

TEKSTİL
İŞVEREN

HUKUK

T71

KASIM 2024

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



İŞE GİRİŞ VE ÇIKIŞLARDA GEÇEN SÜRELER

(Karar incelemesi)



**Prof. Dr. Ercüment
ÖZKARACA**

Ankara BAM 7. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2018/3773

Karar No.: 2020/1189

Tarihi: 09.06.2020

Karar Özeti:

Davalı işyerine giriş çıkışlar belli noktalardan elektronik kart okutularak sağlanmaktadır. Buna ilişkin kayıtlar davalı işveren tarafından 2013 yılı Şubat ayı öncesine kadar dosyaya ibraz edilmiştir. Bilirkişi tarafından kayıt olan dönem için giriş çıkış kayıtları dikkate alınarak kayıt olmayan 2013 Şubat ayından itibaren tanık beyanları ve önceki kayıtlar dikkate alınarak çalışma saatleri belirlenmiştir. İşveren tarafından bildirilen kayıtlara göre Yargıtay yerleşik içtihatları da dikkate alınarak işçilerin 20 dakikaya kadar olan erken girişleri ile 25 dakikaya kadar geç çıkışları dikkate alınmadan yapılan hesaplamada bir aykırılık görülmemiştir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m.41, m.63, m.66

Yargıtay Kararı

Tarafların İddia ve Savunmasının Özeti:

Davacı vekili, davacının davalıya ait işyerinde 05.02.1996-25.08.2016 tarihleri arasında çalıştığını, ancak hafta içi hafta sonu ve bayramlarda yaptığı fazla mesailerinin karşılığının kendisine ödenmediğini ileri sürerek, fazla mesai, hafta tatili alacağı ile UBG'T alacaklarının faizi ile davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili, alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının çalışmış olduğu süre boyunca her ay muntazam maaşını almış olup, hiçbir ihtirazı kayıt dermeyan etmediğini, fazla mesai yapılmasının yetkili makamdan önceden onay alınmasına bağlı olduğunu, davacının kendi el yazısı ile imzaladığı personel yönetmeliğinde yer alan düzenlemeyi kabul ettiğini, vardiya düzeni dışında çalışan personelin yaptığı fazla çalışmalar yasal sınırlar içerisinde kalmak kaydıyla aylık ücrete tabi olduğunu, davacının abartılı ve farazi fazla çalışma iddiaları yerleşik Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, kabul anlamında olmamakla birlikte,

müvekkil iş yerinde fazla çalışma yapmak işverenin talebi halinde (onay mekanizması dahilinde) mümkün olduğundan davacının işverenin haberi olmaksızın kendi arzusu ile iş yerinde geçirdiği zamanın fazla çalışma olarak kabulünün mümkün olmadığını beyanla davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkeme Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesi tarafından, kayda dayalı ve kayıt olmayan dönemde tanık beyanları ve işyeri uygulaması dikkate alınarak davacının alacakları belirlenerek davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Sebepleri

İstinaf kanun yoluna taraflar başvurmuştur.

Davacı Vekilinin İstinaf Sebepleri:

-Kayıt olan dönem için kayıtlara göre olmayan dönem için tanıklar dinlenmiş olmasına rağmen kayıt olan döneme paralel hesaplama yapıldığını oysa tanık beyanlarına göre hesaplama yapılması gerektiğini ayrıca paralel hesaplama yapılmasına rağmen %30 hakaniyet indirimi uygulanmasının hatalı olduğunu, -Fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücreti alacak tutarlarının en alt limitten ve eksik hesaplandığını ancak işveren tarafından kayıt sunulmayan dönemde fazla mesai, hafta tatili yönünden yoğun çalışma programı uygulandığını,

-Raporda kart basma yeri ile çalışma yeri arasındaki mesafe, işe hazırlanma gibi süreler nedeniyle 20 dakika içindeki erken girişler ile 25 dakika içinde kalan geç çıkışların fazla mesai hesabında dikkate alınmadığını oysa kart basma makinesinin çalışanların en fazla 1 dakikalık yürüme mesafesine konuşturıldığını, yarım saatten az sürenin yarım saate, fazla sürenin tam saati tamamlanması gerektiğini,

-Fazla mesailerin aylık ücrete dahil olduğuna ilişkin aylık ücretli personel yönetmeliği ile ilgili gerçek anlamda bildirim yapılmadığını, bu hükmün işçi aleyhine çalışma şartlarında esaslı değişiklik içerdiğini, değişiklikten önce veya sonrasında ücretine zam yapılmadığını. Bu nedenle işçi için hüküm ifade etmeyeceğini, 13.05.2013 tarihinde işçiye tebliğ edildiğinden bahisle bu tarihten sonraki fazla mesai alacakları yıllık 270 saatin altında kaldığından hesaplamaya da-

hil edilmemesinin hatalı olduğunu, ileri sürmüştür.

Davalı Vekilinin İstinaf Sebepleri:

-Davalı şirkette fazla çalışmanın ne şekilde yapılabilceğinin düzenleyici kurallarla belirlendiğini, bunlara itibar edilmesi gerektiğini, davalı işyerinde fazla mesai yapılması için önceden onay alınması gerektiğini, fazla mesai yapıldığı kabul edilse dahi bunun ücretine dahil olduğunu, fazla mesai hesaplamasının günlük değil haftalık yapılması gerektiğini,

-Beyanları hesaplamaya ve hükme esas alınan tanıkların beyanlarının çelişkili, gerçek dışı ve abartılı olduğunu, davalı ile açtıkları davalar nedeniyle husumetli de olmaları nedeniyle beyanlarına itibar edilemeyeceğini,

-İşyerinin geniş bir alanda kurulduğunu ve kart basma sistemiyle giriş çıkış yapıldığını ancak kart basma saatlerinin çalışma saatlerini göstermediğini,

