

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6216
Karar No. 2025/7422
Tarihi: 06.10.2025

- ÜÇLÜ VARDİYA ÇALIŞMADA FAZLA ÇALIŞMA
- ÜÇLÜ VARDİYA DÜZENİNDE HANGİ NEDENLERLE VARDİYA DÜZENİNİN AŞILDIĞININ AÇIKÇA ORTAYA KONULUP KANITLANMASININ GEREKTİĞİ
- SADECE DAVACI TANIKLARININ ANLATIMI İLE ÜÇLÜ VARDİYA DÜZENİNDE FAZLA ÇALIŞMA YAPILDIĞININ İSPATININ OLANAKLI OLMADIĞI
- ÜÇLÜ VARDİYA DÜZENİNDE FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI İÇİN YAZILI DELİL VEYA DAVALI TANIK ANLATIMLARI, İŞ MÜFETTİŞİ RAPORU GİBİ SOMUT GÜÇLÜ DELİLLE İSPATIN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Üçlü vardiyanın varlığı hâlinde fazla çalışma yapılması fiilen mümkün olmadığından bu çalışma düzeninde hangi sebeple vardiya düzeninin aşıldığının açıkça ortaya konulup ispatlanması gerekir. Bir diğer anlatımla; işçinin fazla çalışma yaptığıının yazılı delil veya somut güçlü delille (davalı tanık anlatımları, iş müfettişi raporu gibi) ispatı gerekir. Sadece davacı tanıklarının anlatımı ile üçlü vardiya düzeninde fazla çalışma yapıldığının ispatı mümkün olmaz.

Dosya kapsamında mevcut davacı tanık beyanlarından, davalı işyerinde üçlü vardiya sistemi ile çalışıldığı sabit olup davacının vardiya düzenini aşar şekilde çalıştığı hususunda davacı tanık anlatımlarının beyanı dışında yazılı bir delil veya somut güçlü delil

bulunmamaktadır. Bu nedenle davacının üçlü vardiya düzeninde fazla çalışma yaptığını ispatlayamadığı kabul edilmelidir. Ancak davacının üçlü vardiya düzeni dışında ebat değişim günlerinde ayda bir gün 24 saat çalıştığı, günlük 10 saat ara dinlenme süresinin düşümü ile ayda bir gün 14 saat çalıştığı dosya kapsamına göre ispatlandığından fazla çalışma ücreti alacağının buna göre hesaplanıp varsa hüküm altına alınması gerekir. Bu husus gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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 davalı işyerinde 19.01.2013-06.01.2019 tarihleri arasında şef yardımcısı olarak çalışıp işten ayrıldığını, 09.03.2019 tarihinde tekrar işe başladığını, 06.09.2021 tarihine kadar çalıştığını, müvekkilinin en son 5.067,00 TL ücret aldığını, ücretinin asgari ücret üzerinden gösterildiğini, aradaki farkın elden ödendiğini, müvekkili fazla çalışma yaptığı hâlde karşılığının ödenmediğini, müvekkilinin kullanmadığı 18 gün yıllık ücretli izin hakkı olduğunu, 2021 yılı Ağustos ayında ücretinin asgari ücret kadar kısmının bankaya yatırıldığını ancak elden ödenen kısmının ödenmediğini, müvekkilinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ücret, yıllık ücretli izin ve fazla çalışma ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulunduklarını, iş sözleşmesinin davacının istifası ile sona erdiğini, davacının kıdem tazminatına hak kazanmadığını, davacıya ücretinin tam ve zamanında banka aracılığıyla ödendiğini, davacının ücret alacağı bulunmadığını, davacının tüm yıllık ücretli izinlerini kullandığını, müvekkili Şirkette üçlü vardiya usulü çalışma yapıldığını, davacının fazla çalışma ücreti alacağı bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; tanık beyanlarından ücretin bir kısmının bankadan bir kısmının ise elden ödendiğinin anlaşıldığı, davacının kıdemi, yaptığı iş, emsal ücret araştırmaları ve Türkiye İstatistik Kurumu verileri ortalaması nazara alınarak davacının ücretinin iddia olunan ücret olan çıplak brüt 7.087,61 TL olduğu kanaatine varıldığı, Sosyal

Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarında davacının ücretinin Mahkemece kabul edilen ücretten düşük olduğu, tanıkların salgın döneminde ayın tamamında çalışmalarına rağmen sigortalarının eksik gösterildiğini beyan ettikleri, davacının da ayın tamamında çalışmasına rağmen 2020/04- 2021/06 döneminde prim günlerinin SGK'ya eksik bildirildiğinin görüldüğü, davacının ödenmeyen fazla çalışma alacaklarının varlığı da kabul edildiğinden davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği ve kıdem tazminatına hak kazandığı, davacının işyeri özlük dosyasında yıllık ücretli izin kullanım belgesi bulunmadığı, ücretinin ödendiğinin de ispat edilemediği, davacının 18 gün karşılığı yıllık ücretli izin alacağının bulunduğu, davacının ücret alacağının bulunduğu, dosya kapsamı ve dinlenen tanık beyanları dikkate alındığında davacının ödenmeyen fazla çalışmasının olduğu gerekçesiyle 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; yapılan yargılama neticesinde dosya kapsamından davacının ödenmeyen ücret alacaklarının olduğu, iş sözleşmesini davacının eylemli şekilde haklı olarak feshettiği, bu doğrultuda verilen İlk Derece Mahkemesi kararında isabetsizlik bulunmadığı, davacı tanıklarının dava konusu dönemlerde davacı ile birlikte aynı ortamda çalışmış olmaları dolayısıyla çalışma koşullarını ve fesih şeklini bilmeleri, beyanlarının dosya kapsamı ile desteklenmesi karşısında beyanlarına itibar edilmesinde isabetsizlik görülmediği, tanıklar M.U, E.E. ve E.K'nın açtıkları davalarda verilen kararların kesinleştiği gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. İlk Derece Mahkemesince yapılan emsal ücret araştırmasının usule aykırı olduğunu,

2. Kıdem tazminatı dışındaki talepler bakımından tanık beyanlarına göre hazırlanan bilirkişi raporu doğrultusunda hüküm kurulduğunu, tanık beyanlarında kuşku ile yaklaşılması gereken noktalar olduğunu,

3. Davacı tanıkları E.E. ve E.K'nın başka bölümlerde çalıştığını, davacının çalışma koşullarını bilmelerinin mümkün olmadığını, ancak bilirkişinin fazla çalışma ile ilgili olarak bu tanıkların beyanlarına itibar ettiğini,

4. Tanık M.U'nun ise 2019 yılına kadar davacı ile birlikte çalıştığını, özellikle işten ayrılma ve son ücret konusunda bu tanığın beyanlarının geçerli kabul edilmemesi gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyumsuzluk; ücretin miktarı, fazla çalışma ücretinin ispatı ve hesaplanmasına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyumsuzluğun 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.

2. Fazla çalışma ücreti alacağı konusunda taraflar arasında uyumsuzluk bulunmaktadır. Davacı vekili dava dilekçesinde, müvekkilinin hafta içi 08.00-17.30, cumartesi günleri 08.00-12.00 saatleri arasında aralıksız olarak çalıştığını, bu çalışma saatleri dışında da fazla çalışma yaptığını, her arıza durumunda da işyerine çağırılan müvekkilinin özellikle ebat değişimlerinde 32 saat çalıştığını, her ay en az bir defa 32 saatlik çalışma yaptığını ileri sürmüştür. Davalı taraf, işyerinde üçlü vardiya usulü çalışma yapıldığını, davacının fazla çalışma ücreti alacağı bulunmadığını savunmuştur. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının haftada 7 saat fazla çalışma yaptığı, ebat değişim günlerinde ayda bir kez 4 saat fazla çalışma yaptığı, yani haftada toplam 8 saat fazla çalışma yaptığı değerlendirilerek hesaplama yapılmıştır. Ne var ki varılan sonuç dosya kapsamına uygun düşmemektedir.

Üçlü vardiyanın varlığı hâlinde fazla çalışma yapılması fiilen mümkün olmadığından bu çalışma düzeninde hangi sebeple vardiya düzeninin aşıldığının açıkça ortaya konulup ispatlanması gerekir. Bir diğer anlatımla; işçinin fazla çalışma yaptığının yazılı delil veya somut güçlü delille (davalı tanık anlatımları, iş müfettişi raporu gibi) ispatı gerekir. Sadece davacı tanıklarının anlatımı ile üçlü vardiya düzeninde fazla çalışma yapıldığının ispatı mümkün olmaz.

Dosya kapsamında mevcut davacı tanık beyanlarından, davalı işyerinde üçlü vardiya sistemi ile çalışıldığı sabit olup davacının vardiya düzenini aşar şekilde çalıştığı hususunda davacı tanık anlatımlarının beyanı dışında yazılı bir delil veya somut güçlü delil bulunmamaktadır. Bu nedenle davacının üçlü vardiya düzeninde fazla çalışma yaptığını ispatlayamadığı kabul edilmelidir. Ancak davacının üçlü vardiya düzeni dışında ebat değişim günlerinde ayda bir gün 24 saat çalıştığı, günlük 10 saat ara dinlenme süresinin düşümü ile ayda bir gün 14 saat çalıştığı dosya kapsamına göre ispatlandığından fazla çalışma ücreti alacağının buna göre hesaplanıp varsa hüküm altına alınması gerekir. Bu husus gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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 ilgilieye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

06.10.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.