

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/4

Esas No. 2026/879
Karar No. 2026/6123
Tarihi: 23.06.2026

●İŞ YASASININ KAPSAMI

●DENİZ İŞ YASASI KAPSAMINA GİRMENİN KOŞULLARI

ÖZETİ Söz konusu hüküm, istisnanın istisnasına da yer vermiştir. Deniz taşıma işi, 4857 sayılı Kanun kapsamında bırakılmış iken taşıma işinde taşıyanın ifa yardımcısı olarak kullandığı yükleme ve boşaltma işleri 4857 sayılı Kanun kapsamına dâhil edilmişlerdir. Dolayısıyla deniz taşıma işlerini 4857 sayılı Kanun'un kapsamı dışında bırakan söz konusu hükümden hareketle deniz taşıma dışındaki tüm deniz işlerinin 4857 sayılı Kanun kapsamında olduğunu kabul etmenin hukuki temeli bulunmadığı gibi böyle bir kabul, 854 sayılı Kanun'un "Kanun kapsamı" başlıklı 1. maddesine de aykırılık teşkil etmektedir.

4857 sayılı Kanun'un 4. maddesinde yer alan istisnanın istisnasına dair düzenlemenin dar yorumlanması suretiyle yalnızca kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri ile 854 sayılı Kanun kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işlere 4857 sayılı Kanun hükümlerini uygulamak gerekir(Can Tuncay,931 Sayılı İş Kanununun Uygulama Alanı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 1968, Cilt 34, Sayı 1-4, s.403).

854 sayılı Kanun'un 1. maddesi kendi uygulama alanını belirlemiş olup yalnızca ticari değil, şartları taşıyan tüm gemilerdeki iş ilişkilerini bu kapsama dâhil etmiştir. Nitekim ticaret amacı gütmeyen özel yat veya kotra gibi gemiler ile deniz araçlarının da

Kanun'un kapsamında sayılması gerekmektedir. Bundan başka spora, eğitim ve öğretime tahsis edilen gemilere de 854 sayılı Kanun uygulanacaktır (Ünal Narmanlıoğlu, Ankara, Yeniden Gözden Geçirilmiş İkinci Baskı, 1994, s.80).

Sonuç olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 01.03.2023 tarihli ve 2022/9-667 Esas, 2023/148 Karar sayılı kararında da belirtildiği üzere, 4857 sayılı Kanun sadece deniz taşıma işini kapsamı dışında bırakmış olmakla; deniz taşıma işi dışında kalan ancak deniz işi niteliği taşıyan bir işin söz konusu olduğu durumlarda, ilke olarak bu işin 854 sayılı Kanun kapsamına girip girmediğinin yukarıda öngörülen kurallar çerçevesinde belirlenmesi gerekir.

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 verildi.

Davalı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 23.06.2026 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davalı vekili Avukat O. E. G. ile davacı vekili Avukat Ç. E. C. 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 19.05.2015-15.10.2020 tarihleri arasında dalgıç olarak çalıştığını, ayrıca "*AYKUT KAPTAN*" adlı dalgıç hizmet teknesinde 19.05.2015-30.01.2020 tarihleri arasında tekne işlerinin yürütülmesi görevini de yaptığını, en son net asgari geçim indirimi dâhil 6.000,00 TL ücret aldığını, ücretin 4.500,00 TL kısmının bankadan kalanın elden ödendiğini, ücret alacakları ödenmediğinden ve Sosyal Güvenlik Kurumuna ücretleri eksik bildirildiğinden iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshettiğini, asgari geçim indirimi alacağını eksik ödendiğini, ödenmeyen yıllık ücretli izin alacağı bulunduğunu, kış ayları olan kasım, aralık, ocak ve şubat aylarında haftanın 6 günü ortalama 07.30-19.30 saatleri arasında, mart, nisan, mayıs, haziran, temmuz, ağustos, eylül ve ekim ayları arasında ise yine dalgıçlık işlerinin niteliği gereği haftanın 6 günü ortalama 06.00-21.00 saatleri arasında çalıştığını, ayda en az iki hafta tatilinde çalıştığını, ayrıca hizmet süresi boyunca yılbaşı hariç tüm ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel

