



T.C.
YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2009/13474

Karar No: 2011/23572

Karar Tarihi: 12-07-2011

**İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI - DAVACININ SATIN ALMA MÜDÜRÜ
OLDUĞU - CUMA NAMAZI SAATLERİNDE İŞYERİNDE DAVACI İŞÇİYE İZİN
VERİLDİĞİ VE BUNUN BEŞ YILI AŞKIN BİR SÜRE DEVAM ETTİĞİ -
DAVACININ KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANDIĞI - HÜKMÜN
BOZULMASI**

ÖZET: Davacı dosya kapsamına göre satın alma müdürüdür. İşyerine kısa süreli giriş çıkış yapabilmektedir. Akdin feshine kadar bu şekildeki uygulamanın devam ettiği görülmektedir. Öte yandan Cuma Namazı saatleri ile ilgili işyerinde namaz saatlerinde davacı işçiye izin verildiği ve bunun beş yılı aşkın bir süre devam ettiği, bir sorun yaşanmadığı, hatta öğlen arasının yaz-kış saat uygulamasına göre düzenlenerek buna imkan tanındığı dosya kapsamındaki taraf tanıklarının anlatımlarından anlaşılmaktadır. Davacı açısından bu tür çalışma şekli iş şartı haline gelmiştir. İşverenin bu çalışma şeklini değiştirmesi İş Kanunu'na aykırıdır. İşçi iş sözleşmesini iş şartlarındaki aleyhe değişikliği kabul etmeyerek işyerini terk etmek sureti ile eylemli olarak feshetmiştir. Bu halde davacı kıdem tazminatına hak kazanır. Kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalıdır. (4857 S. K. m. 22, 25)

Dava: Davacı ve karşı davalı ihbar, kıdem tazminatı, fazla mesai, izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil gündeliklerinin, davalı ve karşı davacı ihbar tazminatının ödenilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle asıl davada kısmen gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine karşı dava hakkında karar verilmesine yer olmadığına ilişkin hüküm süresi içinde temyizen incelenmesi taraflar avukatlarınca istenilmesi davalı ve karşı davacı avukatı tarafından duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 12.07.2011 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat G. P. ile karşı taraf adına A. E. K. geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunanların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi N. D. C. tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü:

Karar: Davacı-karşı davalı vekili dava dilekçesinde müvekkilinin davalıya ait işyerinde 01.11.1998 tarihinde elektrik mühendisi olarak işe başladığını, 30.03.2001 tarihinde askere giderken haklarını alarak ayrıldığını, 26.08.2002 tarihinde aynı işyerinde tekrar işe başlayıp 18.04.2007 tarihine kadar çalıştığını, bu tarihte iş akdinin davalı tarafça haksız olarak sona erdirildiğini, Ağustos 2004 tarihinden itibaren satın alma müdürlüğü görevine geçirildiğini, işyerindeki teamül gereğince mühendislerin mesai giriş çıkışlarında imza zorunluluğunun bulunmadığını, müvekkilinin cuma günleri mesai saatlerinde kısa süreli giriş çıkış yaptığı gerekçesiyle ihtar aldığını, 18.04.2007 tarihinde ise iş akdinin feshedildiğini, müvekkilinin çoğu zaman akşam mesaisi yapıp resmi tatillerde çalıştığını, bu çalışmalarının ödenmediğini beyanla kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer bir kısım işçilik alacaklarının tahsilini talep ve dava etmiştir.

