Anayasa Mahkemesi Birinci Bölüm, B. No: 2020/24751, 22.09.2026 (Bireysel Başvuru)

Karar metni resmî kaynaktan aktarılmıştır; heyet, raportör ve vekil adları derlemeye alınmamıştır.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANAYASA MAHKEMESİ

BİRİNCİ BÖLÜM

KARAR

(Başvuru Numarası: 2020/24751)

Karar Tarihi: 22/9/2026

I. BAŞVURUNUN ÖZETİ

1. Başvuru, işçinin fazla çalışma ücretinin ödenmemesi nedeniyle mülkiyet hakkının ve yargılamanın uzun sürmesi nedeniyle de makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

2. Başvurucu 18/8/2016 tarihinde (davalı) Pazarlama, Dağıtım Turizm ve Ticaret Anonim Şirketi aleyhine İstanbul 25. İş Mahkemesinde (İş Mahkemesi) fazla çalışma ile genel tatil çalışmalarına karşılık gelen bedelin ödenmesi talebiyle dava açmıştır. Bu davada davalı işverene ait işyerinde 12/3/2010 tarihinden itibaren 2016 yılının Temmuz ayına kadar bölge satış şefi olarak çalıştığını, iş akdini emeklilik nedeniyle feshettiğini ve hizmet süresince fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğini ileri sürmüştür.

3. Başvurucu; alınan bilirkişi raporları sonrasında 28/11/2018 tarihinde davayı ıslah etmiş ve fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak üzere 1.869,33 TL genel tatil alacağı, 1.769,33 TL ihbar tazminatı ve 10.295,49 TL fazla çalışma alacağı toplamı 12.064,82 TL'nin dava tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı ile tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

4. İş Mahkemesi 17/12/2019 tarihinde genel tatil alacağı talebinin kabulü ile net 1.869,33 TL alacağından işçinin raporlu, mazeretli, izinli olduğu günler ile çalışılmayan günler gözönünde bulundurularak takdiren %30 indirim yapıldıktan sonra 1.308,63 TL'nin 100 TL'sine dava tarihinden itibaren, bakiyesine ıslah tarihi olan 28/12/2018 tarihinden itibaren işleyecek ve hesaplanacak en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte davalıdan tahsili ile başvurucuya ödenmesine karar vermiş; fazla mesai alacağı talebini ise reddetmiştir. Kararın gerekçesinin fazla mesai alacağının reddine ilişkin kısmında başvurucunun 12/3/2010-31/7/2016 tarihleri arasında bölge satış şefi olarak çalıştığını, işyeri giriş çıkış kayıtları sunulmadığından fazla mesai iddiasının tanık beyanlarıyla ispatlanabileceğini ve tanık beyanlarıyla uyumlu şirket içi mail yazışmaları da dikkate alınarak başvurucunun haftalık beş saat fazla mesaisinin bulunduğunu ifade etmiştir. Hizmet sözleşmesinde fazla çalışmanın ücrete dâhil olduğu yönünde bir hüküm bulunmamakta ise de başvurucunun "Yönetim Kurulunca kabul edilip tarafıma duyurulan Personel Yönetmeliği'nin bir eki niteliğindeki Disiplin Yönetmeliği'ni teslim aldım." şeklinde imzalayarak 12/3/2010 (işe giriş) tarihinde tebliğ aldığı Disiplin Yönetmeliğinin 14. maddesinin son fıkrasında başvurucu gibi satış şeflerinin de içinde olduğu personele ödenen aylık ücretlere 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinde belirtilen yıllık 270 saatlik fazla çalışma ücretinin dâhil olduğunun kararlaştırılması ve başvurucunun ücretinin asgari ücretin üzerinde (aylık brüt 4.570 TL) olduğu dikkate alınarak hükmün geçerli olduğunu belirtmiştir. Başvurucunun haftada ortalama beş saat fazla çalışma yaptığını ve bu fazla çalışma ücretinin aylık ücretine dâhil olduğunu ifade etmiştir.