tatil günlerinde çalışmasının karşılığı günlük 100,00 USD karşılığı TL ödenmek üzere anlaşıldığını, ancak davalı işverenin yalnızca %10'una karşılık gelen tutarda ücret ödemesi yaptığını, %90'ını ise hiç ödemediğini iddia ederek kıdem tazminatı, asgari geçim indirimi, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının, iş sözleşmesini tek tarafı olarak feshettiğini, bunun sebebinin sürekli talep ettiği ücretsiz izinlerin işveren tarafından kabul edilmemesi olduğunu, davacının iş sözleşmesini haksız bir şekilde feshetmesi nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanamadığını, aylık ücretinin ücret bordrolarında görüldüğü üzere 4.500,00 TL olduğunu, elden ücret ödenmesi gibi bir durumun olmadığını, davacının ödenmeyen ücret alacağı bulunmadığını, iddia edilen çalışma sisteminin hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, davacının ücretine fazla çalışma ücretinin dâhil olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı işçinin son aylık ücretinin net 5.779,27 TL, çıplak brüt 8.083,53 TL, giydirilmiş brüt 8.741,45 TL olduğu, davacının ödenmeyen ücret alacakları nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği, tanık beyanları doğrultusunda davacının haftalık ortalama 19,5 saat fazla çalışma yaptığı, yılbaşı ve dinî bayram günleri dışındaki ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı, davacının hafta tatili günlerinde çalıştığını ispatladığı, davalı işverenin davacının 34 iş günü yıllık ücretli izin karşılığı olan ücreti ödemediğine dair dosyaya herhangi bir delil sunmadığı, ödenmeyen asgari geçimi indirim alacağının bulunduğu 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; davacının dalgıç olarak çalıştığı, davacıya ait profesyonel su adamları belgesinin dosya kapsamında bulunduğu, dalgıç olarak çalışan davacının alacaklarının 4857 sayılı İş Kanunu'na (4857 sayılı Kanun) göre belirlenmesinin dosya kapsamına uygun olduğu, zamanaşımı definin bilirkişi raporunda değerlendirildiği, davacının elden ödeme iddiasını doğrulayan tanık beyanları, emsal ücret cevabı birlikte değerlendirilerek tespit edilen ücretin dosya kapsamına uygun olduğu, davacının dosya içeriğine göre ödenmeyen alacaklarının bulunduğu, feshin haklı nedene dayandığı, davalının davacın, asgari geçim indirimi ve ücretinin eksiksiz ödendiğini ispat edemediği, yıllık ücretli izinlerinin tamamını kullandığını ispat edemediği, davacının fazla çalışma yaptığının, genel tatil ve hafta tatili günlerinde çalıştığının tanıklarca beyan edildiği, imzalı bordrolarda 2020 Şubat ayı dışında fazla çalışma tahakkuku bulunmadığı, bu dönemin de bilirkişi raporunda dışlandığı, hükmedilen faiz

oranlarının da yasal düzenlemelere uygun olduğu gerekçesiyle istinaf başvurusunun esasın reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davada 854 sayılı Deniz İş Kanunu (854 sayılı Kanun) hükümlerinin uygulanması gerektiğini,

2. Devamsızlık tutanakları ve fesih ihbarnamesi dikkate alınmaksızın hüküm kurulduğunu, davacının iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle feshedildiğini, işçinin fesih beyanından önce işverence fesih gerçekleştirildiğini,

3. Davacının net 4.500,00 TL ücretle çalıştığını, işyerinde elden ücret ödemesi uygulamasının bulunmadığını,

4. Davacının 5 yıl boyunca fazla çalışma yaparak çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, pazar günü çalışılması hâlinde davacının farklı bir gün hafta tatilini kullandığını, ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışma iddiasının gerçeği yansıtmadığı gibi hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılması hâlinde 100,00 USD üzerinden anlaşıldığı iddiasının da kabul edilemeyeceğini,

5. Davacının tüm yıllık ücretli izinlerini kullandığını,

6. Ödenmeyen asgari geçim indirimi alacağının bulunmadığını,

7. Talep edilen faiz oranının da fahiş ve haksız olduğunu, davacının yasal faiz talep edebileceğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, dalgıç (balık adam) olarak çalışan davacı işçinin yaptığı işin 4857 sayılı Kanun'un mu yoksa 854 sayılı Kanun'un mu kapsamında olduğu, iş sözleşmesinin feshi, ücret seviyesi, yıllık ücretli izin, asgari geçim indirimi, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının hesaplanması ve ispatı ile faize ilişkindir.