-Davacının hafta tatillerinde bütün gün çalışmış gibi kabul edilerek 07.30-17.30 saatleri arası için hesaplama yapılmasının hatalı ve davacının iddiası ile de uyummadığını, davacının kısa bir süre için hafta tatili ya da UBGT günlerinde işyerine gelmiş olması durumunda dahi tüm gün çalışmış gibi hesaplama yapıldığını,

-Fahiş miktarda UBGT alacağı hesaplandığını, çalıştığı varsayılsa dahi ancak çalıştığı süre kadar alacak hesaplanması gerektiğini,

-Davacının haftada bir gün hafta tatili yaptığını, Cumartesi günü çalışılmaması o günün hafta tatili olduğu anlamına gelmediğini,

-Bilirkişi raporunda emsal davalarda bozma konusu yapılan ara dinlenme süresine ilişkin içtihatların dikkate alınmadığını, işyerinde dinlenme sürelerine ilişkin bir kısıtlama olmadığını,

-Fazla mesai alacağına yasal faiz işletilmesi gerektiğini, ileri sürmüştür.

Gerekçe:

Davalı vekili personel yönetmeliğine göre fazla çalışmanın davalı işverenin ön onayı ile yapılması gerektiğini, uygulamayı bilen davacının ön onay almadan yaptığı fazla çalışmanın ücretini talep edemeyeceğini ileri sürmekte ise de fiilen davalı işyerinde yapılan fazla çalışmalarının işverenin bilgisi ve talebi dışında, gereklilik olmadan yapıldığını kabul etmenin hayatın olağan akışına ve kanunun ruhuna aykırı olacağı, işçi tarafından yapılmış çalışmaları ortadan kaldırmayacağı, karşılığının ödenmemesinin haksanıyla bağdaşmayacağı, davacının fazla mesai çalışmasının karşılığının ödenmesinde ön onay şartı aranması gerekmediği sonucuna varılmaktadır.

Davalı işyerine giriş çıkışlar belli noktalardan elektronik kart okutulularak sağlanmaktadır. Buna ilişkin kayıtlar davalı işveren tarafından 2013 yılı Şubat ayı

öncesine kadar dosyaya ibraz edilmiştir. Bilirkişi tarafından kayıt olan dönem için giriş çıkış kayıtları dikkate alınarak kayıt olmayan 2013 Şubat ayından itibaren tanık beyanları ve önceki kayıtlar dikkate alınarak çalışma saatleri belirlenmiştir. İşveren tarafından bildirilen kayıtlara göre Yargıtay yerleşik içtihatları da dikkate alınarak işçilerin işe geç kalmama düşüncesiyle 20 dakikaya kadar olan erken girişleri ile 25 dakikaya kadar geç çıkışları dikkate alınmadan yapılan hesaplamada bir aykırılık görülmemiştir. İş Kanunu 68. madde uyarınca yasal 1 saatlik dinlenme süresi düşülerek yapılan hesaplama dosya kapsamına uygundur. Davalı işveren tarafından verilen 14.10.2015 tarihli yazı cevabında çalışma süresi (vardıysa 9 saat) çalışan personele 1 saat ara dinlenmesi verildiği belirtilmiştir.

İşe giriş-çıkış kayıtlarının olmadığı 2013 Şubat ayından itibaren 15.05.2013 dönemine kadar tanık beyanları ile tespit edilen çalışmaların dinlenen davacı tanık beyanları ve önceki dönem kayıtları da değerlendirilmek suretiyle yapıldığı yapılan değerlendirmede bir isabetsizlik bulunmadığı görülmektedir. Yapılan %30 hakkaniyet indirimi yerleşik Yargıtay içtihatlarına uygundur.

Aylık Ücretli Personel Yönetmeliği 4. maddesinde 13.05.2013 tarihinden sonra yasal sınırlar içerisindeki fazla çalışmanın aylık ücrete dahil olduğu düzenlenmiş, davacı tarafından yönetmelik ve eklerinin alındığı, okunduğu ve içeriğini kabul ettiği beyan edilerek 13.05.2013 tarihinde imzalanmıştır. Davacının içeriğini kabul etmesi nedeniyle (aldığı ücret miktarının da arttığı dikkate alındığında) yıllık 270 saatlik fazla çalışma ücretinin ücrete dahil olduğu anlaşılmaktadır. Bilirkişi tarafından da bu yönde hesaplamada bir aykırılık görülmemiştir.

Mahkemece aldırılan bilirkişi raporu incelendiğinde hafta tatili alacağının cumartesi ve pazar günü olmak üzere haftanın iki günü üzerinden yapıldığı görülmüştür. Davalı işyerinden mahkemeye verilen müzekkere cevabından davacı pozisyonundaki beyaz yakalı işçiler için Cumartesi, Pazar günleri iki gün hafta tatili verilmesi şeklinde işyeri uygulaması yapıldığı anlaşıldığından Cumartesi günlerinin de hafta tatili olarak kabul edilmesi doğrudur.

Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmi dört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullanıldığından söz edilemez. Bu nedenle hafta tatili günlerinde davacının tam gün çalışmaya bile kesintisiz dinlenme hakkı ihlal edildiğinden tam gün çalışmış gibi yapılan hesaplama doğrudur. Aynı durum UBGT günleri için de geçerlidir.

Fazla mesai alacağı geniş anlamda ücret alacağıdır.

İş Kanunu 34. maddesine göre gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır. Mahkeme hükmü de bu doğrultuda kurulmuştur.

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, vakia mahkemesi hakiminin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, HMK'nin 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu, İlk Derece Mahkemesi'nin vakia ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı kanaatine varılarak, tarafların istinaf başvurusunun esas yönünden reddine dair hüküm kurmak gerekmiştir.

