

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/26

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9772
Karar No. 2026/4402
Tarihi: 12.05.2026

**●İŞVERENİN İŞÇİYE SINF AKLI KÜFÜRLER
ETMESİ**
**●KİŞİNİN ŞAHSİYET VE SAYGINLIĞINI
TOPLUM NEZDİNDE ZEDELEYEN DAVRANIŞ**
**●İŞÇİ İÇİN HÜKMEDİLEN 5.000,00 TL MANEVİ
TAZMİNATIN DAVALI ŞİRKET YETKİLİSİNİN
EYLEMİNİN AĞIRLIĞI KARŞISINDA YETERSİZ
OLMASI**

ÖZETİ Diğer yandan, davacının yaptığı işin niteliği, ünvanı ve tanık beyanları ile sabit olduğu üzere davalı işverenler yetkilisince davacıya karşı gerçekleştirilen kişinin şahsiyet ve saygınlığını toplum nezdinde zedeleyen sinkaf lı küfürler ve davacının telefonunun işverence fırlatılmak suretiyle kırılması eylemleri dikkate alındığında davalı aleyhine hükmedilen 5.000,00 TL manevi tazminatın davalı Şirket yetkilisinin eyleminin ağırlığı karşısında yetersiz olduğu anlaşılmaktadır.

Buna göre tüm dosya kapsamı ve eylemin ağırlığı dikkate alınarak manevi tazminat miktarının da yeniden bir değerlendirmeye tâbi tutulması gerekir

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar vekili ve katılma yoluyla davacı vekili temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildi.

Davalılar vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 12.05.2026 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davalılar vekili Avukat A. D. ve davacı vekili Avukat E. P. geldiler.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı işveren nezdinde 15.05.1998 tarihinden itibaren sırasıyla güvenlik personeli, güvenlik şefi, güvenlik müdürü, idari işler müdürü ve son 2 yıl da direktör olarak çalışmaya devam ettiğini, iş sözleşmesinin ödenmeyen işçilik alacakları ve işverence hakarete maruz bırakılması sebepleriyle müvekkilince haklı nedenle feshedildiğini, müvekkilinin 07.00-23.00, 24.00 saatlerine varan çalışmaları olduğunu, hafta tatilleri ile ulusal bayram ve genel tatillerin tümünde çalışmaya devam ettiğini, söz konusu çalışmaların ödenmediğini, yıllık izinlerinin tam olarak kullanılmadığını ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları ile manevi tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalılar vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulunduklarını, manevi tazminat talebinin belirsiz alacak davası şeklinde açılmasında hukuki yarar bulunmadığını, davacının 29.06.2020 tarihinde istifa etmek suretiyle işten ayrıldığını, 2013-2020 yılları arasında operasyon yönetici olarak üst düzey yönetici sıfatıyla çalıştığını, asgari ücretin çok üzerinde ücret alan davacının fazla çalışma ücretine hak kazanmasının mümkün olmadığını, ayrıca başka dosyalarda davalı tanığı olarak vermiş olduğu beyanlarında işyerinde 45 saati aşan çalışma bulunmadığını ikrar ettiğini, hak kazanıp da ödenmeyen herhangi bir alacağı bulunmadığı gibi 2011 yılında satın aldığı evin bedelinin bir kısmı müvekkili Şirketçe karşılandığından söz konusu miktarın da işçilik alacaklarından mahsubu gerektiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; dinlenen tanık anlatımları ve dosya kapsamına göre davalı Şirketlerin aynı gruba bağlı oldukları, davacının her iki Şirkete hizmet verdiği, bu kapsamda davalılar arasında organik bağ ve birlikte istihdam şartları olduğundan işçilik alacaklarından müştereken sorumlu oldukları, davacının İstanbul 21. İş Mahkemesinde tanık olarak verdiği ifadede ücretlerin tamamının bankadan ödendiğini ikrar ettiği, ikrarının kendisini bağlayacağı gözetildiğinde ücret bordrolarına itibar edilerek brüt 22.100,00 TL ücret ile çalıştığının kabulü gerektiği, dinlenen tanık beyanlarına göre haftada 33 saat fazla çalışma yaptığı, ulusal bayram ve genel tatiller ile ayda iki hafta tatilinde çalıştığı, işverene karşı davası olmayan M.D'nin diğer tanık beyanlarını desteklediği dikkate alındığında davacı ile menfaat birliği içinde bulunan tanık