5. Başvurucu, karara karşı istinaf kanun yolu başvurusunda bulunmuştur. İstinaf dilekçesinde işverenin sözleşmenin imzalanması sırasında aldığı onayın sadece ilgili yıl için geçerli olduğunu, takip eden yıllarda her yıl için işçiden bu konuda ayrıca yazılı onay alınması gerektiğini, bu durumun 6/4/2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin (Yönetmelik) 9. maddesinde açıkça belirtildiğini ve Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 8/4/2014 tarihli ve E.2013/8243, K.2014/7400 sayılı kararı ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 22/6/2017 tarihli ve E.2015/20164, K.2017/11137 sayılı kararının benzer yönde olduğunu ileri sürmüş ve kararın bu nedenle kaldırılmasını talep etmiştir.

6. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesi 26/3/2020 tarihinde başvurucunun istinaf başvurusunun reddine miktar yönünden kesin olarak karar vermiştir. Kararın gerekçesinde başvurucunun davalı işverenlikte işe girdiği 12/3/2010 tarihinde imzaladığı iş sözleşmesinde yıllık 270 saate kadar olan fazla çalışma ücretinin ücrete dâhil edilmesi hususunun hükme bağlandığını ve başvurucunun bu sözleşmeyi imzalayarak onay verdiğini ifade etmiştir. Sonraki yıllardaki çalışması için her yıl aynı onayın alınmasının gerekli olmadığını ve İş Mahkemesinin hükmüne dayanak yaptığı bilirkişi raporundaki bu yöndeki tespit ve hesaplamaların doğru olduğunu belirtmiştir.

7. Başvurucu, nihai kararı 1/6/2020 tarihinde öğrendikten sonra 16/7/2020 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur. Başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

II. DEĞERLENDİRME

8. Başvurucu; yargı mercilerinin fazla çalışmanın gerçekleştiği tarihten sonra yürürlüğe giren mevzuat hükmüne dayanarak her yılın başında onay verilmesi şartının bulunmadığını kabul etmesinin hukuka aykırı olduğunu ve yargılamanın uzun sürdüğünü belirterek çalışma, adil yargılanma, mülkiyet ve makul sürede yargılanma haklarının ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına gönderilmiştir.

A. Mülkiyet Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

9. Anayasa Mahkemesi, olay ve olguları benzer nitelikte olan (emsal başvuru) ([1. B.], B. No: 2019/1450, 22/2/2022) kararında başvuruyu mülkiyet hakkı kapsamında incelemiştir. Benzer şikâyetleri içeren somut başvuru açısından anılan karardan ayrılmayı gerektiren bir durum bulunmadığından başvurunun mülkiyet hakkı kapsamında incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

10. COVID-19 salgın hastalığı (pandemi) tedbirleri kapsamında yayımlanan ve bireysel başvuru yolunda da uygulanan 25/3/2020 tarihli ve 7226 sayılı Kanun'un geçici 1. maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendi ile dava açma sürelerinin 13/3/2020 tarihinden 30/4/2020 tarihine kadar durması öngörülmüş, sürelerin duracağı son tarih daha sonra Cumhurbaşkanı tarafından aynı fıkrada tanınan yetkiye istinaden 15/6/2020 olarak tespit edilmiştir ((emsal başvuru) [1. B.], B. No: 2020/13969, 9/6/2020, § 32). Başvurucu, anılan bu düzenlemeler karşısında yasal başvuru süresi içinde 16/7/2020 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

11. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan mülkiyet hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

12. Başvuru konusu olayda başvurucunun mülkiyet hakkına yönelik olarak kamu makamlarınca doğrudan yapılan bir müdahale mevcut olmayıp özel kişiler arası bir uyuşmazlık söz konusudur. Dolayısıyla başvuruda devletin mülkiyet hakkına ilişkin pozitif yükümlülükleri yönünden inceleme yapılması gerekmektedir.

