

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/36009
Karar No.	2017/148
Tarihi:	17.01.2017

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İŞK/11,17

- **İŞÇİLİK ALACAKLARININ ÖDENMESİ KOŞULUYLA ŞARTA BAĞLI İSTİFANIN İKALE İÇİN İCAP OLARAK KABUL EDİLMESİNİN GEREKMESİ**
- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRESİNDEN ÖNCE İŞÇİLİK ALACAKLARI ÖDENEREK SONA ERDİRME İSTEMİNİN İKALE İÇİN İCAP NİTELİĞİNDE OLDUĞU**
- **İŞVEREN VEKİLİNİN KABUL ETMESİYLE İKALENİN GERÇEKLEŞTİĞİ**
- **KIDEM TAZMİNATI HAKKI DOĞDUĞU BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ NEDENİYLE İHBAR TAZMİNATI HAKKI DOĞMAYACAĞI**
-

ÖZETİ Uygulamada en çok karşılaşıldığı üzere işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, olsa olsa ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde icap biçiminde değerlendirilmelidir.

Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde "İşyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

Somut uyuşmazlıkta, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan davacı süre bitiminde iş sözleşmesinin uzatılmamasını ve kıdem tazminatı ile özlük haklarının verilmesini talep etmiştir. Bu doğrudan istifa değildir. İkale yapma yönünde bir icaptır. Davacının bu icabına işveren vekili konumunda olan bölüm başkanlığı ve dekanlık olur

vermiştir. Diğer taraftan işyerinde bazı ayrılan işçilere işverence tazminat ödendiği olgusu da dikkate alındığında belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan davacıya oluşan ikale nedeni ile kıdem tazminatı ödenmelidir. Belirli süreli olması ve davacının ikaledeki talebinin kıdem tazminatı ve özlük hakları ile sınırlanması nedeni ile ihbar tazminatı isteminin reddi doğru ise de kıdem tazminatının yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının iş sözleşmesi ile 01.03.2007-31.07.2008 ve 01.08.2008-31.08.2011 tarihleri arasında davalı üniversitenin Mühendislik Fakültesi Elektrik-Elektronik Mühendisliği Bölümünde, Mühendis ve Araştırma görevlisi olarak kesintisiz çalıştığını, iş akdinin başlangıçtan beri belirsiz süreli kabul edilmesi gerektiğini, müvekkilinin çalıştığı bölüm başkanlığına 25.07.2011 tarihinde verdiği dilekçe ile "...31 Ağustos 2011 tarihinde sona erecek olan sözleşmemin ailevi nedenlerden dolayı uzatılmamasını, hak etmiş olduğum kıdem tazminatımın ve diğer özlük haklarımın tarafıma verilerek gerekli işlemin yapılması" talebinde bulunduğunu, bölüm başkanlığının uygun görüşü ile dekanlığa bildirildiğini, dekanlık ve rektörlüğün uygun görmesi ile iş akdinin sonlandığını, taraf iradelerinin karşılıklı birleşmesine karşı davacıya kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmediğini, yapılan başvurulardan da sonuç alınamadığını belirterek, kıdem ve ihbar tazminatının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının haklı bir neden olmaksızın iş akdini istifa ile sonlandırdığını, davacının dilekçesinde yer alan şerhin usulü bir işlem olduğunu, iş akdini istifa ile sonlandıran davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanamayacağını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece bozma üzerine yapılan yargılama sonunda, davalı işverenin istifa ederek işyerinden ayrılan ve özel durumu olan sadece 8 kişiye kıdem tazminatı ödediği, istifa eden diğer 322 kişiye herhangi bir ödeme yapmadığı, davacı ile birlikte aynı gün ve aynı nedenle istifa eden ... isimli iki çalışanın daha olduğu, davalı işverene sorulduğunda her ikisine de kıdem, ihbar tazminatı ödenmediği, benzer durumda istifa eden çalışanlara kıdem, ihbar tazminatının ödenmesinin söz konusu olmadığı, bu konuda bir iş yeri uygulamasının da söz konusu olmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

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

2. Dosya içeriğine göre davacı işyerinde araştırma görevlisi olup, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. Davacı işçi 25.07.2011 tarihli dilekçesi ile 31.08.2011 tarihinde sona erecek olan sözleşmesinin ailevi nedenlerle uzatılmamasını, hakettiği kıdem tazminatı ve özlük haklarının ise tarafına verilerek, gerekli işlemlerin yapılmasını talep etmiştir. Bu talebi bölüm başkanlığı tarafından "uygun görüşü ile" dekanlığa arz edilmiş, dekanlık tarafından ise "Üniversitemiz uygulamaları çerçevesinde işlem görmesi uygundur" şerhi verilmiştir.

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de, işverence dilekçenin işleme konulmamış olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşıldığı üzere işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, olsa olsa ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde icap biçiminde değerlendirilmelidir.

Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde "İşyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

Somut uyuşmazlıkta, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan davacı süre bitiminde iş sözleşmesinin uzatılmamasını ve kıdem tazminatı ile özlük haklarının verilmesini talep etmiştir. Bu doğrudan istifa değildir. İ kale yapma yönünde bir icaptır. Davacının bu icabına işveren vekili konumunda olan bölüm başkanlığı ve dekanlık olur vermiştir. Diğer taraftan işyerinde bazı ayrılan işçilere işverence tazminat ödendiği olgusu da dikkate alındığında belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan davacıya oluşan ikale nedeni ile kıdem tazminatı ödenmelidir. Belirli süreli olması ve davacının ikaledeki talebinin kıdem tazminatı ve özlük hakları ile sınırlanması nedeni ile ihbar tazminatı isteminin reddi doğru ise de kıdem tazminatının yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 17.01.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.