beyanlarına itibar edilmesinde sakınca bulunmadığı, davacı tarafından sunulan e-postalardan davalı Şirket yetkililerine davacının da işe giriş ve çıkış saatlerinin gönderildiği, tanıklarca çalışmanın uzamasına neden olarak patronların toplantıya davet etmesinin gösterilmesi karşısında davacının kendi çalışmasını kendisinin belirlemediği, çalışmasının ve yaptığı işlerin Şirket yetkilileri tarafından denetlendiği, davacı asılın duruşmadaki beyanına göre 91 gün yıllık ücretli izin kullandığı anlaşıldığından işverence kullandırıldığı yahut karşılığının ödendiği yazılı belge ile ispatlanamayan bakiye yıllık ücretli izin alacağının bulunduğu, davacının işverene verdiği istifa dilekçesinde herhangi bir fesih gerekçesi yer almasa da istifa dilekçesinden makul bir süre sonra açtığı davada fesih gerekçelerini bildirdiği, bu sebeple davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı; diğer yandan dosya kapsamında dinlenen tanık beyanlarına göre işveren yetkilisi İ.G'nin 30.05.2020 tarihinde diğer çalışanların önünde davacının telefonunu alarak yere fırlattığı, 29.06.2020 tarihinde yine İ.G'nin davacıyı diğer çalışanların önünde azarladığı, davacıya bağırarak, küfürle konuştuğu, söz konusu davranışların davacının şeref ve haysiyetine yönelik olup davacının manevi duygularını zedeleyeceğinin açık olduğu anlaşıldığından davacının manevi tazminata da hak kazandığı gerekçesiyle 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; davacının operasyon direktörü olarak davalılar nezdinde çalışırken iş sözleşmesini işçilik alacaklarının eksik ödenmesi ve davalı işyerinde hakarete uğraması kapsamında haklı nedenle feshettiği, kıdem tazminatına hak kazandığı, hizmet süresinin tanık beyanları ve Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre doğru belirlendiği, davacının kendi çalışma saatlerini kendisinin belirlemediği, üst düzey yönetici konumunda olmayıp fazla çalışma ücreti alacağına hak kazandığı, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davacı tarafca tanık beyanları ile ispatlandığı, giriş çıkış kayıtlarının çoğunda giriş saati olup çıkış saati bulunmadığı ve davacının bu kayıtlara göre kaç saat çalıştığının tespitinin mümkün olmadığı gözetildiğinde Mahkemece bu kayıtlara itibar edilmeksizin tanık beyanları doğrultusunda bu işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasında hata bulunmadığı, bu alacaklardan yapılan %40 oranındaki indirimin makul seviyede olduğu, davacı lehine takdir edilen manevi tazminat miktarının tarafların sosyo ekonomik durumlarına göre dosya kapsamına uygun olduğu, davacının duruşmadaki beyanı dikkate alındığında yıllık ücretli izin alacağının doğru miktar üzerinden hüküm altına alındığı; ancak davacıya davalı işverenlerce 2011 yılında ev parası adı altında yapılan 40.000,00 TL'lik ödemenin yasal faizi ile birlikte işçilik alacaklarından mahsubu gerekirken faizsiz olarak mahsubunun hatalı olduğu; yine davacıya davalı işverenlerce pandemi döneminde "diğer" adı altında yapılan 19.250,00 TL'lik ödemenin de avans ödemesi

niteliğinde olduğu davalı işverenlerce ispat edilememesine rağmen bu ödemenin işçilik alacaklarından mahsubunun da hatalı olduğu gerekçesiyle yeniden resen hesaplama yapılmak suretiyle İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili katılma yoluyla temyiz dilekçesinde;

a. Tanık beyanlarınca elden ödeme olduğu ispatlanmasına rağmen bordro ücreti esas alınarak işçilik alacaklarının hesaplanmasının yerinde olmadığını,

b. Davalı tarafça sunulan imzalı belgelere göre davacının 68 gün yıllık izin kullandığı sabit iken 91 gün izin kullandığının kabulü ile yapılan hesaplamasının yerinde olmadığını,

c. Fazla çalışma ücreti alacağının hesabına ilişkin kök ve ek raporlar arasında çelişki bulunduğunu,

d. Tanık beyanlarına göre davacının haftanın 7 günü çalıştığının sabit olduğunu, bu nedenle hafta tatili ücreti alacağının eksik hesaplandığını,

e. Davalı tarafça davacıya yapılan 40.000,00 TL'lik ödeme ispatlanmadığından mahsubun hatalı olduğunu,

f. Alacaklara uygulanan %40 indirimin yerinde olmadığını,

g. Manevi tazminat miktarının yetersiz olduğunu ileri sürmüştür.