Hüküm:

1-Taraf vekillerinin istinaf başvurusunun ayrı ayrı; HMK 353/1-b.1 maddesi gereğince; ESASTAN RED-DİNE,

2-Davacıdan alınması gereken 54,40 TL maktu istinaf harcından davacının yatırdığı 35,90 TL harcın mahsubu ile bakiye 18,50 TL harcın davacıdan alınarak hazineye irad kaydına,

3-Davalı tarafından yatırılan peşin karar ve ilam harcının mahsubu ile aşağıda gösterilen bakiye harcın davalıdan alınarak hazineye irad kaydına,

4-Taraflarca yapılan istinaf giderlerinin üzerinde bırakılmasına, artan gider avansının talebi halinde ilgililere iadesine

5-HMK'nin 359. maddesinin 3. fıkrası gereği kararının tebliğ ile 302. maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin, İLK DERECE MAHKEMESİ tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 9. maddesi yollamasıyla HMK'nin 362/1/(a) maddesi uyarınca miktar itibarıyla KESİN olmak üzere 09/06/2020 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

Kararın İncelenmesi

İnceleme konusu karar çalışma sürelerinin tespiti, fazla çalışmanın ispatı, fazla çalışma yapmanın ön onaya tabi olduğunun kararlaştırılması, iş sözleşmesi devam ederken fazla çalışma ücretinin temel ücrete dahil edilmesi, fazla çalışma ücretinde yapılacak takdiri indirim, bu ücrete uygulanacak faiz, cumartesi gününün işyeri uygulaması ile akdi hafta tatili günü haline getirilmesi, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki kısa süreli çalışmaların ücretlendirilmesi gibi bir çok önemli konuda tespitler içermektedir.

Kararı inceleme konusu yapmamızın nedeni ise, ka-

rarda geçen, "...İşveren tarafından bildirilen kayıtlara göre Yargıtay yerleşik içtihatları da dikkate alınarak işçilerin işe geç kalmama düşüncesiyle 20 dakikaya kadar olan erken girişleri ile 25 dakikaya kadar geç çıkışları dikkate alınmadan yapılan hesaplamada bir aykırılık görülmemiştir..." ifadeleridir (Ayrıca bkz. Sakarya BAM 9. H.D., 23.06.2021, E. 2019/4510 K. 2021/1314). Bölge Adliye Mahkemesi'nin yerleşik Yargıtay içtihadına da atıf yaparak kullandığı bu ifadeler, yanlış anlaşılmaya müsaittir. Nitekim son zamanlarda, çeşitli profesyonel sosyal iş ağı ve sosyal paylaşım platformlarında, internet sitelerinde "İşe Girişlerde 20 Dakikaya Kadar Erken Girişlerin, Çıkışlarda İse 25 Dakikaya Kadar Geç Çıkışların Fazla Çalışma Sürelerinin Hesaplanmasında Dikkate Alınmaması Gerekir" başlıklı paylaşımlar yapılmış, konu tartışmalara neden olmuştur. Konuyu açıklığa kavuşturmak ve olası uygulama hatalarını önleyebilmek amacıyla kararın incelenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Yaptığımız araştırmada çok sayıda Yargıtay kararında benzer ifadelerin kullanıldığı görülmüştür. Örneğin, (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi bir kararında, "...Diğer yandan bilirkişi raporunun değerlendirmeye yönelik bölümünde; işe giriş-çıkış saatlerinin hangi aralıkta kabul edildiği açıkça belirtilerek girişlerde 15-20 dakikaya kadar erken girişlerin, çıkışlarda ise 25 dakikaya kadar geç çıkışların hesaplamada nazara alınmayacağına belirtildiği ve dairemiz emsal dosyaları gereğince; (Örneğin 2017/2014, 1967, 6369 Esas sayılı dosyalar) kabulün bu yönde olduğu görülmüş ise de, davacının cumartesi günlerinde yaptığı çalışmaların kısa süreli olduğu dikkate alındığında, bilirkişi tarafından cumartesi günlerindeki çalışma süresinden 45 dakikanın mahsubu hatalı olmuştur..." ifadelerine yer verilmiştir (Yarg. 22. H.D., 08.07.2020, E. 2017/40866 K. 2020/9081). Görüldüğü gibi, Özel Daire bu kararında işyerinde işe giriş-çıkış saatlerinin açıkça belli olduğunu, belirlenen bu saatlerden erken giriş ya da geç çıkış olması durumunda, erken girişlerde 15-20, geç çıkışlarda 25 dakikaya kadar işyerinde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılmayacağını, ancak cumartesi günleri yapılan kısa süreli çalışmalarda bu sürelerin de çalışma süresinden sayılacağını kabul etmiştir (Ayrıca bkz. Yarg. 22. H.D., 27.11.2019, E. 2017/25566 K. 2019/21643; Yarg. 22. H.D., 09.09.2019, E. 2017/23337 K. 2019/15616; Yarg. 22. H.D., 08.07.2020, E. 2017/45577 K. 2020/9083).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de konuya ilişkin bir kararında, "...işe girişlerde 20 dakikaya kadar erken girişlerin, çıkışlarda ise 25 dakikaya kadar geç çıkışların ve yasal ara dinlenme sürelerinin değerlendirilmesi sonucunda davacının haftalık çalışma süresi belir-

lendikten sonra normal çalışma süresinin çıkarılması ile fazla çalışma tespit edilmeli...” şeklinde hüküm kurmuştur (Yarg. 9. H.D., 06.10.2020, E. 2020/2569 K. 2020/10699; ayrıca bkz. Yarg. 9. H.D., 01.11.2023, E. 2023/14882 K. 2023/16421)

