

İlgili Kanun / Madde  
1475 S.İşK/14

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/35338  
Karar No. 2010/26673  
Tarihi: 01.10.2010

- FAZLA ÇALIŞMANIN İŞÇİNİN İZİNİNE BAĞLI OLMASI
- İŞÇİNİN İZİNİ OLMAYAN FAZLA ÇALIŞMAYA GELMEMESİNİN FESİH NEDENİ YAPILAMAYACAĞI
- İŞVERENCE YAPILAN FESİH
- KIDEM İHBAR TAZMİNATI

**ÖZETİ:** Davacının Pazar günü yapılan fazla çalışmaya gelmediği anlaşılmaktadır. Ancak fazla çalışma işçinin iznine tabidir ve davacının izin vermediği kişisel dosyasından anlaşılmaktadır. Bu izin olmadığına göre fazla çalışmaya gelmemesi fesih nedeni yapılamaz. İşverenin oğlunun "fazla çalışma yapmaya gelmedin,o halde işe niye geldin "ifadesi işyerinde çalışma barışını bozucu nitelikte bir davranıştır.Olayın gelişim süreci ,davacı tanıkları ve davalı tanıklarının kısmen ifadeleri ile iş sözleşmesinin işverence feshedildiğini kuşkuyla yer vermeyecek şekilde belirlenmiştir. Bu durumda kıdem ve ihbar tazminatının kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

**DAVA:** Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, genel tatil alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi M. Başbayraktar Taşkın tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı Pazar çalışmasına gelmediği için iş sözleşmesinin feshedildiğini iddia ederek kıdem, ihbar tazminatı ve genel tatil ücreti alacağı isteğinde bulunmuştur.

Davalı iş sözleşmesinin devamsızlık yaptığı için haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının devamsızlık yaptığı ve bunun haklı nedene dayandığını kanıtlamadığı gerekçesiyle dava reddedilmiştir.

Karar davacı tarafından temyiz edilmiştir.

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

2-Davacı işçinin iş akdinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilip edilmediği uyuşmazlık konusudur.

4857 Sayılı İş Kanununu 41/7. maddesine göre fazla saatlerde çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. İşçi onayı alınmadan fazla çalışmaya zorlanamaz.

Somut olayda davacının Pazar günü yapılan fazla çalışmaya gelmediği anlaşılmaktadır. Ancak fazla çalışma işçinin iznine tabidir ve davacının izin vermediği kişisel dosyasından anlaşılmaktadır. Bu izin olmadığına göre fazla çalışmaya gelmemesi fesih nedeni yapılamaz. İşverenin oğlunun "fazla çalışma yapmaya gelmedin,o halde işe niye geldin "ifadesi işyerinde çalışma barışını bozucu nitelikte bir davranıştır.Olayın gelişim süreci ,davacı tanıkları ve davalı tanıklarının kısmen ifadeleri ile iş sözleşmesinin işverence feshedildiğini kuşkuya yer vermeyecek şekilde belirlenmiştir. Bu durumda kıdem ve ihbar tazminatının kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 1.10.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.