

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/25

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/3263
Karar No. 2026/6170
Tarihi: 24.06.2026

●HUKUKA AYKIRI ŞEKİLDE ELDE EDİLEN
WHATSAPP YAZIŞMASI
●İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKA AYKIRI
ELDE EDİLEN WHATSAPP YAZIŞMASI GEREK-
ÇE GÖSTERİLEREK İŞVERENCE FESHİNİN
HAKLI NEDEN OLUŞTURMAYACAĞI

ÖZETİ: Hukuka aykırı şekilde elde edilen Whatsapp yazışması gerekçe gösterilmek suretiyle iş sözleşmesinin işverence feshinin haklı neden olmadığı gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının kabulünde herhangi bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ancak kıdem ve ihbar tazminatı hesaplamasına esas alınacak fesih tarihindeki giydirilmiş ücret eklerinin tespitinde, fesih tarihinden itibaren geriye doğru son 1 yıllık ödemelerin aylık ortalaması esas alınması gerekirken, 2022 yılı 1. ila 9. aylar arasındaki ödemelerin dikkate alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Belirtmek gerekir ki, kararın yalnızca davalı bakımından temyiz edildiği hususu dikkate alındığında, yeniden yapılacak değerlendirmede davalı lehine miktar bakımından usuli kazanılmış hakkın da korunması 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 verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı nezdinde satış takım lideri olarak çalışmakta iken davacı ve diğer arkadaşlarının da olduğu dışarıya kapalı

grup içerisindeki yazışmasının başka bir işçi tarafından müvekkilinin bilgisi ve rızası olmaksızın işverene iletilmesi sebebiyle işverence haksız şekilde feshedildiğini, yazışmaların hukuka aykırı şekilde ele geçirilmesi sebebiyle feshe dayanak yapılmasının mümkün olmadığını, ayrıca işyerinde haftalık 45 saati aşan çalışma yapıldığını, iş yoğunluğu gibi gerekçelerle yaptırılan fazla çalışmaların karşılığının da davalı tarafça ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, haksız fesih tazminatı ve fazla çalışma ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının kendi takımının ve iş arkadaşlarının olduğu bir Whatsapp grubunda ağza alınmayacak nitelikte sinkaflı sözler sarf etmesi sebebiyle savunması da alınmak suretiyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, işyerinde fazla çalışma yapılması hâlinde zaman zaman serbest zaman kullanılmasının sağlandığını yahut bordrolara yansıtılmak suretiyle söz konusu alacağın ödendiğini, davacının ödenmeyen hak ve alacağının bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(d) alt bendi gereğince işverence feshedilmiş ise de, Whatsapp yazışmalarının genele açık olmadığı, tanık anlatımlarında diğer çalışanlarla ilgili olumlu veya olumsuz yazışmaların bulunmadığının beyan edildiği, yazılı belge sunulmadığı bu sebeplerle feshin haklı nedene dayandığının ispatlanamadığı ve davacının kıdem tazminatı ile ihbar tazminatı alacaklarına hak kazandığı; ancak davacının şartları oluşmadığından haksız fesih tazminatı alacağına hak kazanamadığı, dosyaya sunulu imzasız ücret bordrolarında haftalık 45 saati aşan fazla çalışmadan kaynaklanan tahakkuklar incelendiğinde ve tanık anlatımlarına göre, işyerinde 09.30-18.00 ve 13.30-22.00 saatleri arasında 2 vardiyanın bulunduğu haftanın 6 günü çalışma yapıldığı, günlük 1 saatlik yemek ve çay molası düşüldüğünde günlük 45 saat haftalık çalışma süresinin olduğu, tanıkların beyanlarının ortalaması alınarak davacının haftalık 10 saat fazla çalışma yaptığının kabulü gerektiği gerekçesiyle kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve fazla çalışma ücreti alacaklarının kabulüne; haksız fesih tazminatı talebinin reddine 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; iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin ispat yükünün davalıda olduğu, davalının haklı nedenle fesih yapıldığı hususunu ispat edemediği, dosyaya yazılı kayıt olarak sunulan tek bir ekran görüntüsünün iş arkadaşlarıyla kurulan bir Whatsapp grubuna ilişkin olduğunun beyan edildiği, işverene veyahut bir işçiye hakaret veya sataşma içerir bir nitelikte olmadığı, muhatabının da belli olmadığı, söz konusu beyanın feshe konu

