

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/
6356 S. STK/
6098 S. TBK/
6325 S. ABK/17

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/4402
Karar No. 2025/5751
Tarihi: 03.07.2025

- İCAP NÖBETİ
- İCAP NÖBETİNDE GEÇEN TÜM SÜRE ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILMAZ
- İCAP NÖBETİ SIRASINDA İŞYERİNE GİDEREK GEÇİRİLEN TÜM SÜRE ÇALIŞMA SÜRESİNDENDİR
- İCAP NÖBETİNDE İŞYERİNDE GİTMEDEN GEÇİRİLEN SÜRENİN 1/8'İ ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILMALIDIR

ÖZETİ İşçi icap nöbetinde evinde ve bulunduğu yerleşim yerinde zamanı serbestçe değerlendirebilir. İhtiyaç duyulduğunda işyerine girmek zorunda olması icap nöbetinde geçen tüm sürenin çalışma süresinden sayılmasını gerektirmez. İşçinin nöbet sırasında işyerine giderek gerçekleştirdiği çalışma nedeniyle geçen süre, çalışma süresinden sayılacaktır. İşyerine gitmesini gerektirecek bir durum ortaya çıkmaması durumunda ise, uygun bir sürenin çalışma süresinden sayılması hakkaniyet gereğidir. Zira işçi her ne kadar serbestçe kullanabileceği bir zamana sahip ise de, işyerine gitmek için her an hazır durumda olması gerekmektedir. Tüm bu hususlar dikkate alınarak icap nöbetinde fiilen daha fazla çalışıldığı kanıtlanmadığı takdirde, icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'i çalışma süresinden sayılmalıdır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2016/22112 Esas, 2020/8240 Karar sayılı kararı).

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı 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

1. Davacı vekili asıl dava dilekçesinde; müvekkilinin laboratuvar cihazlarının bakımı, onarımı, kalibrasyon, montaj, demontaj ve kurulum yapılan birimdeki görevli personele bilgi aktarımı hususlarında biomedikal teknik servis sorumlusu olarak 01.06.2016 tarihinde çalışmaya başladığını, bir kısım işçilik alacaklarının ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesinin müvekkili tarafından 13.08.2020 tarihi itibarıyla haklı sebeple feshedildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, yıllık ücretli izin ücret, yemek yardımı ve prim alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

2. Davacı vekili Konya 7. İş Mahkemesinin 2021/418 Esas sayılı dosyasında açtığı birleşen dava dilekçesinde; davacının 3 aylık prim alacağının ödenmediğini ileri sürerek prim alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı talebini somutlaştırması gerektiğini, davacının ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmadığını, pandemi dönemi öncesindeki dönemlerde fazla çalışmaları olduğunu, yaptığı fazla çalışmaların karşılığının ücret hesap pusulalarına yansıtılarak ödendiğini, her ay farklı sürelerde fazla çalışma tahakkuklarının bulunduğu hesap pusulalarını davacının ihtirazı kayıt ileri sürmeksizin imzaladığını, davacının yıllık izinlerini kullandığını, izinlere ilişkin ödemenin 2020 Ağustos ücretiyle birlikte yapıldığını, davacının herhangi bir alacağının kalmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı işyerinde 01.06.2016 tarihinden 13.08.2020 tarihine kadar çalıştığı, davacının 12 günlük yıllık ücretli izin alacağının bulunduğu, son ay ücret bordrosunda tahakkuk eden ve davacıya ödenen brüt 1.169,30 TL'nin mahsup edildiği, ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti tahakkuklarının yapıldığı, ücret bordroları ile banka kayıtlarının karşılaştırılmasında bordrolarda tahakkuk eden tutarların davacıya ödendiğinin tespit edildiği, tanık beyanlarının değerlendirilmesinde; davacının haftalık 45 saati aşan fazla çalışmasının bulunmadığı, her ne kadar bazı tanıklar mesai saatleri haricinde arıza durumuna göre çalışıldığı hususunda beyanda bulunmuşlarsa da esas hakkında denetime elverişli beyanlar olmadığı için değerlendirmeye alınmadığı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıldığına ilişkin tanık beyanlarının da denetime elverişli beyanlar olmadığı için değerlendirmeye alınmadığı, davacının son 13 günlük ücretinin