Yine Yargıtay (kapatılan) 7. Hukuk Dairesi'nin bir kararına göre, "...davalı şirketin grup şirketi olan...taraf olduğu işçilik alacağı dosyalarında, çalışma saatlerinin 07.30-17.30 olduğu ve işçilerin çalışma saatlerine göre işe 20 dakikaya kadar erken girişleri ve 25 dakikaya geç çıkışları makul kabul edilerek bu süre fazla mesai hesabına dahil edilmemiş olup dairemizce bu kararlar onanmıştır. (Örneğin dairemizin 2015/19535 Esas sayılı dava dosyası) Açıklanan nedenle, mahkemece kadar giriş çıkışlardaki makul bir sürenin fazla mesai hesabında dikkate alınmaması gerektiğinin gözetilmemesi ayrı bir bozma nedenidir...", (Yarg. 7. H.D., 10.03.2016, E. 2015/37812 K. 2016/6073; Yarg. 7. H.D., 26.05.2014, E. 2014/2014 K. 2014/11186; Yarg. 7. H.D., 18.12.2014, E. 2014/14082 K. 2014/22946; Yarg. 7. H.D., 29.04.2015, E. 2014/15833 K. 2015/7618).

Hukukumuzda çalışma süresinin başlangıcına veya sona ermesine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde sadece, "Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanunu'nun 66'ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı kanunun 68'inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz." (m.3/1) hükmüne yer verilmiştir. Esasen bu konuda sabit bir kural koymak da kolay olmayıp, çalışmanın başlangıcı ve sona ermesi her somut olayın kendi şartları içinde değerlendirilmelidir. Öğretide, çalışma süresinin başlangıcı ve sonunun belirlenmesi bakımından sözleşme serbestisi ilkesinin geçerli olduğu, tarafların belirli bir zamanı veya davranışı çalışmanın başlangıcı veya sonu olarak belirleyebilecekleri; bu kapsamda, işçinin işyerine veya odasına girdiği, işletme bölgesine girişte makineye kart bastığı, bilgisayarını açıp sisteme bağlandığı, çalıştığı makinenin başına gelip çalıştırdığı anı vb. çalışmanın başlangıç ve sona erme anı olarak kararlaştırabilecekleri belirtilmektedir (Bu konuda görüşler için bkz. Astarlı, Muhittin: İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008, 47).

Tarafların bu konuda açık bir kural belirlememesi durumunda ise çalışma süresinin işçinin fiilen çalışmaya başladığı veya iş görme borcunun ifası için işverenin emrine girdiği anda başlayacağı ve işçinin çalışmayı bıraktığı veya işverenin emrinden çıktığı anda sona ereceği kabul edilmektedir (Eyrenci, Öner: Çalışma Süresi Kavramı ve Saptanması, İş K. 61 (No. 1) Karar İncelemesi, İHU, 1975, 4; Astarlı, 47).

İnceleme konumuzla ilgili olarak belirtmek gerekir ki, salt işyerine giriş ve çıkışlarda işçinin kart basmasının kararlaştırılmış olması, çalışma süresinin de bu andan itibaren başladığı veya sona erdiği anlamına gelmemektedir. Bunun için, kart basmanın aynı zamanda çalışma sürelerinin başlangıç ve sona ermesi anlamına sahip olduğunun ayrıca kararlaştırılması gereklidir. Aksine bir kararlaştırma yoksa, işçinin işyerine giriş ve çıkışlarda kart basması ve kartta görünen zamanlar, tek başına çalışma süresinin başlangıç ve bitiş zamanı olarak değerlendirilemeyecektir (Bu konuda bkz. Eyrenci, 4; Meisel, Peter/Hiersemann, Walter: Arbeitszeitordnung, Kommentar, 2. Auflage, München 1977, 70; Astarlı, dn. 104, 47, 48). İncelediğimiz karara konu olayda da, işçilerin kast basmalarına rağmen belirli bir süre çalışmadıkları, çalışma yerine ulaşmak için belirli bir zamanın geçtiği, yine çıkışlarda da çalışma sonlandıktan belirli bir süre sonra kart basıldığı değerlendirilmektedir. Yoksa uygulamada çeşitli mecralarda söz konusu kararları paylaşan kişilerce yorumlandığı gibi, işçinin fiilen çalışarak veya çalışma süresinden sayılacak şekilde geçirdiği sürelerden bir kısmının, makul uzunlukta olduğu belirtilerek çalışma süresinden sayılmaması mümkün değildir. Ancak bu isabetsiz yorumların da yüksek mahkemenin çok sayıda kararında herhangi bir açıklamaya yer vermeksizin söz konusu ifadeleri kullanmasından kaynaklandığı da belirtilmelidir.

Nitekim yaptığımız araştırmalar neticesinde, yüksek mahkemenin bazı kararlarında belirli bir işyeri özelinde farklı bir durumun söz konusu olduğu, işçilerin kart bastıktan sonra doğrudan çalışmaya başlamadıkları, somut olarak büyüklüğüne de yer vererek işyerinin kapladığı coğrafi alanın çok geniş olması nedeniyle kart bastıktan sonra fiilen çalışmaya başlamadan önce uzunca bir süre geçtiği, yine işten çıkışlarda da çalışma süresinin bitiminden belirli bir süre sonra kart basıldığı anlaşılmaktadır. Yüksek mahkeme belirtilen nedenlerle çalışma başlangıcında ve sonunda fiilen çalışılmayan, daha doğru bir ifadeyle çalışılan işte geçmeyen ve İş Kanunu'na göre çalışılmadığı halde çalışılmış gibi sayılmayan bu süreleri çalışma süresinden saymamıştır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin konuya ilişkin bir kararına göre, "...Mahkemece üç kişilik bilirkişi heyetinden rapor alınmış ve işe giriş çıkış saatlerini gösteren zaman ... kayıtlarına göre belirlenen fazla çalışma süreleri üzerinden fazla çalışma ücreti hesaplatılmış ve indirim yapılmaksızın isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Dairemiz uygulamasına göre hesaplamanın doğrudan işveren kayıtlarına dayanması halinde taktiri indirime gidilmemektedir. Bu yönüyle yerel mahke-

mece verilen karar yerindedir.

