

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2013/8376	<u>İlgili Kanun / Madde</u>
Karar No.	2014/7439	4857 S. İşK/24,41
Tarihi:	09.03.2014	

- ***İŞÇİNİN FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİNİN ÖDENMEMESİ***
- ***ÖZEL NEDENLERLE İSTİFA EDİYORUM BEYANINDAKİ ÖZEL NEDENİN ÖDENMEYEN FAZLA ÇALIŞMALAR OLARAK KABUL EDİLMESİNİN GEREKMESİ***
- ***İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ***

ÖZETİ Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı hak sahibine karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin önelli fesih bildirimini normatif düzenlemesi ise aynı Kanun'un 17. maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında İş Kanununda işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

İstifa belgesine dayanılmakla birlikte işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, Türkiye İş Kurumuna yapılan bildirimde işveren feshinden söz edilmesi gibi çelişkili durumlarda, her bir somut olay yönünden bu çelişkinin istifanın geçerliliğine etkisinin değerlendirilmesi gerekir.

İstifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu halde de istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile fazla mesai ücreti alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M. Yıldız tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davacının, davalıya ait işyerinde 02.04.2007-15.12.2009 tarihleri arasında kurye olarak çalıştığını, en son net maaşının 710,00 TL olduğunu, fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi, sigorta primlerinin düşük ücretten yatırılması ve yıllık izinlerinin tam kullanılmaması gibi sebeplerle iş sözleşmesini haklı

sebeple feshettiğini, alacak ve tazminatının ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı ve fazla çalışma ücreti alacaklarının faizleriyle birlikte davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı vekili, davacının özel sebepler ileri sürerek kendi isteğiyle işten ayrıldığını, istifa ettiğini, kıdem tazminatına hak kazanmadığını, fazla mesai yapmadığını belirterek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece davacının, davalıya ait işyerinde 02.04.2007-15.12.2009 tarihleri arasında net 549,95 TL, brüt 697,83 TL ücretle çalıştığı, yıllık izinlerini kullandığı, fazla çalışma yaptığı, kendi el yazısı ile yazılan 18.12.2009 tarihli dilekçede, özel sebeplerden dolayı işten ayrılmak istediğini ifade ettiği, istifa dilekçesinin geçerli olduğu, kıdem tazminatına hak kazanmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararı kanuni süresi içinde davacı ve davalı temyiz etmiştir.

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

2. İşçinin ödenmeyen işçilik hakları sebebiyle iş sözleşmesini haklı olarak feshedip feshetmediği, taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur. 4857 sayılı İş Kanununun 32/4. maddesinde ücretin en geç ayda bir ödeneceği kurala bağlanmıştır. Yine 4857 sayılı Kanun'u da, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 14. maddesinde öngörüldüğü gibi ücretin peşin ödeneceği öngörülmemiştir. Buna göre, aksi bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmadığı sürece işçinin ücreti bir ay çalışıldıktan sonra ödenmelidir.

İşçinin ücretinin kanun veya sözleşme hükümlerine göre ödenmemesi işçiye bu imkanı verir. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemiş olması bu konuda önemsizdir.

4857 sayılı Kanun'un 24/II-e. bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, primi, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların da ödenmemesi işçiye haklı fesih imkanı verir.

Somut olayda, davacının iş sözleşmesini, fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi, sigorta primlerinin düşük ücretten yatırılması ve yıllık izinlerinin tam kullanılmaması gibi sebeplerle haklı sebeple feshettiğini iddia ettiği, davalının, davacının fazla mesai yapmadığını, istifa ettiğini, yıllık izinlerini kullandığını ileri sürdüğü, 18.12.2009 tarihli el yazısıyla yazılı dilekçede davacının, görevinden 25.12.2009 tarihi itibarıyla özel sebeplerden dolayı ayrılmak istediğini beyan ettiği anlaşılmıştır. Davacının, istifa dilekçesinde belirtilen özel sebeplerden kastının fazla çalışma ücretinin ödenmemesi olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumda, yargılama sonucunda fazla çalışma alacağının ortaya çıktığı dikkate alındığında, iş sözleşmesinin işçi yönünden haklı olarak fesih şartlarının oluştuğu kabul edilerek, kıdem tazminatı isteminin kabulü gerekirken hatalı yorum ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeple BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.04.2014 gününde oybirliği ile karar verildi.