ödenmediği iddiasında bulunduğu, banka kayıtlarının karşılaştırılmasında 2022/8. ayda davacıya 18 gün karşılığı brüt 1.913,53 TL ücret tahakkuk ettirilerek net karşılığının 03.09.2020 tarihinde davacının ücret hesabına ödendiğinin anlaşıldığı, Türkiye İş Kurumunun müzekkere cevabında davalı işyerinde kısa çalışma yapıldığının belirtildiği, bu döneme ilişkin tam zamanlı çalışıldığı iddiası bulunmadığı görülmekle davacının yemek ücreti alacağı bulunmadığı, prim konusunda davacı tanık beyanlarının birbirlerini destekler niteliğinde olduğu ve davacının prim alacağı iddiasını ispat edemediği gerekçeleriyle asıl davanın kısmen kabulüne, birleşen davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı vekilinin istinaf başvurusunun esasen reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının her ay içinde kesintisiz olarak bir hafta olacak şekilde 24 saat esasına göre nöbetçi personel olarak görevlendirildiğini, bu nöbet bağlamında gece geç saatlerde bir çok kez teknik servise çıktığını ve her an emeğini ve bilgisinin işverenin talimatına hazır tuttuğunu, yine teknik servis kapsamında bir çok kez şehir dışına görevlendirildiğini, fazla çalışmalarının karşılığının ödenmediğini,

2. Yemek ücreti kapsamında Sodexo kartına aylık 330,00 TL yüklemesi yapılırken son 5 ay bu ödemelerin yapılmadığını,

3. Nisan, Mayıs, Haziran 2020 dönemine ait primlerinin 1/2 eksik ödediğini, Temmuz 2020 priminin ise ödenmediğini,

4. Davacının ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştırılmasına rağmen bu çalışmaların karşılığının ödenmediğini,

5. Müvekkilinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini,

6. Dosyaya sunulan ve hükme esas alınan bilirkişi raporlarında; delil dilekçesi ekinde sunulan davacının sahada teknik servise çıktığı çalışmanın başlama ve bitiş saatlerine gösteren çalışma raporlarının, 2017 yılı Nisan ayından iş sözleşmesinin sona erdiği tarih zaman aralığına ilişkin fazla çalışmayı gösteren nöbet çizelgelerinin, ulusal bayram ve genel tatil sürelerinde çalışmayı gösteren icapçı nöbet listelerinin dikkate alınmadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin feshi ile davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, ücret, yemek yardımı, prim alacaklarının ispatı hesaplanmasına ilişkindir.

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 aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 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 alacağıının 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 alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazy kaydının bulunması hâlinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazy kayıtsız olması durumunda dahi işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille ispatlaması gerekir. Bordrolarda tahakkuk bulunmasına rağmen bordroların imzasız olması hâlinde ise varsa ilgili dönem banka ve tüm ödeme kayıtları celp edilmeli ve ödendiği tespit edilen miktarlar yapılan hesaplamadan mahsup edilmelidir.

Aynı ilkeler ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı için de geçerlidir.

İşçi icap nöbetinde evinde ve bulunduğu yerleşim yerinde zamanı serbestçe değerlendirebilir. İhtiyaç duyulduğunda işyerine girmek zorunda olması icap nöbetinde geçen tüm sürenin çalışma süresinden sayılmasını gerektirmez. İşçinin nöbet sırasında işyerine giderek gerçekleştirdiği çalışma nedeniyle geçen süre, çalışma süresinden sayılacaktır. İşyerine gitmesini gerektirecek bir durumun ortaya çıkmaması durumunda ise, uygun bir sürenin çalışma süresinden sayılması hakkaniyet gereğidir. Zira işçi her ne kadar serbestçe kullanabileceği bir zamana sahip ise de, işyerine gitmek için her an hazır durumda olması gerekmektedir. Tüm bu hususlar dikkate alınarak icap nöbetinde fiilen daha fazla çalışıldığı kanıtlanmadığı takdirde, icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'i çalışma süresinden sayılmalıdır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2016/22112 Esas, 2020/8240 Karar sayılı kararı).

