Yargıtay Yargıtay 9. HD E.2026/150 K.2026/1625 (24.02.2026)

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

9. Hukuk Dairesi 2026/150 E. , 2026/1625 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 51. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2025/718 E., 2025/1704 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : İstanbul Anadolu 42. İş Mahkemesi

SAYISI : 2024/639 E., 2024/88 K.

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

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin yurt dışı iş sözleşmesi ile 15.09.2016-01.05.2021 tarihleri arasında davalı Şirketin Almanya'da bulunan muhtelif şantiyelerinde soğuk demirci ustası olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin haksız nedenle sona erdirildiğini, ücretinin bir kısmının elden bir kısmının bankaya ödendiğini, davacının her gün 07.00-21.00/22.00 saatleri arasında hafta tatili ayrımı olmadan çalıştığını, dinî bayramların birinci günü hariç diğer ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını, iş sözleşmesinin feshi sırasında işverence belgelere okumadan imza attırıldığını, imzalamazsa uçak biletinin alınmayacağını, pasaportunun ve son ücretinin verilmeyeceği konusunda baskı yapıldığını iddia ederek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, izin ücreti, her ay eksik ödenen ücret, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; taleplerin zamanaşımına uğradığını, taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi bulunduğundan sözleşmenin süre sonunda kendiliğinden sona erdiğini, davacıya herhangi bir bildirimde bulunulması gerekmediğini, davacının istifa dilekçesi sunduğunu, davacının tüm çalışma dönemlerine ilişkin istifa dilekçesi olduğunu, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamadığını, tüm ücretlerinin ... Kurumuna eksiksiz bildirildiğini, fazla çalışmaya yönelik iddiasının gerçeği yansıtmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Bölge Adliye Mahkemesi kaldırma kararı doğrultusunda hesaplama yapıldığı, davacının 15.09.2016-01.05.2021 tarihleri arasında 2 yıl 6 ay 29 gün süre ile davalı işyerinde kıdemi olduğu, dinlenen tanık beyanları ve emsal ücret araştırması ile birlikte değerlendirildiğinde davacının son çıplak brüt ücretinin 3.532,50 Euro olduğu, davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi kapsamında çalıştığı, iş sözleşmesinin kıdem tazminatı gerektirmeyecek şekilde sona erdiğini ispat külfeti altında bulunan davalı işverenin bu yükümlülüğünü yerine getiremediği, davacının hafta tatili ücret alacağı ve fark ücret alacağı bulunmadığı ancak dinlenen tanık anlatımlarından davacının haftalık ortalama 6,75 saat fazla çalışma yaptığının ve dinî bayramların birinci günü hariç ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığının anlaşıldığı gerekçesiyle bakiye ücret ve hafta tatili ücreti alacaklarının reddine

karar verilmek suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belge ve delillere göre İlk Derece Mahkemesinin uyuşmazlık konusu hukuki ilişki ve hususları nitelemesi, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitleri, delilleri takdir ve değerlendirmesi, uyuşmazlığın çözümü için gereken hukuk kurallarını uygulaması, uyuşmazlık konusu hususları gerekçelendirmesi isabetli olup, kamu düzenine aykırı bir husus da tespit edilmediği gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını, sözleşme süresi sona erdiğinden iş sözleşmesinin son bulduğunu, kıdem ve ihbar tazminatının kabulünün hatalı olduğunu,

2. Dosyada yer alan ücret bordrolarının e-imzalı olduğunu, bordrolarda yer alan ödemelerin mahsubu gerektiğini,

3. Müvekkili Şirket bünyesinde 3 vardiya sistemi bulunduğunu, fazla çalışma yapılmadığını ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde davalı işyerinde çalışma yapılmadığını, taleplerin reddi gerektiğini,

4. Davacı ile menfaat birliği içerisinde olan tanık anlatımlarına dayanılarak hesaplama yapılamayacağını,

5. Davanın reddi gerekmekteyse de yapılacak değerlendirmelerin Alman hukukuna göre yapılması gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesine uygulanacak hukuk, iş sözleşmesinin feshi ile hüküm altına alınan alacakların ispat ve hesabına ilişkindir.

1. 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 24/1 hükmüne göre hukuk seçimi, taraflarca açıkça yapılabileceği gibi zımni olarak da yapılabilir. Yabancılık unsuru taşıyan bir iş sözleşmesinin varlığı karşısında, Türk hukukuna göre açılmış bir davada davalı tarafça en geç cevap dilekçesi ile yabancı hukukun uygulanması gerektiği yönünde itirazda bulunulmaması yahut en geç ön inceleme duruşmasında tarafların hukuk seçimi konusunda anlaşmamış olmaları durumunda uyuşmazlığa uygulanacak olan hukukun Türk hukuku olarak zımnen seçilmiş olduğunun kabulü gerekir. Buna göre somut uyuşmazlığa Türk hukukunun uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

2. 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 davalı vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

3. Taraflar arasında fazla çalışma ücreti alacağının ispatı hususunda 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.

Fazla çalışma ücreti alacağının 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 dava dilekçesinde; davacının fazla çalışma yaptığı ancak karşılığı ücretlerin ödenmediği ileri sürülerek talepte bulunulmuş, iddianın ispatı amacıyla tanık deliline dayanılmıştır.

Mahkemece, davacı tanık anlatımlarından hareketle hesaplanan fazla çalışma alacağı hüküm altına alınmıştır. Dosya içerisinde işyerindeki çalışma düzenini gösterir işyeri kayıtları bulunmadığından tanık beyanlarına göre değerlendirme yapılmasında isabetsizlik bulunmamakta ise de dosyada dinlenen davacı tanıklarının davalı işverene karşı davaları bulunduğu anlaşılmıştır. Davalı tanık beyanları ve Dairemizce aynı gün temyiz incelemesi yapılan 2026/148 Esas, 2026/149 Esas ve 2026/165 Esas sayılı dosya içerikleri birlikte değerlendirildiğinde; davacının fazla çalışma yaptığı ispatlanamamıştır. Davacının fazla çalışma iddiasının ispatı bakımından, davacı ile menfaat birliği içinde bulunan tanıkların beyanlarından başka bir delil ya da olgu bulunmamaktadır. Bu durumda ispatlanamayan fazla çalışma ücreti talebinin reddi yerine kabulü hatalıdır.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

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

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,24.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.