2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davacının üst düzey yönetici olması sebebiyle fazla çalışma ücretine hak kazanamayacağını, ayrıca iddia edilen fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispat edilemediğini,

b. Davacı istifa etmek suretiyle işten ayrıldığından kıdem tazminatına hak kazanamayacağını,

c. Manevi tazminat koşullarının somut olay bakımından oluşmadığını,

d. Davacı kendi beyanıyla dahi çok sayıda izin kullandığını kabul ettiğinden yıllık ücretli izin alacağının reddi gerektiğini,

e. Davacıya pandemi döneminde yapılan 19.250,00 TL ödemenin faiziyle birlikte işçilik alacaklarından mahsubu gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin feshi ile davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı, manevi tazminat koşullarının oluşup oluşmadığı ve miktarı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının alacaklarının ispatı ve hesaplanması ile mahsuba 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 taraf vekillerinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiştir. Ancak tarafların anlaşması ile bu normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği ilkesi benimsenmiştir. Kanun'un 41. maddesine göre fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş ve işyerinden çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları 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. Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dâhilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

Somut uyuşmazlıkta; davacının davalılar nezdinde sırasıyla güvenlik personeli, güvenlik şefi, idari işler müdürü ve operasyon yöneticisi olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Son dönem operasyon yöneticisi olarak çalışan davacı, davalıların sahibi olduğu alışveriş merkezlerinde güvenlik, temizlik, tadilat, onarım işlerinin takibi ve yürütülmesi organizasyonu işlerinde çalışmakta olup gün içerisinde üç tane alışveriş merkezini gezmek suretiyle söz konusu işleri organize etmektedir. Dava dilekçesinde, davacının kendi mesai saatlerini düzenlemediği, aile şirketi olan davalıların sürekli olarak patronlarca denetime tâbi tutulduğu ifade edilmiştir. Davalılar ise cevap dilekçesinde davacının üst düzey yönetici olduğunu, mesai saatleri konusunda kendisine talimat verilmediğini savunmuşlardır.

Dosya içerisinde yer alan USB bellekte bir kısım giriş çıkış kayıtlarıyla e-posta çıktılarının yer aldığı görülmektedir. E-posta çıktılarına göre davacı ve alışveriş merkezi müdürü dâhil herkesin işe giriş çıkışlarının kayıt altında alındığı ve patron İ.G'ye gönderilmekle birlikte davacıya da bilgi olarak bu e-postaların iletildiği anlaşılmaktadır.

Davacı tanık beyanları dikkate alındığında; davacının davalılara ait üç alışveriş merkezi işyerini gün içerisinde kontrol ettiği, belirli bir mağazada belirli süreyle çalışmaya ilişkin bir çalışmanın bulunmadığı, bu nedenle her biri farklı yerlerde çalışan davacı tanıklarının davacının gün içerisinde tüm çalışma süresine tanıklık ettiklerinin kabul edilemeyeceği anlaşılmaktadır. Bu itibarla; davacı son iki yılda operasyon yöneticisi olduğunu iddia etmiş olup davalıların da 2013 yılından itibaren davacının operasyon yöneticisi olduğunu savundukları dikkate alındığında, gerekirse tanıklar yeniden dinlenmek suretiyle, dosya kapsamına göre davacının

operasyon yöneticisi olarak çalışmaya başladığı tarih netleştirilerek bu tarihten itibaren fazla çalışma yaptığını ispatlayamadığının kabulü ile fazla çalışma ücreti alacağının yeniden değerlendirilmesi gerekir.

3. Diğer yandan, davacının yaptığı işin niteliği, ünvanı ve tanık beyanları ile sabit olduğu üzere davalı işverenler yetkilisince davacıya karşı gerçekleştirilen kişinin şahsiyet ve saygınlığını toplum nezdinde zedeleyen sinkaflı küfürler ve davacının telefonunun işverence fırlatılmak suretiyle kırılması eylemleri dikkate alındığında davalı aleyhine hükmedilen 5.000,00 TL manevi tazminatın davalı Şirket yetkilisinin eyleminin ağırlığı karşısında yetersiz olduğu anlaşılmaktadır.

Buna göre tüm dosya kapsamı ve eylemin ağırlığı dikkate alınarak manevi tazminat miktarının da yeniden bir değerlendirmeye tâbi tutulması gerekir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Davalı yararına takdir edilen 40.000,00 TL duruşma vekâlet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine,

Davacı yararına takdir edilen 40.000,00 TL duruşma vekâlet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harçlarının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

12.05.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.