Yargıtay 9. HD E.2026/115 K.2026/1653 (25.02.2026)

Karar metni, Yargıtay Başkanlığı Karar Arama sistemindeki yayımlanmış hâliyle aynen aktarılmıştır; taraf adları kaynakta anonimdir.

9. Hukuk Dairesi 2026/115 E. , 2026/1653 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2021/2761 E., 2025/1772 K.

DAVA TARİHİ : 02.12.2019

İLK DERECE MAHKEMESİ : İstanbul 35. İş Mahkemesi

SAYISI : 2019/824 E., 2021/699 K.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraf vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 21.12.2009 tarihinden 21.05.2019 tarihine kadar davalılara ait işyerinde superintendent (gemi makineleri teknisyeni) olarak aylık net 27.000,00 TL+asgari geçim indirimi+yemek ile çalıştığını, iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından haklı nedenle sona erdirildiğini, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, ödenmemiş aylık ücret alacağı ve asgari geçim indirimi alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalılar vekili cevap dilekçesinde; davacının davalı ... (...) işçisi olmadığını, diğer davalı ... ... (...) isimli Şirketin işçisi olduğunu, bu durumun ... Kurumu kayıtlarından anlaşılabileceğini, alacak taleplerinin zamanaşımına uğradığını, haklı bir nedeni olmaksızın istifa eden davacının herhangi bir alacağının bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı tarafından davalı işverenin sigorta primlerini eksik bildirilip eksik yatırdığı, ücretlerinin eksik yatırılması, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal resmî tatil ve dinî bayram tatili çalışma ücretlerinin ödenmemesi, asgari geçim indiriminin ödenmemesi, yıllık ücretli izinlerinin kullandırılmaması, sigorta primlerinin eksik gösterilmesi sebeplerinin her biri birbirinden bağımsız ayrı bir fesih sebebi yapılarak iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin iddia edildiği, davacının alacaklarını ve elden ödeme olduğunu ispat edemediği, ancak en son yıllık ücretli iznini 26.12.2014 tarihinde kullandığı, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 2013/7567 Esas, 2014/6472 Karar sayılı kararı da dikkate alınarak yıllık iznin uzun süre kullandırılmamasının haklı fesih nedeni olacağı, buna göre davacı iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğinden kıdem tazminatına hak kazandığı, kullandırılmayan yıllık ücretli izin alacağının bulunduğu, davalılar arasında fiilî organik bağ bulunduğundan hükmedilen alacaklardan müştereken ve müteselsilen sorumlu oldukları, davacı tanığının işverene karşı davası olduğundan fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının ispat edilemediği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; kabul edilen alacaklar yönünden İlk Derece Mahkemesi kararı yerinde olduğundan ve davacı tanığının beyanı ile sabit olduğu üzere aralarında organik bağ bulunan davalılarca davacı birlikte istihdam edildiğinden davalılar vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine, ancak fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil alacakları yönünden ise salt tanığın işverene karşı davası olduğu gerekçesiyle beyanına itibar edilmemesinin isabetsiz olduğu gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun ilgili alacaklar yönünden kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davacının ücretinin hatalı hesaplandığını,

b. Asgari geçim indirimi alacağının da ödenmediğini, imzasız bordrolara itibar edilemeyeceğini ileri sürmüştür.

2. Davalılar vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davacının ... işçisi olmadığını, bu Şirket yönünden davanın husumet yokluğundan reddine karar verilmesi gerektiğini,

b. Kıdem tazminatında, haklı bir nedeni olmadan istifa eden davacının kıdem tazminatı talebinin reddinin gerektiğini,

c. Davacının çalıştığı dönemde tüm yıllık izinlerini kullandığını, bu alacak kaleminin reddinin gerektiğini,

d. İşverene karşı davası bulunan tek tanık beyanına göre fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti kabulünün hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının iş sözleşmesini feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı, husumet, talep edilen alacaklardan davalıların sorumlulukları, talep edilen alacakların ispat ve hesabı hususlarındadır.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin tüm, davalılar vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Taraflar arasında fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispatı hususunda da uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun

dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazı kaydının bulunması hâlinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazı kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı hâlde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazı kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür.