13. Somut olayda başvurucunun fazla çalışmasının bulunduğu hususu, derece mahkemelerinin kabulündedir. Anayasa Mahkemesince 2019/1450 numaralı başvuruya ilişkin kararda fazla çalışmasının bulunduğu tespit edilen başvurucunun 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinin ikinci fıkrasından kaynaklı olarak fazla çalışma ücreti elde edeceği yolunda meşru beklentisinin bulunduğu kabul edilmiştir (§§ 27-31). Anılan kararda; Anayasa'nın 35. maddesinde güvence altına alınan mülkiyet hakkının, malikin fazla çalışma ücretinden feragat etmesini kural olarak yasaklamadığı dolayısıyla işçinin fazla çalışmasının karşılığının asıl ücretine dâhil olduğunu iş sözleşmesinde kabul etmiş olmasına dayanılarak lehine fazla çalışma ücretine hükmedilmemesinin kural olarak Anayasa'nın 35. maddesini ihlal etmediği belirtilmiştir. Ancak işçinin fazladan çalıştırılmasının kanuna uygun olmadığı hâllerde önceden verilmiş rızanın varlığından hareketle fazla çalışma ücretinden feragat edildiği çıkarımı yapılamayacağı ifade edilmiştir. Kararda feragatin geçerli olabilmesi için feragat iradesinin açık olmasının ve sonuçlarının kişi yönünden makul olarak öngörülebilir bulunmasının yanında asgari usul güvencelerinin de sağlanmış olması, ayrıca haktan feragat edilmesini meşru olmaktan çıkaran üstün bir kamu yararının bulunmaması gerektiği açıklanmıştır (§§ 42, 43).

14. Belirtilen kararda vurgulandığı üzere kanun koyucu ve -kanunun verdiği yetkiye dayanarak- idari organlar, işveren karşısında nispeten zayıf konumda bulunan işçinin menfaatlerinin korunması amacıyla birtakım emredici hükümler sevk etmiştir. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 41. maddesinin yedinci fıkrasında işçinin rızası bulunmadan fazla çalıştırılması kesin olarak yasaklanmıştır. Ayrıca çıkarılan ikincil düzenlemelerle fazla çalışma onayının her yılın başında ve yazılı olarak alınması zorunluluğu getirilmiştir. Onayın her yılın başında alınması zorunluluğunu öngören mevzuat hükmü 25/8/2017 tarihine kadar yürürlükte kalmıştır. Buna göre 25/8/2017 tarihinden önceki mevzuat dikkate alındığında işçinin yılın başında onayı alınmadan fazla çalıştırılmasının emredici kurallara aykırılık teşkil edeceği anlaşılmıştır (§ 44).

15. Anayasa Mahkemesi, başvurucunun onayın her yılın başında alınmasının zorunlu olduğu dönemde fazla çalıştırıldığına işaret ederek söz konusu dönemde yürürlükte bulunan mevzuata göre başvurucunun ilk yıl dışındaki fazla çalışmalarının emredici hükümlere aykırılık teşkil ettiğini vurgulamış; ücret talep etmeksizin fazla çalışmaya rıza gösterdiği kabul edilse bile bu rızanın emredici hükümlere aykırı olarak gerçekleştirilen fazla çalışmayı kapsamadığını belirtmiştir. Anayasa Mahkemesine göre emredici hükümlere aykırı olarak fazladan çalıştırılan kişinin fazla çalışma ücretinden feragat etmesi işçi menfaatlerinin korunmasındaki üstün kamusal yararla çelişmektedir (§ 45). Bölge Adliye Mahkemesi kararındaki yaklaşımın başvurucunun fazla çalıştırıldığı dönemde yürürlükte olan mevzuata göre onay şartının bulunduğunu göz ardı ettiğine işaret eden Anayasa Mahkemesi, 25/8/2017 tarihinde yürürlüğe giren mevzuat, fazla çalışma için iş sözleşmesi imzalanırken verilen onayı yeterli görmekte ise de bu mevzuatın geçmişte her yılın başında onay alınmadan gerçekleştirilen fazla çalışmaları hukuki hâle getirmediğini ifade etmiş; Bölge Adliye Mahkemesinin bu yorumunun öngörülebilir olmadığını ve iş hukukunun emredici hükümlerine aykırı olarak çalıştırılmaktan doğan haklardan feragat edilmesinin kamu yararıyla çeliştiği gerçeğini de hesaba katmadığını açıklamıştır (§§ 45, 46).

