

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/17,41,47,57
1475S.İşK/14

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2004/22844

Karar No: 2005/16135

Tarihi: 10.05.2005

- İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ KONUSUNDA İŞ SÖZLEŞMESİNDE HÜKÜM BULUNMASI
- ASKERLİK NEDENİYLE SONA EREN HİZMET SÜRESİ İÇİN AYRI KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI GEREĞİ
- KIDEM TAZMİNATINI HAK EDEMEME
- ISLAHLA ZAMAN AŞIMININ İLERİ SÜRÜLMESİ
- FAZLA ÇALIŞMA HESABINDAN ÜCRETSİZ İZİN DÖNEMLERİNİN DÜŞÜLMESİ GEREĞİ
- İHTİRAZİ KAYITSIZ İMZALI ÜCRET BORDROLARININ BAĞLAYICI OLMASI

ÖZETİ: Taraflar arasında imzalanmış olan iş sözleşmesinin 2. maddesinde işverenin işçiyi başka illerdeki işyerlerine de nakil yetkisinin bulunduğu kabul edilmiştir... Davacı işçinin iş sözleşmesi hükmü uyarınca işyeri değişikliğini kabulü gerekirken sözleşmesini feshetmesi haklı bir nedene dayanmamaktadır

Davacı işçinin 31.5.1993 tarihinde askerlik sebebiyle iş sözleşmesini feshettiği anlaşıldığından bu tarihe kadar olan hizmetleri için kıdem tazminatı hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır.

Islah yoluyla dava konusu miktarların arttırılmasından sonra davalı vekili tarafından usulüne uygun şekilde zamanaşımı defii ileri sürülmüştür. Mahkemece anılan savunma üzerinde durulmaksızın fazla çalışma ile bayram ve genel tatil ücretleri yönünden ek rapor alınmamış oluşu hatalı olmuştur.

Fazla çalışma ile bayram ve genel tatili ücretleri belirlenirken davacı işçinin imzalı belgelerden anlaşılan ücretsiz izin kullandığı dönemler için de hesaplama yapılması hatalı olmuştur.

Davacı işçiye imzasını içeren bir kısım ücret bordrolarında fazla çalışma bayram ve genel tatil ücretleri ödenmiştir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre ihtirazı kayıtsız olarak yapılan bu ödemeler karşısında aynı dönemler için fazla çalışma ücreti hesaplanması söz konusu olmaz.

DAVA: Taraflar arasındaki, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti ile genel tatil gündeliğinin ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 10.5.2005 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü yapılan tebliğata rağmen taraflar adına kimse gelmediğinden incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

2- Taraflar arasında imzalanmış olan iş sözleşmesinin 2. maddesinde işverenin işçiyi başka illerdeki işyerlerine de nakil yetkisinin bulunduğu kabul edilmiştir. Davacı işçi Edirne’de çalışmakta iken İstanbul Üsküdar’a nakledilmek istenmiş, davacı işçi iş sözleşmesini iş koşullarının esaslı değişikliğinden söz ederek feshetmiştir. Mahkemece, davacı işçiye harcırah ödenemediği için görevlendirmeyi kabul etmeye mecbur olmadığı gerekçesiyle, istek konusu kıdem tazminatının kabulü cihetine gidilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, davacı işçinin iş sözleşmesi hükmü uyarınca işyeri değişikliğini kabulü gerekirken sözleşmesini feshetmesi haklı bir nedene dayanmamaktadır. Ayrıca taraflar arasında harcırah konusu tartışma konusu olmamış, davacı işçi iş sözleşmesinin feshinde bu nedene dayanmamıştır. Dosya içeriğine göre de davacının harcırah verilmemesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshettiği kanıtlanabilmiş değildir. Böyle olunca davacı işçinin 2.5.2003 tarihinde iş sözleşmesini feshi sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanması söz konusu olmaz.

Davacı işçinin 31.5.1993 tarihinde askerlik sebebiyle iş sözleşmesini feshettiği anlaşıldığından bu tarihe kadar olan hizmetleri için kıdem tazminatı hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır.

3- Islah yoluyla dava konusu miktarların arttırılmasından sonra davalı vekili tarafından usulüne uygun şekilde zamanaşımı def'i ileri sürülmüştür. Mahkemece anılan savunma üzerinde durulmaksızın fazla çalışma ile bayram ve genel tatil ücretleri yönünden ek rapor alınmamış oluşu hatalı olmuştur.

4- Fazla çalışma ile bayram ve genel tatili ücretleri belirlenirken davacı işçinin imzalı belgelerden anlaşılan ücretsiz izin kullandığı dönemler için de hesaplama yapılması hatalı olmuştur. Ücretsiz izin kullanılan dönemler hesaplama dışı bırakılmalıdır.

5- Davacı işçiye imzasını içeren bir kısım ücret bordrolarında fazla çalışma bayram ve genel tatil ücretleri ödenmiştir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre ihtirazı kayıtsız olarak yapılan bu ödemeler karşısında aynı dönemler için fazla çalışma ücreti hesaplanması söz konusu olmaz. Tahakkuk bulunan dönemler için ayrıca hesaplama yapılması ve yapılan ödemelerin tenzili suretiyle sonuca gidilmesi de hatalı olup ayrı bir bozma nedenidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA** peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 10.5.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.