

YARGITAY KARARI

Yargıtay 10. Hukuk Dairesinden:

Esas **Karar**
2020/1906 2021/156

TÜRK MİLLETİ ADINA
YARGITAY İLÂMI

Mahkemesi : Karşıyaka 4. İş Mahkemesi
Tarihi : 28/03/2019
No : 2017/333-2019/63
Davacı : ICBC Türkiye Bank A.Ş. adına Av. Ülke Çiftçi
Davalı : Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı adına Av. Evrim Özen

Dava, Kurum işleminin iptali ve istirdat istemine ilişkindir.
Mahkemece, ilamında belirtildiği şekilde davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz edilmemek suretiyle kesinleşen karara karşı, 6100 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 363/1 maddesi uyarınca, Adalet Bakanlığının gösterdiği lüzum üzerine Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının 08.04.2020 gün ve 2020/38879 sayılı yazısıyla kanun yararına temyiz isteğinde bulunmuş olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi Barış Kılıç tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra, işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

Davacı işverenlik nezdinde çalışan bazı personellerin, fazla sürelerle çalışma ücretlerine hak kazandıkları halde ödenmediğinin tespit edilmesi, banka eski personeli Didem Özdemir'in 2012/11-2013/8 dönemleri arasında ilişkin olmak üzere ek aylık prim ve hizmet belgesinin düzenlenmesi ve tahakkuk eden primlerin ödenmesinin istenmesi üzerine, yapılan itirazın reddine dair kurum işleminin iptali ve ihtirazi kayıtlı ödenen 1996,76 TL'lik primin iadesi istemli iş bu davanın açıldığı, mahkemece, idari yargı kararlarında yıllık 270 saatlik fazla çalışma sınırının tespitinde aylık 22,5 saat dikkate alınarak yapılan uygulamanın yerleşik Yargıtay kararları karşısında yerinde olmadığı, banka personeline fazla fazla mesai yaptırıldığı herkesçe bilinen maruf ve meşhur bir vakıa olduğu, ayrıca kanıtlanmasının gerekmediği, iş sözleşmesini sunulmadığı, ilgili personele hak ettiği fazla mesai ücretinin ödenmemesinin davaya konu prim borcu için bildirim yapılmamasının gerekçesini oluşturamayacağı, iş müfettişlerinin yerinde yaptıkları tespitlerin aksini kanıtlar delil de sunulmadığından bahisle, davanın reddine kesin olarak karar verildiği anlaşılmıştır.

Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı, Dairemizin 25.09.2017 tarih ve 2017/1369-6025 sayılı ilamındaki belirlemelere atf yaparak; hükmü, 6100 sayılı HMK'nın 363 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca kanun yararına temyiz etmiştir.

Somut olay incelendiğinde, öncelikle, eldeki davada verilen kararın dava dışı Didem Özdemir'in hak alanını da ilgilendirmesi nedeniyle, 6100 Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 124. maddesinde "...maddi bir hatadan kaynaklanan veya dürüstlük kuralına aykırı olmayan taraf değişikliği talebi, karşı tarafın rızası aranmaksızın hâkim tarafından kabul edilir. Dava dilekçesinde tarafın yanlış veya

eksik gösterilmesi kabul edilebilir bir yanılgıya dayanıyorsa, hâkim karşı tarafın rızasını aramaksızın taraf değişikliği talebini kabul edebilir...” hükmü uyarınca, Didem Özdemir’e usulüne uygun şekilde husumet yöneltilmeli, göstereceği bütün deliller toplandıktan sonra, tüm deliller birlikte değerlendirilerek varılacak sonuca göre hüküm kurulmalıdır.

Diğer taraftan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişi tarafından yapılan teftiş sonrası, işçilerin yılda 270 saate kadar fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde bir hüküm bulunmasına rağmen, iş sözleşmelerinde temel ücretin belirlenmemesi, çalışma süresinin ve fazla çalışma sürelerinin belgelendirilmemesi, işçilere fazla çalışma ücreti ve serbest zaman arasında bir seçimlik hak tanınmaması ve iş sözleşmeleri sona eren işçilerin ihbar ve kıdem tazminatı hesaplamalarında temel ücretin değil sözleşmede yer alan ücret tutarının tamamının dikkate alınması nedenleriyle, haftalık bazda 45 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücretine hak kazanmaları gerektiğine dair belirleme karşısında, fazla mesai yaptırılmadığının da iddia edildiği işbu davada mahkemece, dava konusu dönemde bildiri bulunan bordrolu çalışanların beyanlarına başvurulmalı, fazla mesai alacaklarına ilişkin herhangi bir dava açılıp açılmadığı irdelenmeli, açılmış ise sonuçları değerlendirilmeli, işyeri defter, kayıt ve belgeleri incelenerek ve gerektiğinde bilirkişi bilgisine başvurularak, söz konusu işyerinde dava konusu husus, hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak biçimde çözümlenip; deliller hep birlikte değerlendirilip, takdir edilerek varılacak sonuç uyarınca bir karar verilmelidir.

Mahkemece bu yönler dikkate alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olduğundan bozmayı gerektirmektedir.

Açıklanan nedenlerle, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı'nın Kanun yararına bozma isteminin kabulü gerekmektedir.

SONUÇ: Yukarıda açıklanan nedenlerle, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı'nın Kanun yararına temyiz talebinin kabulü ile Karşıya 4. İş Mahkemesinin anılan kararının sonuca etkili olmamak üzere HMK'nın 363/1 maddesi uyarınca Kanun yararına **BOZULMASINA**, HMK'nın 363/3.maddesi gereğince gereği yapılmak üzere kararın bir örneğinin ve dosyanın Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına **GÖNDERİLMESİNE**, 13/01/2021 tarihinde oy birliği ile karar verildi.