

T.C YARGITAY
7.Hukuk Dairesi

(Esas: 2014 / 16384 Karar: 2015 / 939 Karar Tarihi: 09.02.2015)

İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI - FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN ÖDENMEMESİ DAHİ TEK BAŞINA HAKLI FESİH SEBEBİ OLUP BAŞKA BİR İŞYERİNDE ÇALIŞMAYA BAŞLAMASI ÜCRETLERİ ÖDEMİYEN İŞVERENİ HAKLI VE İŞÇİYİ İSE HAKSIZ KILACAK NİTELİKTE OLMADIĞI - HÜKMÜN BOZULMASI

ÖZET: Davacının gerek emeklilik ve gerekse ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle başka bir işyerinde çalışmak için ayrılması ve hatta daha işten ayrılmadan önce çalışacağı yeri belirlemesi sonuca etkili değildir. Herkes daha iyi yaşam ve iş standartlarında çalışmak ve işyerini belirlemek haklarına sahiptir. Fazla çalışma ücretinin ödenmemesi dahi tek başına haklı fesih sebebi olup, başka bir işyerinde çalışmaya başlaması ücretleri ödemeyen işvereni haklı ve işçiyi ise haksız kılacak nitelikte değildir. Kıdem tazminatı alacağının kabulü gerekirken talebin reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir. (1475 S. K. m. 14)

Dava: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay tarafından incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1- Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının tüm, davacının ise aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine.

2- Davacı vekili, davacının 17/05/1997 - 04/10/2012 tarihleri arasında çalıştığını, sözleşmesini fazla çalışmaları ödenmediğinden ve emeklilik nedeniyle kendisinin feshettiğini iddia ederek kıdem tazminatı ile fazla çalışma ve hafta tatili alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının başka bir işyerinde çalışmak için işten çıktığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece davacının işten ayrılmadan önce başka bir işyeri ile iş görüşmelerine başladığı, fesih hakkını başka bir işyerinde çalışmak için kullandığı gerekçesiyle kıdem tazminatı ve hafta tatili alacağının reddine, fazla çalışma alacağının kabulüne karar verilmiştir. Taraflar arasında davacı işçinin iş akdini feshinin haklılığı konusunda uyuşmazlık söz konusudur.

4447 sayılı Yasanın 45'inci maddesi ile 1475 sayılı Yasanın 14'üncü maddesinin birinci fıkrasına (5) numaralı bent eklenmiştir. Anılan hükme göre, işçiye emeklilik konusunda yaş hariç diğer kriterleri yerine getirmesi halinde kendi isteği ile işten ayrılma imkânı tanınmıştır. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve pirim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazanamamış olsa da, anılan bent

gerekçe gösterilmek suretiyle işyerinden ayrılacak ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.

İşçinin işyerinden ayrılmasının yaş hariç emekliliğe dair diğer kriterleri tamamlaması üzerine çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir.

Somut olayda davacının iş sözleşmesini 14.10.2012 tarihinde feshettiği, işten ayrılmadan önce 07.09.2012 tarihinde başka bir işverene iş başvurusu yaptığı, 20.09.2012 tarihinde başvurusunun kabul edildiği sabittir. Davacının fesih tarihinden önce 31.08.2012 tarihi itibarıyla 15 yıl 3600 prim günü şartlarını taşıdığı belirlenmiştir. 4447 sayılı Yasanın 45'inci maddesi ile 1475 sayılı Yasanın 14'üncü maddesinin birinci fıkrasının (5) numaralı bendinde 15 yıl 3600 prim gününü tamamlamak dışında emeklilik nedeniyle fesih için başkaca bir şart öngörülmemiştir.

Davacı emeklilik dışında aynı zamanda fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle de sözleşmesini haklı feshetmiştir.

Davacının gerek emeklilik ve gerekse ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle başka bir işyerinde çalışmak için ayrılması ve hatta daha işten ayrılmadan önce çalışacağı yeri belirlemesi sonuca etkili değildir. Herkes daha iyi yaşam ve iş standartlarında çalışmak ve işyerini belirlemek haklarına sahiptir. Fazla çalışma ücretinin ödenmemesi dahi tek başına haklı fesih sebebi olup, başka bir işyerinde çalışmaya başlaması ücretleri ödemeyen işvereni haklı ve işçiyi ise haksız kılacak nitelikte değildir. Kıdem tazminatı alacağının kabulü gerekirken talebin reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, aşağıda yazılı temyiz harcının davalıya yükletilmesine, 09/02/2015 gününde oybirliği ile, karar verildi.