İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32, 69

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9767
Karar No. 2026/2880
Tarihi: 31.03.2026

●GECE ÇALIŞMASI
●ÖZEL GÜVENLİK HİZMETİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN YAZILI ONAYI İLE GECE 7,5 SAATİN ÜZERİNDE ÇALIŞABİLECEKLERİ
●İŞÇİLİK ALACAKLARININ KURAL OLARAK BRÜT TUTAR ÜZERİNDEN HÜKÜM ALTINA ALINMASININ GEREKTİĞİ
●DAVA DİLEKÇESİNDE İŞÇİLİK ALACAKLARININ NET TUTAR ÜZERİNDEN İSTENEMSİ HÂLİNDE İSE TALEPLE BAĞLILIK İLKESİ UYARINCA NET TUTARA GÖRE HÜKÜM KURULACAĞI

ÖZETİ Ayrıca 23.04.2015 tarihli ve 29335 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 04.04.2015 tarihli ve6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 37. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69/3 hükmüne "Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir." cümlesi eklenmiştir. Somut uyuşmazlıkta da davacının güvenlik görevlisi olarak çalıştığı ve ilgili değişiklik sonrası çalışma döneminin bir kısmında davacıdan gece çalışmaya ilişkin muvafakatler alındığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla dosya kapsamındaki ilgili muvafakatler de değerlendirilmek suretiyle davacının gece çalışmalarının belirtilen değişiklikten sonraki tarih bakımından fazla çalışma teşkil edip etmediği hususunun da ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

Dosya içerisinde yer alan vardiya kayıtlarında çalışma saatleri konusunda belirsizlik söz konusu olup tanık beyanları uyarınca belirlenen çalışma düzeni bakımından fazla çalışma ücreti alacağından uygun oranda indirim yapılması gereği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Dairemizin yerleşik içtihadına göre işçilik alacakları kural olarak brüt tutar üzerinden hüküm altına alınmalıdır. Davacının talebinin net tutar üzerinden yapılması hâlinde ise taleple bağlılık ilkesi uyarınca net tutara göre hüküm kurulması gerekir. Somut uyuşmazlıkta ise davacı tarafça açıkça brüt tutar üzerinden karar verilmesi talep edilmesine karşın net tutar üzerinden hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı ve davalı Çetin Özel Güvenlik Hizmetleri Ltd. Şti. (Çetin Güvenlik Şirketi) vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 06.06.2006-22.09.2016 tarihleri arasında davalı Türkiye Elektrik İletim AŞ'nin değişen alt işverenleri nezdinde güvenlik görevlisi olarak çalıştığını, son ücretinin net 2.350,00 TL olduğunu, iş sözleşmesinin davalı alt işveren Şirket tarafından haksız şekilde feshedildiğini, müvekkilinin ayda 8 gün gece vardiyasında 12 saat çalıştığını, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışmaya devam ettiğini, söz konusu çalışmaların karşılığının ödenmediğini, yıllık ücretli izinlerinin kanuna uygun şekilde kullandırılmadığını iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatları, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Türkiye Elektrik İletim AŞ vekili cevap dilekçesinde; davacının müvekkili Şirket nezdinde çalışmadığını, davanın husumetten reddi gerektiğini, davacının ihale ile iş alan şirketler nezdinde belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edildiğinden ihbar tazminatına hak kazanmasının mümkün olmadığını, ayrıca iş sözleşmesinin davacının işyerinde kavga etmesi, işyerine alkollü gelmesi nedeni ile haklı sebeple feshedildiğini, davacının ücretinin brüt 2.552,85 TL olduğunu, işyerinde fazla çalışma yapılmadığını, davacının nöbetinin ulusal bayram ve genel