1. 854 sayılı Kanun'un "*Kanun kapsamı*" başlıklı 1. maddesi şu şekildedir:

"Bu kanun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akti ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri bakımında uygulanır.

Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde birinci bent hükmü uygulanır.

Bu kanunun uygulanmasında; sandal, mavna, şat, salapurya gibi olanlar da (gemi) sayılır.

Cumhurbaşkanı, ekonomik ve sosyal gerekler bakımından bu kanun hükümlerini yukardaki bentlerin kapsamı dışında kalan gemilerle gemiadamlarına ve bunların işverenlerine kısmen veya tamamen teşmile yetkilidir.

Yukardaki bentlerde yazılı gemilerin bu kanun kapsamına alınmaları sebebiyle

yapılabilecek itirazlar Çalışma Bakanlığı tarafından incelenerek karara bağlanır. Bu itirazlar kanunun uygulanmasını durduramaz."

Buna göre denizlerde, göllerde, akarsularda Türk bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde iş sözleşmesiyle çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında 854 sayılı Kanun'un uygulanacağı belirtilmiştir. Ayrıca maddenin devam eden fıkrasında da gemi, belirtilen tonajda olmasa da aynı işverene ait gemilerin grostinatolarının toplamı yüz veya daha fazla bulunduğu takdirde geminin yine 854 sayılı Kanun kapsamına gireceği hükme bağlanmıştır. Öte yandan 04.07.2008 tarihli ve 30468 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 698 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye kadar Bakanlar Kuruluna, sonrasında ise Cumhurbaşkanı'na ekonomik ve sosyal koşullar gerekli kılıyorsa kapsam dışında bulunan gemileri Kanun'un uygulama alanına alma yetkisi verilmiştir.

Bu aşamada deniz iş hukukunda işçi kavramına da ayrıca değinmekte yarar vardır.

Deniz iş hukukunda işçi, 854 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre gemiadamı olarak ifade edilmektedir.

Söz konusu düzenleme *"İşveren, gemiadamı, kaptan ve işveren vekilinin tarifi"* başlıklı olup *"Bu kanunun uygulanmasında,*

A) Gemi sahibine veya kendisinin olmyan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimseye "işveren" denir.

B) Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere "gemiadamı" denir.

C) Gemiyi sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması hâlinde ona vekâlet eden kimseye "kaptan" denir.

Ç) Kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye "işveren vekili" denir.

İşveren vekilinin bu sıfatla gemiadamlarına karşı muamele ve taahhütlerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur." şeklindedir.

Görüldüğü üzere gemiadamının mutlaka geminin işletilmesi veya teknik sevk ve idaresinde yer alması da şart değildir. Geminin sevk ve idaresinde görev alan gemiadamlarına mürettebat denilmektedir. Kaptan, gemi zabıtları ve yardımcıları, tayfalar ve yardımcı hizmet personeli gemi mürettebatını oluşturan asıl gemiadamlarıdır. Aşçı, garson, doktor ve hemşire gibi gemide çalışan diğer kimseler ise mürettebat niteliği taşımayan gemiadamlarıdır. Bu kimselere gemiadamı sıfatı kazandıran husus iş sözleşmesi ile gemide istihdam edilmiş olmalarıdır. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 01.03.2023 tarihli ve 2022/9-667 Esas, 2023/148 Karar sayılı kararı da bu doğrultudadır.

Söz konusu düzenlemelerden hareketle bir kişiye 854 sayılı Kanun'un uygulanabilmesi için; çalışanın gemiadamı olması, iş sözleşmesi ile çalışması, Türk bayrağı taşıyan gemide çalışması, çalışılan gemi tonajının yüz ve daha yukarı olması,

bağlı olduğu işverene ait birden fazla gemi söz konusu isegemilerin toplam tonajlarının yüz ve daha yukarı olması veya işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısının beş veya daha fazla olması gerekir.