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

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

Aynı ilkeler, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmanın ispatı bakımından da geçerlidir.

Fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispatında salt davacı ile menfaat birliği içinde olan tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte başkaca delil ya da olgularla desteklenmesi durumunda davalıya karşı davası olan 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 başkaca delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir.

Somut uyuşmazlıkta davacı vekili, davacının 8 saati aşan günlük 12 saati bulan çalışmaları olduğunu, davalı Şirketin uluslararası bir şirket olup 7/24 çalışıldığını, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatillerde çalışıldığını iddia etmiş; davalı taraf davacının 09.00-19.00 saatleri arasında haftanın 5 günü çalışıldığını, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma olmadığını belirtmiştir. Davacı vekili .... isimli işçiyi tanık olarak göstermiş, davalı vekili davacı tanığının işverene karşı davası olduğunu belirtmiştir. İlk Derece Mahkemesince salt işverene karşı davası bulunan tanık beyanına itibar edilemeyeceği gerekçesiyle bu taleplerin reddine karar verilmiş, Bölge Adliye Mahkemesince ise işçinin çoğu kez iş sözleşmesi feshedilen işçiler dışında tanık bulmasının mümkün olmadığı, işten çıkarılan ve yasal hakları ödenmemiş işçilerin ise dava açmaktan başka çaresi bulunmadığından aynı işverene karşı davalarının olmasının başlı başına tanıklığı geçersiz kılmayacağı gibi bunun tanık anlatımlarını değerden düşürücü bir sebep de sayılamayacağı, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 255. maddesi uyarınca aksine ciddi ve inandırıcı delil ve olaylar bulunmadıkça asıl olanın tanıkların gerçeği söylemiş olduklarının kabulü olduğu, davalı Şirkete karşı davası olduğu beyan edilen davacı tanığı hakkında gerçek dışı beyanda bulunduğu yönünde ciddi ve inandırıcı deliller ileriye sürülüp ispatlanmadığı, buna göre davacının takdiri delil niteliğindeki tanık beyanları ile fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığını ispatladığı gerekçesiyle bu taleplerin kabulüne karar verilmiştir.

Yukarıda açıklandığı üzere Dairemizin yerleşik hâle gelen içtihadına göre fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispatında salt davacı ile menfaat birliği içinde olan tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Başkaca delil ya da olgularla desteklenmesi durumunda davalıya karşı davası olan tanık beyanlarına itibar edilmesi mümkün ise de somut uyuşmazlıkta dosya kapsamında işverene karşı davası bulunan tanık

beyanı dışında başkaca delil bulunmadığından bu taleplerin reddi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3. Yıllık ücretli izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkıdır. Ancak işyeri düzeni ve çalışma şartlarına göre işveren işçinin izin talebini değerlendirerek izin kullanılacağı zamanı belirleme yetkisine sahiptir. Somut uyuşmazlıkta davacının davalıya izin kullanma başvurusu yaptığına ve işverence reddedildiğine dair yazılı bir belgeye rastlanmamıştır. Ayrıca dosya kapsamına göre 43 gün olmak üzere izin hakkının bir kısmını kullandığı anlaşılmaktadır. Davalı tarafça izin kullandırmama durumunun davacı üzerinde baskı unsuru olarak kullanıldığına ve davacıyı yıldırmaya yönelik bir tutum kapsamında izin verilmediğine dair bir iddia da ileri sürülmemiş ve dosya kapsamından da bu yönde bir izlenim edinilmemiştir.

Şu hâlde işyerinde çalışma şartlarını belirleme yetkisi olan işverenin izin taleplerini işin durumuna göre uygun bir zamanda karşılaması yasal yetkisi olup bu sebebe dayanılarak işçi tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesine göre işçinin haklı feshi olarak değerlendirilemez. Tüm bu tespitler karşısında davacının kıdem tazminatı talebinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgilere iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

25.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.