tatil gününe denk gelmesi hâlinde çalışma yapılmış ise de başka gün izin kullandırıldığını savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Çetin Güvenlik Şirketi vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, işyerinde fazla çalışma yapılmadığını, davacının ödenmeyen işçilik alacağının bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Bölge Adliye Mahkemesince verilen kaldırma kararları sonrasında yapılan yargılamada, davacının 06.06.2006- 08.09.2016 tarihleri arasında güvenlik görevlisi olarak davalılar nezdinde çalıştığı, brüt ücretinin 2.470,50 TL olduğu, davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu, bu sebeple işçilik alacaklarından birlikte sorumlu tutulmaları gerektiği, davacının işyerine alkollü geldiği ve tartışma çıkardığı hususu dosya içerisinde yer alan CD çözümlemesi ile sabit olduğundan iş sözleşmesinin davalı tarafından haklı nedenle feshedildiği, davalı tarafından sunulan bordrolar dikkate alındığında davacının ödenmeyen ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının bulunmadığı, ancak vardiya takip formlarına göre ikili vardiyada çalışan davacının tanık beyanlarına göre fazla çalışma yaptığının sabit olduğu, söz konusu çalışmaların ödendiğinin davalı tarafça ispatlanmadığı, ayrıca davacının bakiye yıllık ücretli izin alacağı bulunduğu gerekçesi ile yıllık ücretli izin ve fazla çalışma ücreti alacağının kabulüne; diğer taleplerin reddine dair davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı tanıklarının beyanları ve görüntü kaydı itibarıyla İlk Derece Mahkemesinin feshin haklı nedenle yapıldığı yönündeki kabulünün yerinde olduğu, davacının ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödendiği anlaşıldığından bu alacağın reddine yönelik istinaf başvurusunun da yerinde olmadığı, davacının fazla çalışma yaptığının ispatlandığı, tespit edilen çalışma şekline göre fazla çalışma ücretinden indirim yapılmamış olmasında bir hukuka aykırılık bulunmadığı, kayıtlara göre davacının kullandırıldığı ispatlanamayan yıllık ücretli izinlerinin bulunduğu tespit edildiğinden yıllık ücretli izin alacağının hüküm altına alınmasının yerinde olduğu gerekçesiyle taraf vekillerinin istinaf başvurularının ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

a. İş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığını, aksinin kabulü hâlinde dahi davalı 6 günlük hak düşürücü süre içinde fesih ihbarında bulunmadığından hiçbir araştırma yapılmadan davalı feshinin haksız olduğu kabul

edilerek kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının hüküm altına alınması gerektiğini,

b. Davalı alt işveren yasal süresi içinde davaya cevap vermediğinden zamanaşımı def'inin dikkate alınmasının hatalı olduğunu,

c. Yıllık ücretli izin talep formlarının yıllık ücretli izinlerin kullanıldığını kanıtlayamayacağını, dosyaya sunulu yıllık izin defteri ya da ayrıca kullanmayı gösteren bir belge de bulunmadığından yıllık izinlerini kullandırıldığının ispatlanamadığını,

d. Ücretin hatalı belirlendiğini,

e. İmzasız bordrolar ve çelişkili davalı savunmaları dikkate alındığında ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının reddinin hatalı olduğunu,

f. Fazla çalışma ücreti alacağı, bayram ve genel tatil ile yıllık ücretli izin alacakları brüt olarak talep edilmiş olmasına rağmen Mahkemece tarafından net miktarlar üzerinden hüküm altına alınmasının hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

2. Davalı Çetin Güvenlik Şirketi vekili temyiz dilekçesinde;

a. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının ücretine ve hizmet süresine ilişkin yapılan aleyhe tüm değerlendirme ve hesaplamaların hatalı olduğunu,

b. Davacı işçinin davalı işyerinde çalışmış olduğu dönemde hak etmiş olduğu tüm hak ve alacaklarının ödendiğini,

c. Hükme esas alınan raporda bilirkişi tarafından müvekkili aleyhine yapılan hesaplamalara esas alınan tanıkların davacı ile aynı zamanda çalışmış olan bordro tanıkları olup olmadığı hususunun ispat edilemediğini, ispat edilemeyen yol ve yemek ücretinin aylık ücrete eklenmesinin hatalı olduğunu,

d. Fazla çalışma süresinin hatalı hesaplandığını, söz konusu alacağa indirim uygulanması gerektiğini,

e. Davacı tarafa hangi yıllar yıllık ücretli izin kullandığı konusunda açıklama yaptırılmadan ve isticvap edilmeksizin yıllık ücretli izin alacağına karar verilmesinin hatalı olduğunu,

f. Taleple bağlılık ilkesine riayet edilmediğini,

g. Müvekkili lehine hükmedilen vekâlet ücretinin hatalı olduğu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin feshi ile davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanıp kazanmadığı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispatı ve hesaplanması, davalı lehine hükmedilen vekâlet ücretinin miktarı, alacakların net miktar üzerinden hüküm altına alınmasının yerinde olup olmadığı hususlarına 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 ve davalı Çetin Güvenlik Şirketi vekillerinin aşağıdaki

paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının ayda 8 gün gece çalışması vardiyasında 12 saat çalıştığını, bu çalışmasından dolayı fazla çalışma ücreti alacağına hak kazanamadığını ileri sürmüştür. Dosya içerisinde davalı tarafça 2016 yılı Şubat ayı ve devam eden aylara ilişkin vardiya takip formları sunulmuş ise de çizelgelere göre işyerinde iki vardiya bulunduğu anlaşılmakla birlikte vardiya giriş çıkış saatlerinin yazılı olmadığı; ayrıca aylık çalışma günlerinin de değişiklik gösterdiği anlaşılmaktadır. Dinlenilen tanık beyanlarına göre de işyerinde 09.00-21.00, 21.00-09.00 tarihleri arasında iki vardiya çalışma bulunduğu, 12 saat çalışma 36 saat dinlenme esasına göre çalışma yapıldığı ifade edilmiştir.

İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda, dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler ile davacının ikili vardiya sistemi ile 12 saat çalışıp 36 saat dinlendiği, tanık beyanları doğrultusunda hiç ara dinlenme kullanmadığı, gece çalışmasında 7,5 saati aşan 4,5 saat, ayda ise davacı talebi doğrultusunda 36 saat fazla çalışma yaptığı, haftalık 8 saat fazla çalışması bulunduğunun kabulü ile fazla çalışma ücreti alacağı hesaplanmıştır. Söz konusu miktar indirim yapılmaksızın hüküm altına alınmıştır.

Öncelikli olarak davacı tanık beyanlarının içerikleri de dikkate alındığında davacının ara dinlenmesi olmadan kesintisiz çalıştığının kabulü hayatın olağan akışına aykırı olup karar bu yönü ile hatalıdır.

Diğer yandan, bu çalışma düzeninde kural olarak gündüz döneminde davacı ilk hafta, haftanın 4 günü günde 12'şer saat çalışmaktadırlar. Buna göre 12 saatlik çalışmadan 1,5 saat ara dinlenmenin mahsubu ile günlük 10,5 saat, haftalık 42 saat çalışmaktadırlar. 2. hafta ise haftanın 3 günü 12'şer saat çalışmaktadır. Buna göre 12 saatlik çalışmadan 1,5 saat ara dinlenmenin mahsubu ile günlük 10,5 saat, haftalık 31,5 saat çalışmaktadır. Takip eden haftalarda 4'er ve 3'er günlük çalışma döngüleri devam etmektedir. Gündüz dönemindeki çalışmalarda haftalık çalışma saati 45 saati geçmediğinden bu döneme ilişkin fazla çalışma alacağı bulunmamaktadır. Gece çalışılan döneme gelindiğinde ise 20.00-08.00 saatleri arası 12 saatlik çalışmada, bu çalışmanın 7,5 saatinin geceden sayılan dönemde geçtiği, davalı tarafın ara dinlenmenin geceden sayılan saatte kullandırıldığını da ispat edemediği değerlendirilerek 1,5 saatlik ara dinlenmenin mahsubu ile gece çalıştığı günlerde 3 saat fazla çalışma yaptığı anlaşılmaktadır. Buna göre davacının kural olarak gece nöbete kaldığında ilk hafta 4 gün, ikinci hafta 3 gün fazla çalışma yapmış olduğu; 4 gün x 3 saat=12 saat; 3 gün x 3 saat=9 saat fazla çalışma yaptığının kabulü gerekmekte ise de davacı talebi ayda 8 gece çalışması yönünde olup söz konusu talep ile bağlı kalarak fazla çalışma ücreti alacağının tespiti gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır.

Ayrıca 23.04.2015 tarihli ve 29335 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 04.04.2015 tarihli ve6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair

Kanun'un 37. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69/3 hükmüne *"Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir."* cümlesi eklenmiştir. Somut uyuşmazlıkta da davacının güvenlik görevlisi olarak çalıştığı ve ilgili değişiklik sonrası çalışma döneminin bir kısmında davacıdan gece çalışmaya ilişkin muvafakatler alındığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla dosya kapsamındaki ilgili muvafakatler de değerlendirilmek suretiyle davacının gece çalışmalarının belirtilen değişiklikten sonraki tarih bakımından fazla çalışma teşkil edip etmediği hususunun da ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

Dosya içerisinde yer alan vardiya kayıtlarında çalışma saatleri konusunda belirsizlik söz konusu olup tanık beyanları uyarınca belirlenen çalışma düzeni bakımından fazla çalışma ücreti alacağından uygun oranda indirim yapılması gereği de göz önünde bulundurulmalıdır.

3. Davacı işçi kıdem tazminatı ile bir kısım işçilik alacağı isteminde bulunmuş; bilirkişi raporunda hesaplanan işçilik alacaklarının brüt tutarı üzerinden talep artırımına giderek bu miktarlar yönünden hüküm kurulmasını talep etmiştir. Mahkemece ise hesaplanan net tutarlar üzerinden hüküm kurulmuştur.

Dairemizin yerleşik içtihadına göre işçilik alacakları kural olarak brüt tutar üzerinden hüküm altına alınmalıdır. Davacının talebinin net tutar üzerinden yapılması hâlinde ise taleple bağlılık ilkesi uyarınca net tutara göre hüküm kurulması gerekir. Somut uyuşmazlıkta ise davacı tarafça açıkça brüt tutar üzerinden karar verilmesi talep edilmesine karşın net tutar üzerinden hüküm kurulması 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 ilgililere iadesine,

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

31.03.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.