Diğer yandan, 4857 sayılı Kanun'un istisnai nitelikte 4. maddesi ile 854 sayılı Kanun'un 1. maddesi arasındaki ilişkinin ortaya konulması da önem arz etmektedir.

4857 sayılı Kanun'un "*İstisnalar*" kenar başlıklı 4. maddesinin ilgili bölümü şöyledir:

"Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,

...

Şu kadar ki;

a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,

...

f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,

Bu Kanun hükümlerine tâbidir."

Söz konusu hüküm, istisnanın istisnasına da yer vermiştir. Deniz taşıma işi, 4857 sayılı Kanun kapsamında bırakılmış iken taşıma işinde taşıyanın ifa yardımcısı olarak kullandığı yükleme ve boşaltma işleri 4857 sayılı Kanun kapsamına dâhil edilmişlerdir. Dolayısıyla deniz taşıma işlerini 4857 sayılı Kanun'un kapsamı dışında bırakan söz konusu hükümden hareketle deniz taşıma dışındaki tüm deniz işlerinin 4857 sayılı Kanun kapsamında olduğunu kabul etmenin hukuki temeli bulunmadığı gibi böyle bir kabul, 854 sayılı Kanun'un "*Kanun kapsamı*" başlıklı 1. maddesine de aykırılık teşkil etmektedir.

4857 sayılı Kanun'un 4. maddesinde yer alan istisnanın istisnasına dair düzenlemenin dar yorumlanması suretiyle yalnızca kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri ile 854 sayılı Kanun kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işlere 4857 sayılı Kanun hükümlerini uygulamak gerekir(Can Tuncay,931 Sayılı İş Kanununun Uygulama Alanı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 1968, Cilt 34, Sayı 1-4, s.403).

854 sayılı Kanun'un 1. maddesi kendi uygulama alanını belirlemiş olup yalnızca ticari değil, şartları taşıyan tüm gemilerdeki iş ilişkilerini bu kapsama dâhil etmiştir. Nitekim ticaret amacı gütmeyen özel yat veya kotra gibi gemiler ile deniz araçlarının da Kanun'un kapsamında sayılması gerekmektedir. Bundan başka spora, eğitim ve öğretime tahsis edilen gemilere de 854 sayılı Kanun uygulanacaktır (Ünal Narmanlıoğlu, Ankara, Yeniden Gözden Geçirilmiş İkinci Baskı, 1994, s.80).

Sonuç olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 01.03.2023 tarihli ve 2022/9-667 Esas, 2023/148 Karar sayılı kararında da belirtildiği üzere, 4857 sayılı

Kanun sadece deniz taşıma işini kapsamı dışında bırakmış olmakla; deniz taşıma işi dışında kalan ancak *deniz işi* niteliği taşıyan bir işin söz konusu olduğu durumlarda, ilke olarak bu işin 854 sayılı Kanun kapsamına girip girmediğinin yukarıda öngörülen kurallar çerçevesinde belirlenmesi gerekir.

Somut olayda Mahkemece dava konusu talepler 4857 sayılı Kanun'a göre değerlendirilmiştir.

Dosya kapsamından; davacının dalgıç olarak çalıştığı, gemilerin Türk Bayrağı taşıdığı ve gemilerden en az birinin grostonilato bakımından 100'ün üzerinde olduğu anlaşılmakta olup 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 1. maddesindeki koşulların gerçekleştiği görülmektedir. Bu itibarla davacının 854 sayılı Kanun kapsamında olduğu kabul edilerek değerlendirme yapılması gerekirken 4857 sayılı Kanun esas alınarak sonuca gidilmesi hatalıdır.

Mahkemece bu husus ile davalı yararına oluşan usuli kazanılmış haklar gözetilerek yeniden hüküm kurulmak üzere kararın bozulması gerekmektedir.

2. Kabule göre de davacının ücreti konusunda taraflar arasında uyumsuzluk bulunmaktadır.

Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek ünvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek ünvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

Somut uyumsuzlukta; davacı en son asgari geçim indirimi dâhil net 6.000,00 TL ücret aldığını, 4.500,00 TL kısmının bankadan, kalan kısmının elden ödendiğini ileri sürerek davacı ve davalı isminin yer aldığı antetli zarfları dosyaya sunmuştur. Bu zarflarda elden ve bankadan olmak üzere farklı miktarlar yazılı olup başkaca imza, tarih veya belge bulunmamaktadır. Davalı işveren ise işyerinde elden ödeme uygulaması bulunmadığını ve ücret bordrolarında görüldüğü üzere davacının net 4.500,00 TL ücret aldığını savunmuştur.

