

## YARGITAY

### 22.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/14306

Karar No. 2013/3427

Tarihi: 21.02.2013

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/25

- ***İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN BAŞKA İŞYERLERİNDE ÇALIŞMASI***
- ***DOĞRULUK VE BAĞLILIĞA AYKIRI DAVRANIŞ***
- ***HAKLI FESİH***
- 

**ÖZETİ** Dosya içeriğinden hizmet cetveline göre davacının davalı işyerinde 01.05.1997 tarihinde işe girdiği, geçici görevlendirme ile davalı şirketin büyük hissedarı olan Ankara Büyükşehir Belediyesi bünyesinde bir süre çalıştığı, iş sözleşmesi sona ermeden bu işyerine 22.02.2010 tarihinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre atamasının yapıldığı ve aynı zamanda davalı işyerinde de ücret almaya devam ettiğinin anlaşılması üzerine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(e) ve (g) bentleri uyarınca iş sözleşesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının davalı işyerinden yeni bir işyerine geçerken özlük haklarının ve bilgilerinin değişmesi, nakil ve muvafakat işlemlerinin yürütülmesi gibi işlemlerden haberdar olmaması mümkün değildir. Ancak bu işlemler gerçekleştirilirken (ve sonrasında) davacı davalı işyerinde iş sözleşmesini feshetmemiş ve ücretini almaya da devam etmiştir. Davacının davalı işyerinde devam eden bir iş sözleşmesi var iken başka işyerinde çalışması doğruluk ve bağlılığa aykırı olduğundan haklı fesih şartları bulunan somut olayda davacının kıdem ve ihbar tazminatını hak edemeyeceği açık iken yanlış değerlendirme ile kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi bozma sebebidir.

**DAVA** : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, ücret alacağı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi H. Can tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Dava, davacının ödenmeyen kıdem ve ihbar tazminatı, ücret, fazla mesai, ulusal bayram genel tatil ve yıllık izin alacaklarının davalıdan tahsili istemine ilişkindir.

Davalı davacının işyerinde çalışırken başka kurumda memur olarak işe başladığı halde haber vermeyerek ücret ve diğer sosyal hakları almaya devam ettiğinden iş sözleşmesi haklı olarak feshedildiğini ileri sürerek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, davalı şirket bünyesinde işçi olarak çalışan davacının, Aralık 2005 tarihinden itibaren Ankara Büyükşehir Belediyesi Basın Yayın Hakla İlişkiler Dairesi Başkanlığında görevlendirilerek işçi olarak çalışmaya devam ettiği, 22.02.2010 tarihinde memur olarak 4/1-c

maddesine göre yine bu işyerine atamasının yapılarak bu yönde giriş yapıldığı davacının atama talep dilekçesinin dosyada mevcut olmadığı, bu atamanın ve naklin re'sen yapıldığı ayrıca davacının güveni kötüye kullandığı ve devamsızlık yaptığı davalı tarafça ispatlanmadığından iş sözleşmesinin davalı tarafça haksız olarak feshedildiği kabul edilerek bilirkişini hesaplamalarına göre alacakların davalıdan tahsiline karar verilmiştir.

Karar davalı tarafından süresinde temyiz edilmiştir.

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

2-Dosya içeriğinden hizmet cetveline göre davacının davalı işyerinde 01.05.1997 tarihinde işe girdiği, geçici görevlendirme ile davalı şirketin büyük hissedarı olan Ankara Büyükşehir Belediyesi bünyesinde bir süre çalıştığı, iş sözleşmesi sona ermeden bu işyerine 22.02.2010 tarihinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre atamasının yapıldığı ve aynı zamanda davalı işyerinde de ücret almaya devam ettiğinin anlaşılması üzerine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(e) ve (g) bentleri uyarınca iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının davalı işyerinden yeni bir işyerine geçerken özlük haklarının ve bilgilerinin değişmesi, nakil ve muvafakat işlemlerinin yürütülmesi gibi işlemlerden haberdar olmaması mümkün değildir. Ancak bu işlemler gerçekleştirilirken (ve sonrasında) davacı davalı işyerinde iş sözleşmesini feshetmemiş ve ücretini almaya da devam etmiştir. Davacının davalı işyerinde devam eden bir iş sözleşmesi var iken başka işyerinde çalışması doğruluk ve bağlılığa aykırı olduğundan haklı fesih şartları bulunan somut olayda davacının kıdem ve ihbar tazminatını hak edemeyeceği açık iken yanılığılı değerlendirme ile kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi bozma sebebidir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan mahkeme kararının yukarıda açıklanan sebeplerden **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.02.2013 gününde oybirliği ile karar verildi