YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2015/17135

Karar Numarası: 2017/22213

Karar Tarihi: 19.10.2017

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı şirkette 04/12/2009-27/11/2013 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin işverenin işçi ücretlerini düzenli olarak ödememesi nedeniyle müvekkili tarafından haklı olarak sona erdirildiğini belirterek kıdem tazminatının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının 04/12/2009-26/11/2013 tarihleri arasında müvekkili olduğu şirkette çalıştığını, davacının 26/11/2013 tarihinde kendi isteği ile hiçbir haklı sebep göstermeden verdiği dilekçe ile işten ayrıldığını, ayrıca maaşların geç ödendiği iddiasının da doğru olmadığını, zaman zaman işletmede yaşanan nakit darlığı ve benzeri sebeplerle gecikme olsa da bunların makul sayılması gerektiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece toplanan deliller ve yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmiştir.

Karar davacı vekilince temyiz edilmiştir.

İşçinin ödenmeyen işçilik hakları sebebiyle iş sözleşmesini haklı olarak feshedip feshetmediği konusu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur. Ücreti ödenmeyen işçinin, bu ücretini işverenden dava ya da icra takibi gibi yasal yollardan talep etmesi mümkündür. Ücreti ödenmeyen işçinin, haklı sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu' nun 24. maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların ödenmemesi durumunda da işçinin haklı fesih imkânı bulunmaktadır

Somut olayda, davacı işçi ücretlerinin düzensiz ödenmesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini iddia etmiştir. Davalı işveren, davacının istifa ederek işyerinden kendi isteği ile ayrıldığını, zaman zaman işletmede yaşanan nakit darlığı, üretim düşmesi gibi nedenlerle son aylarda maaş ödemelerinde bir gecikme olsa da makul sayılacak gecikmeler olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir. Mahkemece istifa belgesine değer verilerek kıdem tazminatı talebi reddedilmiştir.

Dosya kapsamında bulunan istifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde iş sözleşmesinin feshine ilişkin somut nedenleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır.

Somut olayda, davacının ücretlerinin geç ve düzensiz ödendiği dosya kapsamındaki davacıya ait banka hesap ekstresi ve davalı tarafın beyanına göre sabittir. Bu durumda, uzun süreli çalışması bulunan bir işçinin haklarını ortadan kaldıracak şekilde istifa ederek işten ayrılmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu da değerlendirildiğinde, istifa dilekçesinin gerçek bir istifa iradesi taşımadığı, işçinin ücretlerinin geç ve düzensiz ödenmesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, davacının kıdem tazminatının hesaplanıp, hüküm altına alınması gerekirken; yanlış değerlendirme sonucu yazılı şekilde reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.10.2017 gününde oybirliğiyle karar verildi.