Ancak, somut olayda işyerinin 4.000.000 metrekare olması, giriş ve çıkış kartlarının fabrika girişinde basılması ve davacının fiilen çalıştığı alana ulaşması ve daha sonra bu yerden ayrılmasının ardından kart basma anına kadar belli bir zamanın geçeceği dikkate alındığında, işyerinin özelliği dikkate alınarak farklı bir hesap yönteminin benimsenmesi gerekir. Aynı işverene karşı dava açan diğer işçilerde alınan bilirkişi raporlarında, işçilerin işe geç kalmama düşüncesiyle 20 dakikaya kadar olan erken girişler ile 25 dakikaya kadar olan geç çıkışlar fazla çalışma ücreti hesabında dikkate alınmamış ve bu hesap yöntemi dairemizce de benimsenmiştir (Yargıtay 9. H.D. 16.2.2010 gün 2009/50079 E., 2010/3740 K. sayılı Onama İlamı).

Böyle olunca davalı işyerinin özelliği gereği 20 dakikaya kadar erken girişler ile 25 dakikaya kadar olan geç çıkışlar fazla çalışma ücreti hesabına katılmaksızın fazla çalışma ücreti belirlenmeli ve buna göre isteğin kabulüne dair hüküm kurulmalıdır...", (Yarg. 9. H.D., 02.11.2010, E. 2009/29761 K. 2010/31407). 02.11.2010 tarihli bu karar, çeşitli mecralarda paylaşılan ve açıklama içermediği için uygulamada yanlış anlaşılmalara neden olan konuyu açıklığa kavuşturmaktadır. Gerçekten, bu açıklamaları içermeyen diğer kararlar, işçi fiilen iş görse veya işverenin otoritesi altında iş görmeye hazır durumda olsa bile giriş ve çıkışlarda normal çalışma saatlerinin dışında belirli uzunlukta sürelerin çalışma süresinden sayılmayacağı şeklinde anlaşılmaya müsaittir. Bu ise çalışma hayatında yanlış uygulamalara ve işçiler açısından hak kayıplarına neden olabilecek niteliktedir. Oysa, yukarıda metnine yer verdiğimiz kararda belirtildiği gibi, karar belirli bir işyerine özgü olup işyerinin yüzölçümü çok büyüktür. Kartlar fabrika girişinde basılmaktadır. Fabrika girişinde kart bastıktan sonra hemen çalışmaya başlanmamakta çalışma alanına gidiş belirli bir süre almaktadır. Aynı şekilde fiili çalışmanın sona ermesinden sonra kart basma anına kadar yine belirli bir zaman geçmektedir.

Kanaatimizce inceleme konusu olayda kart basma yerinden çalışma yerine veya tersi yönde geçen süreler çalışma süresi niteliğinde değildir. İşçinin belirtilen sürelerde fiilen çalışmadığı açıktır. Bu süreler İş Kanunu m. 66'da düzenlenen çalışmadığı halde çalışılmış gibi sayılan sürelerden de değildir.

Sonuç: İnceleme konusu kararın sonuç itibarıyla isabetli olduğu ancak gerekçe açısından açıklık taşımadığından uygulamada yanlış anlaşılmalara neden olduğu, bu yönüyle isabet taşımadığı kanaatindeyim.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2009/29761

Karar No.: 2010/31407

Tarihi: 02.11.2010

Karar Özeti:

Somut olayda işyerinin 4.000.000 metrekare olması, giriş ve çıkış kartlarının fabrika girişinde basılması ve davacının fiilen çalıştığı alana ulaşması ve daha sonra bu yerden ayrılmasının ardından kart basma anına kadar belli bir zamanın geçeceği dikkate alındığında, işyerinin özelliği dikkate alınarak farklı bir hesap yönteminin benimsenmesi gerekir. Aynı işverene karşı dava açan diğer işçilerde alınan bilirkişi raporlarında, işçilerin işe geç kalmama düşüncesiyle 20 dakikaya kadar olan erken girişler ile 25 dakikaya kadar olan geç çıkışlar fazla çalışma ücreti hesabında dikkate alınmamış ve bu hesap yöntemi dairemizce de benimsenmiştir

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 63

Yargıtay Kararı

Taraflar arasındaki, kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 02/11/2010 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat O...T... ile karşı taraf adına Avukat R... İ...T... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek tetkik hakimi Ş. Çil tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi. Gereği konuşulup düşünüldü:

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

İddia ve Savunma:

2- Davacı işçi fazla çalışma ücreti isteğinde bulunmuş, davalı işveren A grubu personeli için yetkili makamdan onay alınmadan fazla çalışma yapılamayacağını ve ön müsaade alınmadığı için fazla çalışma ücreti ödenmesinin gerekmediğini savunmuştur.

Yerel Mahkemenin Kararı:

Mahkemece üç kişilik bilirkişi heyetinden rapor alınmış ve işe giriş- çıkış saatlerini gösteren zaman çift-

leri kayıtlarına göre belirlenen fazla çalışma süreleri üzerinden fazla çalışma ücreti hesaplatılmış ve indirim yapılmaksızın isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Gerekçe:

Dairemiz uygulamasına göre hesaplamanın doğru-
dan işveren kayıtlarına dayanması halinde taktiri
indirime gidilmemektedir. Bu yönüyle yerel mahke-
mece verilen karar yerindedir.