edilemeyeceği anlaşılmakla davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulünün isabetli olduğu, davacının fazla çalışma ücreti alacağının da bulunduğunu ispat ettiği, denetime elverişli bilirkişi raporuna göre alacaklarının hüküm altına alınmasının yerinde olduğu gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esasana reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerektiğini,
2. Hükme esas alınan bilirkişi raporundaki giydirilmiş ücret eklerinin hatalı belirlendiğini,
3. Davacı tarafca somutlaştırılmayan fazla çalışma ücreti alacağının reddi gerektiğini; ayrıca yapılan fazla çalışmaların bordrolara yansıtılmak suretiyle de ödendiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin işverence feshinin haklı nedeni dayalı olup olmadığı ve buna bağlı olarak davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı, hak kazanması hâlinde giydirilmiş ücretin tespiti ile fazla çalışma ücreti alacağının ispatına 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 davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Hukuka aykırı şekilde elde edilen Whatsapp yazışması gerekçe gösterilmek suretiyle iş sözleşmesinin işverence feshinin haklı neden olmadığı gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının kabulünde herhangi bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ancak kıdem ve ihbar tazminatı hesaplamasına esas alınacak fesih tarihindeki giydirilmiş ücret eklerinin tespitinde, fesih tarihinden itibaren geriye doğru son 1 yıllık ödemelerin aylık ortalaması esas alınması gerekirken, 2022 yılı 1. ila 9. aylar arasındaki ödemelerin dikkate alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Belirtmek gerekir ki, kararın yalnızca davalı bakımından temyiz edildiği hususu dikkate alındığında, yeniden yapılacak değerlendirmede davalı lehine miktar bakımından usuli kazanılmış hakkın da korunması gerekir.

3. 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 alacağının 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 alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazı kaydının bulunması hâlinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazı 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 hesaplama mahsup edilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta, dava dilekçesinde iş yoğunluğu gibi gerekçelerle işverence fazla çalışma yaptırıldığını, ancak bu çalışmaların karşılığının ödenmediğini ifade etmiş olup çalışma saatlerine yahut fazla yapılan çalışmanın ne kadar sürdüğüne ilişkin herhangi bir beyanda bulunmamış; tanık beyanları, işyeri giriş çıkış kayıtları, parmak izi okuyucuları ve banka dökümleri ile belirtilen hususun sabit olacağı ifade edilmiştir. Davalı vekili cevap dilekçesinde; işyerinde fazla çalışma yapılması hâlinde zaman zaman serbest zaman kullanılmasının sağlandığını yahut bordrolara yansıtılmak suretiyle söz konusu alacağın ödendiğini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda ise, çalışma saatleri belirtilmeksizin tanık beyanlarının ortalaması alınarak davacının haftalık 10 saat fazla çalışma yaptığı kabulü ile fazla çalışma ücreti alacağı hesaplanmıştır.

Dosya kapsamında dinlenen tanık beyanları incelendiğinde işyerinde iki vardiya hususu bulunduğu sabit olup buna göre günlük ara dinlenme tenzili ile 7,5 saat, haftanın 6 günü karşılığı ise haftalık 45 saat çalışma olduğu hususu sabittir. Tanık beyanlarında yapılan fazla çalışmaların arızı nitelikte olduğu "*bazı durumlarda*", "*gece çalışmaları olduğunda*", "*merkezden geldiklerinde*", "*denetleme durumunda*", "*genelde*" şeklinde ifadelerin yer aldığı, söz konusu beyanlara göre davacının sürekli olarak her hafta fazla çalışma yaptığını ilişkin netliğin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Öte yandan, davacı taraf dahi dava dilekçesinde işin yoğunluğu gerekçe gösterilerek fazla çalışma yapıldığını belirtmiş olup iddiasını somutlaştırmış da değildir. Davalı savunması ve ücret bordroları da dikkate alındığında, davacının işverence ödenen miktardan daha fazla şekilde fazla çalışma ücreti alacağına hak kazandığını ispata yarar somut delil bulunmadığı gerekçesiyle fazla çalışma ücreti alacağının reddi gerekirken kabulü hatalı olup 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,

24.06.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.