16. Anayasa Mahkemesi, sonuç olarak Bölge Adliye Mahkemesinin başvurucunun iş sözleşmesindeki feragatinin mevzuatın emredici hükümlerine aykırı olarak çalıştırılması karşılığında elde ettiği hakları da kapsadığı yorumunun öngörülebilir olmadığı kanaatine vararak Bölge Adliye Mahkemesinin ağır hata teşkil eden bu değerlendirmesinin başvurucunun ölçüsüz bir külfete maruz bırakılmasına ve işveren ile işçinin menfaatleri arasında ciddi bir dengesizliğin oluşmasına yol açtığını belirtmiş; bu nedenle devletin Anayasa'nın 35. maddesinin öngördüğü pozitif yükümlülüklerinin ihlal edildiğine

hükmetmiştir (§ 47).

17. Benzer nitelikteki eldeki başvuruda 2019/1450 numaralı başvuruya ilişkin kararda ulaşılan sonuçtan ayrılmayı gerektiren bir neden bulunmamaktadır.

18. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 35. maddesinde güvence altına alınan mülkiyet hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

B. Makul Sürede Yargılanma Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

19. Anayasa Mahkemesi, olay ve olguları somut başvuru ile benzer nitelikte olan (emsal başvuru) ([GK], B. No: 2022/100837, 27/4/2023) ve (emsal başvuru) ([2. B.], B. No: 2019/39635, 19/3/2024) kararlarında uygulanacak anayasal ilkeleri belirlemiştir. Buna göre makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddialar yönünden öncelikle Tazminat Komisyonuna başvuru yolunun tüketilmesi gerekir. Somut başvuruda anılan kararlarda açıklanan ilkelerden ve ulaşılan sonuçtan ayrılmayı gerektiren bir durum bulunmamaktadır. Dolayısıyla makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddia yönünden başvurunun bu kısmının başvuru yollarının tüketilmemesi nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.

III. GİDERİM

20. Başvurucu, yeniden yargılama yapılmasını talep etmiştir.

21. Başvuruda tespit edilen anayasal hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar ve zorunluluk bulunmaktadır. Anayasa'nın 148. ve 153. maddeleri ile 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. ve 66. maddeleri uyarınca ihlal kararının gönderildiği yargı mercilerinin yapması gereken iş, yeniden yargılama işlemlerini başlatıp Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında belirtilen ilkelere ve gerekçelere uygun biçimde yürütülecek yargılama sonunda hak ihlalinin nedenlerini gidererek yeni bir karar vermektir (yeniden yargılama konusunda bkz. (emsal başvuru) [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; (emsal başvuru) [1. B.], B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; (emsal başvuru) [GK], B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100).

IV. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. 1. Mülkiyet hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

2. Makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın başvuru yollarının tüketilmemesi nedeniyle KABUL EDİLEMEZ OLDUĞUNA,

B. Anayasa'nın 35. maddesinde güvence altına alınan mülkiyet hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE,

C. Kararın bir örneğinin mülkiyet hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere İstanbul 25. İş Mahkemesine (E.2019/398, K.2019/800) GÖNDERİLMESİNE,

Ç. 446,90 TL harç ve 40.000 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 40.446,90 TL yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

D. Ödemelerin kararın tebliğini takiben başvurucunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal FAİZ UYGULANMASINA,

E. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 22/9/2026 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.