Davalı-karşı davacı vekili cevap ve karşı dava dilekçesinde iş akdinin davacı tarafından feshedildiğini, davacının son zamanlarda mesai saatleri içinde herhangi bir işi olmamasına karşın izinsiz ve mazeretsiz olarak işyerinden ayrıldığını, bu disiplinsiz davranışları nedeniyle yazılı savunmasının istendiğini, 30.03.2007 ve 06.04.2007 tarihlerinde yapılan yazılı uyarıya rağmen takip eden hafta yine izinsiz ve mazeretsiz işyerinden ayrıldığını, bunun üzerine 18.04.2007 tarihinde yeniden savunmasının istendiğini, ancak davacının savunma vermeden işyerini terk ettiğini ve bir daha dönmediğini, bu durumun tutanakla kayıt altına alındığını, takip eden günlerde de davacının işe gelmediğine dair

tutanak tutulduğunu, bunun üzerine 26.04.2007 tarihinde İş Yasasının 25/II-g maddesi gereğince işten çıkışının verildiğini, açılan davanın yersiz olduğunu, davacının işyerine gelmemek suretiyle iş akdini feshetmiş olduğundan müvekkili şirketin ihbar tazminatı hakkı elde ettiğini beyanla davanın reddine, karşı dava olarak ihbar tazminatının davacı-karşı davalıdan tahsilini istemiştir.

Mahkemece işverence çalışanlara bu yönde herhangi bir ayırım gözetilmeksizin iş akdinin feshinden aylar önce durumun ihtaren bildirildiği ve Cuma günleri measiye riayet etmesi gerektiğinin yazı ile ihtar edildiği, taraflar arasında düzenlenen 01.01.2005 tarihli iş sözleşmesinin özel şartlar başlığını taşıyan 6. maddesinin 6.2 paragrafında düzenlendiği üzere işverenin mevzuat hükümleri çerçevesinde işçinin haftalık kanuni çalışma saatlerini günlere taksim etmekte, günlük işe başlama ve işin sona ermesi zamanlarını tanzim etmekte ve işin gereğine göre işçilerin dinlenmesini nöbetleşe vermekte serbest olduğu, somut olaya göre yasal çerçeveyi aşan herhangi bir kötüye kullanma durumu da söz konusu bulunmadığı, bu nedenle davacının almış olduğu uyarılara karşın Cuma günü mesai saati içinde ibadetini bahane ederek izinsiz işi terk etmesinin usul ve yasaya aykırı olduğu, iş akdinin davacının devamsızlığı nedeniyle kendisi tarafından sona erdirildiği gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine, yıllık izin ücret talebinin kabulüne karar verilmiş, fazla mesai, hafta tatili, bayram ve genel tatil alacak talepleri hakkında hüküm kurulmamıştır. Ayrıca karşı davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalı-karşı davacının tüm, davacı-karşı davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının yerinde olmaması nedeni ile reddine,

2- Davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı olup olmadığı ve feshin hangi tarafça yapıldığı taraflar arasında ihtilaflıdır.

Davacı dosya kapsamına göre satın alma müdürüdür. İşyerine kısa süreli giriş çıkış yapabilmektedir. Akdin feshine kadar bu şekildeki uygulamanın devam ettiği görülmektedir. Öte yandan Cuma Namazı saatleri ile ilgili işyerinde namaz saatlerinde davacı işçiye izin verildiği ve bunun 5 yılı aşkın bir süre devam ettiği, bir sorun yaşanmadığı, hatta öğlen arasının yaz-kış saat uygulamasına göre düzenlenerek buna imkan tanındığı dosya kapsamındaki taraf tanıklarının anlatımlarından anlaşılmaktadır. Davacı açısından bu tür çalışma şekli iş şartı haline gelmiştir. İşverenin bu çalışma şeklini değiştirmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22.maddesine aykırıdır. İşçi iş sözleşmesini iş şartlarındaki aleyhe değişikliği kabul etmeyerek işyerini terk etmek sureti ile eylemli olarak feshetmiştir. Bu halde davacı kıdem tazminatına hak kazanır. Kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalıdır.

3- Davacı vekili dava dilekçesinde fazla mesai, hafta tatili ve bayram-genel tatil çalışmaları karşılığı ücret talebinde bulunmuştur. Mahkeme tarafından davacının bu istekleri hakkında olumlu ya da olumsuz hüküm kurulmaması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.07.2011 gününde oybirliği ile karar verildi. (□□)