Ancak, somut olayda işyerinin 4.000.000 metreka-
re olması, giriş ve çıkış kartlarının fabrika girişinde
basılması ve davacının fiilen çalıştığı alana ulaşması
ve daha sonra bu yerden ayrılmasının ardından kart
basma anına kadar belli bir zamanın geçeceği dik-
kate alındığında, işyerinin özelliği dikkate alınarak
farklı bir hesap yönteminin benimsenmesi gerekir.
Aynı işverene karşı dava açan diğer işçilerde alı-
nan bilirkişi raporlarında, işçilerin işe geç kalmama
düşüncesiyle 20 dakikaya kadar olan erken girişler
ile 25 dakikaya kadar olan geç çıkışlar fazla çalışma
ücreti hesabında dikkate alınmamış ve bu hesap
yöntemi dairemizce de benimsenmiştir (Yargıtay 9.
H.D. 16.2.2010 gün 2009/50079 E., 2010/3740 K. sayılı
Onama İlâmı).

Böyle olunca davalı işyerinin özelliği gereği 20 daki-
kaya kadar erken girişler ile 25 dakikaya kadar olan
geç çıkışlar fazla çalışma ücreti hesabına katılmak-
sızın fazla çalışma ücreti belirlenmeli ve buna göre
isteğin kabulüne dair hüküm kurulmalıdır.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebe-
pen BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen
750.00 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa
yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek
halinde ilgiliye iadesine, 02/11/2010 gününde oybir-
liği ile karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2017/40866

Karar No.: 2020/9081

Tarihi: 08.07.2010

Karar Özeti:

Bilirkişi raporunun değerlendirmeye yönelik bölü-
münde; işe giriş-çıkış saatlerinin hangi aralıkta kabul
edildiği açıkça belirtilerek girişlerde 15-20 dakikaya
kadar erken girişlerin, çıkışlarda ise 25 dakikaya ka-
dar geç çıkışların hesaplamada nazara alınmaya-
cağının belirtildiği ve dairemiz emsal dosyaları ge-
reğince; (Örneğin 2017/2014, 1967, 6369 Esas sayılı
dosyalar) kabulün bu yönde olduğu görülmüş ise de,
davacının cumartesi günlerinde yaptığı çalışmaların
kısa süreli olduğu dikkate alındığında, bilirkişi tara-
fından cumartesi günlerindeki çalışma süresinden

45 dakikanın mahsubu hatalı olmuştur.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m.63

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen
kararın, temyizen incelenmesi taraflar vekillerince is-
tenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu an-
laşıldı. Dava dosyası için tetkik hakimi ... tarafından
düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelen-
di, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, müvekkilinin 03/12/1991-28/08/2015 tarihleri
arasında davalı işverenlikte çalıştığını fazla çalışma,
genel tatil ve hafta tatili ücretlerinin ödenmediğini
belirterek davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, zamanaşımı itirazında bulunmuş, dava-
cının çalıştığı süre boyunca her ay maaşını ihtirazı
kayıt ileri sürmeden aldığını, davalı iş yerinde fazla
çalışma yapmanın işverenin talebi halinde mümkün
olduğundan davacının işverenin haberi olmaksızın
kendi arzusu ile iş yerinde geçirdiği zamanın fazla
çalışma olarak kabulünün mümkün olmadığını, da-
vacının 13.05.2013 tarihinde imzaladığı Aylık Ücretli
Personel Yönetmelik değişikliğine göre yasal sınırlar
içinde kalan fazla çalışmanın ücrete dahil olduğunun
kararlaştırıldığını savunmuş davanın reddini talep
etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesi'nce, davanın kısmen kabulü-
ne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı, davalı vekil-
ince istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi'nce, dosya kapsamı, mev-
cut delil durumu ve ileri sürülen istinaf sebepleri
dikkate alındığında, davalının istinaf talebinin fazla
mesai ve hafta tatili ücreti alacağı, ulusal bayram ve
genel tatil alacağı yönünden kabulüyle mahkemenin
kararının kaldırılarak davanın kısmen kabulüne karar
verilmiştir.

Temyiz:

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, delillerin takdirinde bir isabet-
sizlik bulunmamasına göre, davalının tüm davacının
aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki tüm temyiz iti-
razlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Taraflar arasında fazla çalışma alacağı uyuşmazlık
konusudur.

Dosya içeriği ve dairemizden geçen emsal dosya-
lar birlikte değerlendirildiğinde, işyerinde normal-

de cumartesi günleri çalışılması veya çalışılmaması işverenin yönetim hakkından kaynaklanmakta olup eğer bireysel veya toplu iş sözleşmesinde cumartesi gününün açıkça hafta tatili (akdi tatil) olduğu düzenlenmemişse o gününün işgünü sayılması gerektiği, davalı işyerinde ise haftanın 6 gününün iş günü, 1 gününün hafta tatili olduğunun Bölge Adliye Mahkemesi'nce kabulü isabetlidir. Ancak, davacının fazla çalışmalarının hafta tatili olarak hesaplandığı dikkate alınarak bu yönden davalı yararına usuli kazanılmış hak oluşmayacağı kabul edilmeli, ıslah dilekçesi bir bütün olarak değerlendirilerek ve davacının fazla çalışma alacağını bilirkişinin bu hesap yöntemi nedeniyle hafta tatili olarak ıslah etmiş olduğu da dikkate alınarak sonuca gidilmelidir. Diğer yandan bilirkişi raporunun değerlendirmeye yönelik bölümünde; işe giriş-çıkış saatlerinin hangi aralıkta kabul edildiği açıkça belirtilerek girişlerde 15-20 dakikaya kadar erken girişlerin, çıkışlarda ise 25 dakikaya kadar geç çıkışların hesaplamada nazara alınmayacağını belirtildiği ve dairemiz emsal dosyaları gereğince; (Örneğin 2017/2014, 1967, 6369 Esas sayılı dosyalar) kabulün bu yönde olduğu görülmüş ise de, davacının Cumartesi günlerinde yaptığı çalışmaların kısa süreli olduğu dikkate alındığında, bilirkişi tarafından Cumartesi günlerindeki çalışma süresinden 45 dakikanın mahsubu hatalı olmuştur. Mahkemece bu yönler gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