Yargılama sırasında dinlenen davacı tanıklarından B.G, davacının aldığı ücret konusunda bilgisi olmadığını, ücretlerin asgari ücret ve 100,00-200,00 TL üzerindeki kısmının bankadan, kalanın elden zarfla ödendiğini; G.U. ise davacının ücretini bilmediğini, ücretlerin bankadan ödendiğini, zarfla ücret ödeme usulü bulunmadığını, zarfların fazla çalışma ücreti için kullanıldığını beyan etmiştir. Davalı tanıklarından E.Ş, davacının ücretini bilmediğini, ücretlerin bankadan ödendiğini, zarfla ücret ödemesi yapılmadığını, şehir dışı işlerinde harçlık mahiyetinde zarf içinde ödeme yapıldığını; S.U. ise davacının en son net 4.500,00

TL ücret aldığını, ücretlerin bankadan ödendiğini ve zarfla ücret ödeme uygulaması bulunmadığını ifade etmiştir.

Yapılan emsal ücret araştırmasında Deniz Çalışanları Dayanışma Derneği; küçük teknede kaptanlık yapanın sabit net 5.000,00 TL ücret aldığını, ancak dalarak sanayi dalgıçlığı yapılan durumlarda tekne kaptanlığından bağımsız olarak günlük 100,00 USD ayrıca ödendiğini bildirmiştir. İlgili dönemde asgari ücretin net 2.324,70 TL, brüt 2.943,00 TL olduğu, imzalı ücret bordroları ve buna uygun banka kayıtlarına göre ise davacının aylık net ücretinin 4.500,00 TL olduğu görülmektedir.

Tanık beyanları ve dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde davacının net 6.000,00 TL ücret aldığı ve elden ödeme yapıldığı iddiası ispat edilememiştir. Bu itibarla davacının net 4.500,00 TL ücretle çalıştığının kabulü gerekirken asgari geçim indirimi dâhil net 6.000,00 TL ücretle çalıştığının kabulüyle hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3.6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 25/1 hükmü şu şekildedir:

"Kanunda öngörülen istisnalar dışında, hâkim, iki taraftan birinin söylemediği şeyi veya vakıaları kendiliğinden dikkate alamaz ve onları hatırlatabilecek davranışlarda dahi bulunamaz"

6100 sayılı Kanun'un 26/1 hükmü ise şöyledir:

"Hâkim, tarafların talep sonuçlarıyla bağlıdır; ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Duruma göre, talep sonucundan daha azına karar verebilir."

Somut uyuşmazlıkta; davacı vekili dava dilekçesinde müvekkilinin kış aylarında (kasım, aralık, ocak, şubat) 07.30-19.30, yaz ve bahar aylarında (mart-ekim arası) ise 06.00-21.00 saatleri arasında çalıştığını ileri sürmüştür. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda ise yaz-kış ayrımı gözetilmeksizin ortalama hesaplamayla ayın 2 haftası sefer döneminde 06.00-20.00 saatleri arasında 1,5 saat ara dinlenme ile, kalan 2 haftada 08.00-18.00 saatleri arasında 1 saat ara dinlenme ile çalışıldığı kabul edilerek fazla çalışma ücreti hesaplanmıştır.

Ne var ki davacının kış aylarında 07.30-19.30 saatleri arasında çalıştığını iddia ederek talepte bulunması karşısında, kış aylarına ilişkin hesaplamada bu talebin dışına çıkılarak 06.00-20.00 saatlerinin esas alınması taleple bağlılık kuralına aykırıdır. Bu itibarla yaz ayları için bilirkişi raporundaki hesaplama yöntemi korunmak kaydıyla kış aylarında ayın 2 haftası 07.30-19.30, kalan 2 haftası ise 08.00-18.00 saatleri arasında çalışıldığının kabulü ile fazla çalışma ücreti alacağının yeniden hesaplanması gerekirken yazılı şekilde 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**,

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

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,

23.06.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.