Somut olayda; davacı, ayda 1 hafta kesintisiz şekilde 24 saat esasına göre nöbetçi personel olarak, 1 hafta da yedek nöbetçi personel olarak görevlendirildiğini, birçok kez şehir dışına görevlendirildiğini, yol süreleri ve servis süreleri dikkate alındığında günlük mesai sürelerinin üzerinde çalıştığını, 2016

yılında 78 saat, 2017 yılında 408 saat, 2018 yılında 315 saat, 2019 yılında 475 saat, 2020 yılında 116 saat saha çalışması yaptığını, ayrıca 2019 yılında 66 saat telefon desteği, 2020 yılında 11 saat telefon desteği ile mesai saatleri dışında çalıştığını iddia etmiş; davalı is, pandemi dönemi öncesi davacının fazla çalışmalarının olduğunu, bu çalışmaların karşılıklarının hesap pusulalarına yansıtılarak davacıya ödendiğini savunmuştur.

Dosya içeriğine göre hükme esas alınan bilirkişi raporunda; 2017 yılı 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 ve 12. ay bordrolarında davacıya fazla çalışma tahakkuku yapıldığı ve bordrolarda davacının imzasının bulunduğu, 2018 yılı 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 ve 12. aylarda davacıya fazla çalışma tahakkuku yapıldığı ve bordrolarda davacının imzasının bulunduğu, 2019 yılı 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 ve 12. aylarda davacıya fazla çalışma tahakkuku yapıldığı ancak bordrolarda davacının imzasının bulunmadığı, 2020 yılı 1 ve 2. aylarda davacıya fazla çalışma tahakkuku yapıldığı ancak bordrolarda davacının imzasının bulunmadığı; tanık beyanlarına göre davacının haftanın 5 günü 09.00-18.00 saatleri arası yasal ara dinlenme ile günde 8 saat, haftanın 1 günü 11.00-16.00 saatleri arası yarım saat ara dinlenme ile 4,5 saat olmak üzere haftalık 44,5 saat çalışma yaptığı hesaplanarak davacının fazla çalışması ve fazla çalışma ücreti alacağı bulunmadığı belirlenmiştir.

Davacı tanıkları ve davalı tanıkları davacının nöbet usulü çalıştığını beyan etmişler, davalı tanığı Y.E. aynen "... davacı teknik servis olduğu için bu saatler haricinde arıza durumuna göre çalışmışlığı olabilirdi, kendilerinin icap listeleri var, bu duruma göre arıza olunca kendileri çağrılabilirdi.. Personellerin telefon üzerinden de çalıştıkları oluyordu, bunun için ekstra ücret alınıp alınmadığını bilmiyorum, biz arızalarda ilk önce telefonla arızayı gidermeye çalışıyoruz, arıza giderilmez ise merkezden yönlendirilerek arızanın olduğu yere gidiyoruz. Mesai sonrası icapçı ise o hafta o arkadaş gider, ..." şeklinde beyanda bulunmuştur. Yine davacı ve davalı tanıkları ulusal bayram ve genel tatillerde de nöbet usulü çalışıldığını beyan etmişlerdir. Dosyaya davacı tarafından icap nöbet listelerinin ibraz edildiği ve bu listelere karşı davalı tarafın herhangi bir itirazda bulunmadığı anlaşılmıştır.

Bu hâlde dosyada bulunan icap nöbet listeleri ve davacı tanık beyanlarına göre davacının aylık icap nöbeti tuttuğu gözetilmeksizin fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı hesabı yapılması isabetsizdir. Mahkemece gerekirse bilirkişi raporu almak suretiyle davacının haftalık çalışma süresinin davacının icap nöbetlerinde geçirdiği sürenin 1/8'i de dikkate alınarak belirlenmesi, nöbete denk gelen ulusal bayram ve genel tatil günlerinin tespit edilmesi, hesaplanacak fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinden, imzasız bordrolarda yer alan fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti tahakkuklarının banka ödemeleri ile karşılaştırılarak ödendiğinin anlaşılması hâlinde mahsup edilmesi, imzalı ücret bordrolarında yer alan tahakkuk bulunan dönemlerin ise hesaplama dışlanması gerekir.

Belirtişen yönler göz önünde bulundurulmadan yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

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,

03.07.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.