Sonuç: Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 08.07.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2020/2569

Karar No.: 2020/10699

Tarihi: 06.10.2020

Karar Özeti:

Mahkemece -günlük 11 saati aşan çalışmaların bulunduğu haftalar dışında- işe girişlerde 20 dakikaya kadar erken girişlerin, çıkışlarda ise 25 dakikaya kadar geç çıkışların ve yasal ara dinlenme sürelerinin değerlendirilmesi sonucunda davacının haftalık çalışma süresi belirlendikten sonra normal çalışma süresinin çıkarılması ile fazla çalışma tespit edilmeli ve bu sonuca göre yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat kabul edilmelidir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m.63

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı vekilince istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 06/10/2020 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına kimse gelmedi. Karşı taraf adına vekili Avukat ... geldi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek tetkik hakimisi ... tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalıya ait işyerinde 30/10/1989-12/11/2014 tarihleri arasında metalurji mühendisi olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin haklı veya geçerli neden olmaksızın işverence feshedildiğini, mesai saatlerinin kural olarak 07.30-17.30 olarak belirlendiğini, ancak çoğu zaman iş yoğunluğundan sabah 07.00 civarı mesaiye başlamak zorunda kaldığını, müvekkilinin haftada 30 saate kadar yoğunluğa göre değişen şekilde fazla mesai yaptığını belirterek, fazla mesai, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, temettü ikramiyesi alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacıya bütün hak ve alacaklarının eksiksiz olarak ödendiğini, davacının fazla çalışma, ikramiye, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri yönünden bir alacağının bulunmadığını, davacının fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmaya ilişkin amirlerinden herhangi bir bildirim veya talimat almadığını, davacının, talep ettiği bütün alacak kalemlerinin beş yıllık zamanaşımına tabi olduğunu, davacı tarafın talep ettiği kalemlere ilişkin alacağını ve miktarını yazılı belgelerle ispatlaması gerektiğini, Yargıtay içtihadı uyarınca 20 dakikaya kadar erken girişler ve 25 dakikaya kadar geç çıkışların fazla çalışma olarak dikkate alınmaması gerektiğini beyanla davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı, davalı tarafça istinaf kanun yoluna başvurmıştır.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti :

Bölge Adliye Mahkemesi'nce, tarafların iddia ve sa-

vunmalarına, dosya kapsamına, hükmün dayandığı deliller ve kanuni gerektirici sebeplere, delillerin takirinde isabetsizlik görülmemesine, Hukuk Muhakemeleri Kanunu 355. maddesi kapsamında kamu düzenine de aykırı bir husus bulunmadığı gerekçesi ile davalının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına karşı, davalı taraf temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe:

1-) Dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda, uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, İlk Derece Mahkemesi kararının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan yönleri usul ve kanuna uygun görülmüştür.

2-) Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda iş yeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, iş yeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları 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 anlaşıyorsa, 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 söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille ispatlaması gerekir. Bordrolarda tahakkuk bulunmasına rağmen bordroların imzasız olması halinde ise, varsa ilgili dönem banka ve tüm ödeme kayıtları celp edilmeli ve ödendiği tespit edilen miktarlar yapılan hesaplama ile mahsup edilmelidir.

Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkanı dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

Yukarıda fazla çalışmanın ispatı konusunda anlatılan ilkeler, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil

günlerinde yapılan çalışmaların ispatı açısından da geçerlidir.

İşçinin fazla çalışma alacaklarından indirim yapılması konusunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Fazla çalışmaların tanık anlatımlarına dayalı olarak ispatlandığı hallerde, fazla mesainin uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması durumunda Yargıtay'ca 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 çalışma ücreti miktarına göre takdir edilmelidir.

Somut olayda, davacı işçinin 20/08/2010-12/11/2014 tarihleri arası döneme ilişkin fazla çalışma alacağı işyeri giriş çıkış kayıtları ile davacı tanık beyanlarına göre hesaplanmış ise de hükme esas alınan bilirkişi raporunda yanılığın değerlendirilmesi ile haftalık 45 saati aşmaması da günlük 11 saati aşan çalışmaların bulunduğu haftalar dışında da davacının fazla mesai ücretinin günlük bazda hesaplandığı ve Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 5/2. maddesinin günlük olarak dikkate alındığı anlaşılmış olup bu nedenle mahkemece -günlük 11 saati aşan çalışmaların bulunduğu haftalar dışında- işe girişlerde 20 dakikaya kadar erken girişlerin, çıkışlarda ise 25 dakikaya kadar geç çıkışların ve yasal ara dinlenme sürelerinin değerlendirilmesi sonucunda davacının haftalık çalışma süresi belirlendikten sonra normal çalışma süresinin çıkarılması ile fazla çalışma tespit edilmeli ve bu sonuca göre yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat kabul edilmelidir. Mahkemece belirtilen hususlar gözetilmeden verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Ayrıca davalı tarafça ibraz edilen işe giriş-çıkış kayıtlarında, giriş ya da çıkış kaydı olmayan ve tanık beyanlarına göre giriş-çıkış saatleri tespit edilen haftalara dair hesaplanan fazla çalışmadan yukarıda işaret edilen şekilde uygun bir indirim yapılmalı ve sonucuna göre fazla çalışma alacağı hesaplanmalıdır.

