşyerinde yüksek ücret alarak görev yapan üst düzey yöneticiye işveren tarafından fazla mesai yapması yönünde açık bir talimat verilmemişse, görevinin gereği gibi yerine getirilmesi noktasında kendisinin belirlediği çalışma saatleri sebebiyle fazla mesai ücreti talep edemeyeceği kabul edilmelidir.

ÖZEL DURUMLAR

YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ 2021/11082 ESAS SAYILI İLAMI:

“Somut uyuşmazlıkta; davacı vekili, davacının davalı işyerinde proje müdürü olarak çalıştığını belirtmiş, davalı tarafından ise davacının şantiye şefi olarak üst düzey konumda çalıştığı, fazla mesai yapmadığı savunulmuştur. Dosya kapsamındaki tüm bilgi ve belgeler, mübrez vekaletnamelerin kapsadığı yetkiler ve özellikle mevcut tanık beyanları hep birlikte değerlendirildiğinde davacının davalıya ait işyerinde şantiye şefi olarak görev yaptığı sonucuna ulaşılmaktadır. Şantiye şefinin çalışma düzenini kendisinin belirlemesi ve dosya kapsamına göre çalıştığı şantiyede davacı işçi üzerinde çalışma koşullarını düzenleyen başka bir amirinin olmaması, projeyi sevk ve idare eden kişi olması nedeniyle davacının fazla mesai ücreti talep edemeyeceği kabul edilmelidir. Buna göre, davacının çalışma düzenini kendisinin belirlediğinin anlaşılması karşısında, Dairemizin yerleşik uygulamasına göre fazla mesai ücreti talebinin reddi gerekirken, eksik inceleme ve yanılığlı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı görülmüştür.”

ÖZEL DURUMLAR

>ULUSLARARASI TIR ŞOFÖRÜ

Yargıtay'ın kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre yurt dışına sefer yapan tır şoförlerinin salt tanık deliline dayanarak fazla mesai ücreti talep etmeleri mümkün değildir. Tanıkların anlatımları kendi çalışma saatleri ile ilgili olup, **dava açan tır şoförü ile aynı seferde görev yapmamaları sebebiyle günlük çalışma saatlerini tam olarak bilmeleri imkânsızdır** (Yargıtay 22. H.D. 02.05.2013 gün, 2012/ 20294 E, 2013/ 9333 K.). **Öte yandan uluslararası tır şoförleri mesailerini kendileri belirledikleri gibi günlük tır kullanımıyla ilgili sıkı trafik mevzuatına uymak zorundadırlar.**(Yargıtay 9.H.D. 25.03.2013 gün, 2013/ 1808 E, 2013/ 9914 K. ; Yargıtay 9.H.D. 23.01.2013 gün, 2010/ 39429 E, 2013/ 2594 K.).

Avrupa ülkelerinde hafta tatili günlerinde tır trafiği yasak olduğu için Avrupa ülkelerine sefer yapan tır şoförleri için salt tanık beyanları ile hafta tatili çalışmalarının ispatı mümkün değildir (Yargıtay 9.H.D. 2011/ 16868 E, 2013/ T7242 K.; Yargıtay" 9.H.D. 03.05.2013 gün, 2011/ 7424 E, 2013/ 13347 K.).

Yurt dışına sefer yapan tır şoförlerinin fazla mesai yaptıklarını ve hafta tatillerinde çalıştıklarını yazılı delille ispatlamaları gerekir.

ÖZEL DURUMLAR

YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ 2015/28524 ESAS SAYILI İLAMI:

“Uluslararası tır şoförü olarak da çalışan davacının pasaport kayıtlarına göre yurda giriş çıkış tarihleri tespit edilerek, yurtdışında bulunduğu dönemde çalışma koşulları ve usulü itibariyle fazla çalışma yapamayacağı gerçeği ve davacının fazla mesai yaptığını yazılı delille ispat edememiş olması karşısında fazla çalışma ücreti talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.”

ÖZEL DURUMLAR

*APARTMAN GÖREVLİSİ (KAPICI)

YARGITAY 22.HUKUK DAİRESİ 2016/27282 ESAS SAYILI İLAMI:

“Öncelikle belirtmek gerekir ki kapıcı hizmetleri aralı işler olarak adlandırılan ve vazifeleri aslında aralıksız sürmeyip, vakit vakit ifa edilmesi icap eden işlerden olup işlerin yapıldığı vakitler arasında kalan boş zamanları kapıcının dilediği gibi kullanma imkanı olduğundan bu zamanların günlük çalışma süresine dahil edilmesi mümkün değildir.

Bu itibarla; kapıcıların fazla mesai taleplerine ilişkin araştırma ve inceleme yapılırken öncelikle kapıcının çalıştığı apartmanın daire sayısının ve bir günde yaptığı işlerin neler olduğu ve bu işlerin ne kadar zamanda yapacağının tespit edilmesi ve buna göre fazla mesai yapıp yapmadığı saptanması, tanık anlatımlarının da bu saptamalar ışığında değerlendirilmesi gerekir.

Mahkemece keşif sonrası alınan bilirkişi heyet ek raporunda davacının yaz ve kış aylarında yapılacak işler tek tek belirtilerek bu işlerin sekiz saatlik mesai dahilinde yapılabileceği belirtilmiştir.

Somut olayda, yukarıda değinilen tespitler ışığında, sitede bulunan daire sayısı, davacının yaptığı işlerin niteliği, dosya kapsamı ve çalışma şekline göre davacının fazla çalışma talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.”

TEŞEKKÜR EDERİM.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ TETKİK HAKİMİ

YAVUZ BAŞTEMUR