Yargıtay 9. HD E.2026/342 K.2026/2223 (10.03.2026)

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

9. Hukuk Dairesi 2026/342 E. , 2026/2223 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2024/1364 E., 2025/2737 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : İzmir 8. İş Mahkemesi

SAYISI : 2021/271 E., 2023/271 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 25.06.2007 tarihinde davalı bünyesinde çalışmaya başladığını, 2010 yılından itibaren ise ödemeler bölümünde finans yetkilisi olarak çalıştığını, müvekkilinin 29.03.2021 tarihinde davalı işverene verdiği dilekçe ile iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme nedenlerini davalı işverene bildirdiğini, işveren tarafından dilekçesinin işleme alındığının söylendiğini, bu süreçte çalışmaya devam ettirildiğini, 01.04.2021 günü ise müvekkiline, 31.03.2021 tarihi itibarıyla çıkışının verildiğinin söylendiğini, 31.03.2021 tarihinde işten çıkışının verilmesine rağmen, 01.04.2021 tarihine kadar çalıştırıldığını, müvekkilinin Mayıs 2020'de dönüşümlü/evden çalışmaya başlandığı dönem itibarıyla yaklaşık 100 günlük yemek ücretinin kesildiğini, kesinti öncesinde günlük 35,00 TL yemek ücreti ödemesi yapıldığını, müvekkilinin yasal çalışma süresinin üzerinde çalıştırıldığını belirterek kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti ile ücret (yemek) alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; talep edilen alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının istifa etmek suretiyle işten ayrıldığını, kıdem tazminatına hak kazanamayacağını, davacının fazla çalışma yapmadığını, evden çalışma döneminde yemek ücretinden kesinti yapılması iş şartlarında ağırlaşma olarak değerlendirilemeyeceğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının haftalık yasal çalışma süresinin üzerinde fazla çalışma yaptığına ilişkin iddiasının beyanlarına başvurulan tanık anlatımları ve dosya kapsamı uyarınca ispatlandığı, karşılığı ücretin ödendiğinin ise davalı işveren tarafından ispatlanamadığının anlaşılmasına göre iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ile kıdem tazminatına hak kazandığı, davacının ödenmeyen yemek ücreti alacağı bulunduğunun tespit edildiği gerekçesiyle davanın 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

belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, vakıa mahkemesi hâkiminin objektif, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının sisteme girdiği hâlde ödenmemiş fazla çalışması bulunmadığını, davacının fazla çalışma yaptığı hâlde bunu sisteme girmemiş olmasının her şeyden önce hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, davacı yaptığı fazla çalışmaları sisteme girmemişse iş sözleşmesine göre bu yapılan çalışmaların aylık ücretin içinde kabul edilmesi gerektiğini,

2. Davacının fazla çalışma ücret alacağı bulunmadığını, buna göre iş sözleşmesini haklı olarak feshetmek için bir nedenin de bulunmadığını, davacının iş sözleşmesini istifa etmek suretiyle sona erdirdiğini, kıdem tazminatına hak kazanamayacağını,

3. Müvekkili Şirketin Covid 19 salgını süresince zor zamanlar geçirdiğini ancak, çalışanlarına tam ücretlerini ödemeye devam ettiğini, süreç uzadıkça ve belirsizleştikçe müvekkili Şirketin de bazı tasarruf önlemleri alma ihtiyacı duyduğunu, bu kapsamda evden çalışılan dönemde çalışanı en az etkileyecek bir uygulama ile yemek yardımını bir süreliğine kaldırdığını,

4. Eksik inceleme ile karar verilmesinin hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından haklı nedenle feshedilip edilmediği ve buna göre davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı ile fazla çalışma ücreti ile yemek ücreti alacağının ispatı hususlarındadır.

Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davalı vekili tarafından temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370/1 hükmü uyarınca ONANMASINA,

Aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

10.03.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.