3-) 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Kanunu'nun 107. maddesiyle, mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda yer almayan yeni bir dava türü olarak belirsiz alacak ve tespit davası kabul edilmiştir.

6100 sayılı Kanun'un 107. maddesinin 1. fıkrasına göre, "Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz ala-

cak davası açabilir”.

6100 sayılı Kanun’un 107. maddenin 2. fıkrasında, karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacının, iddianın genişletilmesi yasağına tâbi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabileceği hüküm altına alınmış, madde gerekçesinde de “karşı tarafın verdiği bilgiler ve sunduğu delillerle ya da delillerin incelenmesi ve tahkikat işlemleri sonucu (örneğin bilirkişi ya da keşif incelemesi sonucu)” belirlenebilme hali açıklanmıştır.

Davanın belirsiz alacak davası şeklinde açılabilmesi için, davanın açıldığı tarih itibarıyla uyumsuzluğa konu alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak davacı tarafça belirlenememesi gereklidir. Belirleyememe hali, davacının gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen miktar veya değer belirlenmesinin kendisinden gerçekten beklenilmemesi durumuna ya da objektif olarak imkânsızlığa dayanmalıdır. Davacının alacağının miktar veya değerini belirleyebilmesi için elinde bulunması gerekli bilgi ve belgelere sahip olmaması ve bu belgelere dava açma hazırlığı döneminde ulaşmasının da (gerçekten) mümkün olmaması ve dolayısıyla alacağın miktarının belirlenmesinin karşı tarafın elinde bulunan bilgi ve belgelerin sunulmasıyla mümkün hale geleceği durumlarda alacak belirsiz kabul edilmelidir. Alacağın miktarının belirlenebilmesinin hâkimin takdirine bağlı olduğu durumlarda hukuki imkânsızlık söz konusu olur. Bu durumda davacı alacaklı, hâkimin takdir yetkisini nasıl kullanacağını bilemeyeceği için davanın açıldığı tarihte alacağının miktarını belirleyebilecek durumda değildir.

Sırf taraflar arasında alacak miktarı bakımından uyumsuzluk bulunması, talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olması anlamına gelmez. Önemli olan objektif olarak talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olmasıdır.

Alacağın hangi hallerde belirsiz, hangi hallerde belirli veya belirlenebilir olduğu hususunda kesin bir sınıflandırma yapılması mümkün olmayıp, her bir davaya konu alacak bakımından somut olayın özelliklerinin nazara alınarak sonuca gidilmesi gereklidir. İş yargılamasında sıklıkla davaların yığılması söz konusu olmakla alacağın belirsiz olma kriterleri her bir talep için ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Diğer yandan, aynı dava dilekçesinde talep yığılması şeklinde bazı alacaklar için belirsiz alacak davası bazıları için kısmi dava açılmasına yasal bir engel bulunmamaktadır.

Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti ve ücret alacakları işçi tarafından bilinmekle kural olarak belirsiz alacak davasına konu edilmez. Ancak

hesabın unsurları olan sosyal hakların (aynı olarak sağlanan yemek yardımı gibi) miktarının belirlenmesi işveren tarafından sunulacak belgelere göre belirlenecek ise, kıdem ve ihbar tazminatı belirsiz alacak davasına konu edilebilir.

Madde gerekçesinde “Alacaklının bu tür bir dava açması için, dava açacağı miktar ya da değeri tam ve kesin olarak gerçekten belirlenmesi mümkün olmama ya da bu objektif olarak imkânsız olmalıdır. Açılacak davanın miktarı biliniyor yahut tespit edilebiliyorsa, böyle bir dava açılmaz. Çünkü, her davada arandığı gibi, burada da hukukî yarar aranacaktır, böyle bir durumda hukukî yararın bulunduğu söz edilemez. Özellikle, kısmî davaya ilişkin yeni hükümler de dikkate alınıp birlikte değerlendirildiğinde, baştan tespiti mümkün olan hâllerde bu yola başvurulması kabul edilemez.” şeklindeki açıklamayla, alacağın belirli veya belirlenebilir nitelikte olması durumunda, belirsiz alacak davası açılarak bu davanın sağladığı imkânlardan yararlanmanın mümkün olmadığına işaret edilmiştir. Şu halde davanın açıldığı tarihte alacağın miktarı yahut değeri belirlenebilir durumda ise, dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine karar verilmelidir. Burada hukuki yarar eksikliğinin tamamlanabilir dava şartı olmadığı sonucuna varılmıştır. 7251 sayılı Kanun ile 107. maddede yapılan değişiklikler şartları olmadığı halde açılan belirsiz alacak davasında davacıya süre verilerek hukuki yarar eksikliğini tamamlama imkânı tanımamaktadır. Dairemizce sözü edilen düzenleme, şartları mevcut olan belirsiz alacak davasında yapılan yargılama ile alacağın belirli hale gelmesi durumunda hâkimin geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi için alacaklıya süre vermesi gerektiği yönünde değerlendirilmiştir.

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında eldeki davaya konu somut olayın özellikleri dikkate alınarak belirsiz alacak davası yönünden yapılan değerlendirmede; Davacı, prim alacağını belirleyebilecek durumdadır. Bu halde, dava konusu prim alacağı gerçekte belirlenebilir alacak olduğu ve dolayısıyla belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceği nazara alınarak, dava şartı yokluğundan anılan alacağa yönelik talebin usulden reddi gerekirken, yazılı şekilde esasa girilerek karar verilmesi hatalı olmuştur.

Sonuç: Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi’ne gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi’ne gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.10.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.