

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/13939

Karar No. 2011/14401

Tarihi: 12.05.2011

İlgili Kanun / Madde

4857.S.İşK/24, 25

1475 S. İşK/14

- 
- **ÜCRETİN VE FAZLA ÇALIŞMALARIN KARŞILIĞININ ÖDENMEMESİ**
- **İŞİN TERK EDİLMESİ**
- **EYLEMLİ FESİH**
- **KIDEM TAZMİNATININ ÖDENMESİNİN GEREKMEMESİ**
- 
- 

**ÖZETİ** davacının son altı aylık ücreti ile fazla çalışma ücret alacağının ödenmediği mahkemenin de kabulündedir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e maddesi işçinin ücretinin kanun veya sözleşme hükümlerine göre ödenmemesi işçiye iş sözleşmesini haklı olarak feshetme imkânı vermektedir. Dosya içeriğinden iş sözleşmesinin ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle davacı tarafından eylemli olarak feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda iş sözleşmesini haklı olarak fesheden davacı kıdem tazminatına hak kazanır

**DAVA** :Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, yıllık izin, fazla mesai, genel tatil ile ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı vekili, davacının davalı iş yerinde 01.02.2000-22.03.2007 tarihleri arasında kesintisiz olarak çalıştığını, çalışma saatlerinin 08:00-20:30 arasında olduğunu, hafta tatillerinde çalıştığını, yıllık izin kullanmadığını, davacının doğum sonrası 22.02.2007 tarihinde istirahatının dolması nedeniyle işe başladığını, ancak işverenin iş verimi düştüğü gerekçesiyle davacının 22.03.2007 tarihinde iş sözleşmesini feshettiğini belirterek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ve ulusal bayram genel tatil ücret alacağı isteğinde bulunmuştur.

Davalı vekili, iş sözleşmesinin davacının 3 gün üst üste işe gelmemesi nedeniyle 10.05.2007 tarihinde haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından devamsızlık nedeni ile haklı nedenle feshedildiği gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar verilmiştir.

Karar taraflar taraflarca süresi içinde temyiz edilmiştir.

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

2-Davalı işveren davacının mazeretsiz devamsızlığı nedeni ile iş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiğini savunmuştur. Davacı işyerinde fazla çalışma yaptığı halde fazla çalışma ücretinin ödenmediğini, son altı aylık ücretinin ödenmediğini iddia ederek altı aylık ücret ve fazla çalışma ücret alacağı isteğinde bulunmuştur. Mahkemece savunmaya itibarla davacının davalı işyeri muhasebecisi ile görüşerek işyerinden ayrıldığı ve devamında devamsızlık nedeniyle işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar verilmiş ise de davacının son altı aylık ücreti ile fazla çalışma ücret alacağının ödenmediği mahkemenin de kabulündedir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e maddesi işçinin ücretinin kanun veya sözleşme hükümlerine göre ödenmemesi işçiye iş sözleşmesini haklı olarak feshetme imkânı vermektedir. Dosya içeriğinden iş sözleşmesinin ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle davacı tarafından eylemli olarak feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda iş sözleşmesini haklı olarak fesheden davacı kıdem tazminatına hak kazanır.

Yukarıda açıklanan gerekçe ile davacının kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.05.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.