

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No. 2013/26670**  
**Karar No. 2013/20483**  
**Tarihi: 01.10.2013**

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S. İşK/24,69**

- **EYLEMLİ FESİH**
- **İŞVEREN VEKİLİNİN ONUR KIRICI BEYANLARI ÜZERİNE İŞİN TERKİ**
- **11 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALARDA ARA DİNLENMESİNİN EN AZ 1,5 SAAT OLARAK BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ** Somut olayda, dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerin birlikte değerlendirilmesinden, davalı işveren yetkilisinin "beğenmeyen çalışmaz", "işine gelmeyen çeker gider" şeklinde sözleri sarf etmesi üzerine, davacının diğer bir kısım işçilerle işyerini terk ederek eylemli olarak iş sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. İşveren yetkilisinin sarf ettiği sözler, onur kırıcı ve küçük düşürücü mahiyette olup, davacının iş sözleşmesini, 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesinin (II) numaralı bendi uyarınca haklı nedenle feshettiğinin kabulü gereklidir. Bu durumda, feshi haklı dahi olsa, ihbar tazminatına hak kazanamayacağından, ihbar tazminatının reddi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olmuştur.

Dairemizin yerleşik içtihatı uyarınca, günlük onbir saati aşan çalışmalar bakımından ara dinlenme süresinin en az birbuçuk saat olarak esas alınması gerekirken, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının günlük 09:00-20:30 saatleri arasında geçen çalışma süresinden bir saat ara dinlenme süresi düşülerek, haftalık fazla çalışma süresinin fazla hesaplanması hatalıdır.

DAVA : Taraflar arasındaki, kıdem, ihbar tazminatı ve fazla çalışma ücreti alacaklarının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı sebeplerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 17.09.2013 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü yapılan tebligata rağmen taraflar adına kimse gelmediğinden incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra duruşmaya son verilerek bırakılan günde Tetkik Hakimi N. Özdamar Karakulah tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkili işçinin iş sözleşmesinin işverence haklı sebep olmaksızın feshedildiğini, işçilik alacaklarının ödenmediğini beyanla, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve fazla çalışma ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının işyerini terkederek iş sözleşmesini haklı sebep olmadan feshettiğini, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını, sair ödenmemiş işçilik alacağının ise bulunmadığını beyanla davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalının iş sözleşmesini fesihle haksız olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı vekilince temyiz edilmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının çalışma süresi, ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı ve fazla çalışma ücreti alacağının hesaplanması noktalarında toplanmaktadır.

Somut olayda, dava dilekçesinde, davacının davalıya ait işyerinde 29.03.2004 tarihinde işe girdiği iddia edilmiş, davalı işverence ise Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirildiği üzere, işe giriş tarihinin 17.05.2006 tarihi olduğu savunulmuştur. Mahkemece, davacı tanık beyanlarına itibarla, çalışma süresinin başlangıcı iddia gibi kabul edilmiştir. Ne var ki, davacı tanığı Nezahat Görmek'in davalıya ait işyerinde işe giriş tarihi itibarıyla, davacının çalışmaya başladığı tarihi bilmesi mümkün değildir. Diğer davacı tanığı Halime Görücüoğlu'nun ise işe giriş tarihi itibarıyla davacının çalışmaya başladığı tarihi bilmesi mümkün ise de, dosyada tanığın beyanlarını denetlemeye elverişli başkaca bilgi ve belge bulunmamaktadır. Anılan sebeple, mahkemece, bordro tanıklarının re'sen dinlenilerek, davacının çalışma süresi hususunda bir sonuca gidilmesi ve neticeye göre de alacakların miktarının değerlendirilmesi gerekirken, yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalıdır.

3-4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işçinin iş sözleşmesini haklı fesih imkanının olduğu açıklanmıştır.

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir sebep olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. İş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz.

Somut olayda, dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerin birlikte değerlendirilmesinden, davalı işveren yetkilisinin "beğenmeyen çalışmaz", "işine gelmeyen çeker gider" şeklinde sözleri sarf etmesi üzerine, davacının diğer bir kısım işçilerle işyerini terk ederek eylemli olarak iş sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. İşveren yetkilisinin sarf ettiği sözler, onur kırıcı ve küçük düşürücü mahiyette olup, davacının iş sözleşmesini, 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesinin (II) numaralı bendi uyarınca haklı nedenle feshettiğinin kabulü gereklidir. Bu durumda, feshi haklı dahi olsa, ihbar tazminatına hak kazanamayacağından, ihbar tazminatının reddi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olmuştur.

4-Dairemizin yerleşik içtihatı uyarınca, günlük onbir saati aşan çalışmalar bakımından ara dinlenme süresinin en az birbuçuk saat olarak esas alınması gerekirken, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının günlük 09:00-20:30 saatleri arasında geçen çalışma süresinden bir saat ara dinlenme süresi düşülerek, haftalık fazla çalışma süresinin fazla hesaplanması hatalıdır.

Yukarıda yazılı sebeplerden, eksik araştırma ve incelemeyle karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.10.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.