

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/17

1475 S. İşK/14

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/21282

Karar No. 2018/16042

Tarihi: 18.09.2018

- İŞÇİDEN MATBU HAZIRLANMIŞ AYNI ZAMANDA İBRA BEYANI İÇEREN İSTİFA BELGESİ ALINMIŞ OLMASI
- TANIKLARIN DAVACI LEHİNE GÖRGÜYE DAYALI BEYANDA BULUNMASI
- DAVACININ İDDİASIYLA İSTİFANIN ÖRTÜŞMESİ
- İŞÇİNİN İDDİASINA ÜSTÜNLÜK TANINMASININ GEREKMEMESİ
- KIDEM TAZMİNATI ÖDENMESİNE KARAR VERİLMESİNİN GEREKMEMESİ

ÖZETİ - Davacı, ağır çalışma koşullarının olduğunu, bu çalışmasının karşılığını alamadığını, işçilik alacaklarının artırılması talebi üzerine de haksız olarak iş akdinin feshedildiğini, içerideki 15 günlük alacağını alabilmek için önüne konulan evrakı imzalamak zorunda kaldığını iddia ederken, davalı davacının kendi isteğiyle istifa ederek işten ayrıldığını savunmuştur.

Mahkeme davacı tanıklarının ikisinin akrabalık ilişkisinin bulunması diğer tanığın ise davalı işyerinde sadece 5 ay çalışması nedeniyle beyanlarını hükme esas almamış, bu nedenle davacının iddia ettiği işverenin haksız feshi ile aylık ücret miktarını kabul etmemiştir.

Her ne kadar davacı tanıklarından.... davalı işyerinde 5 ay çalışmış olsa da fesih tarihi itibarıyla işyeri çalışanı olup, davacı iddiasını destekleyen görgüye dayalı açıklamalar yaptığı, yine davalı tanıklarından birinin uyuşmazlık konusu feshin nedenini bilmediğini açıklarken, diğerinin ise davacının çalışma koşullarına ilişkin memnuniyetsizliğini ortaya koyan açıklama da bulunduğu görülmüştür. Keza dosya içeriğindeki istifanın ise matbu olarak hazırlanıp aynı zamanda ibra beyanını içerdiği ve ücret alacağına ilişkin miktar dışında diğer kalemlere ilişkin bir miktar içermediği görülmüştür. İddia ve savunma, taraf tanık beyanları ile davacının iddiası ile örtüşen istifa ve ibraya ilişkin belgenin tanzim şekline göre; davacı iddiasına üstünlük tanınarak feshin işverence haksız olarak gerçekleştirildiğinin kabulü dosya içeriğine uygun olacaktır. Açıklanan nedenlerle kıdem ve ihbar tazminatının kabulü yerine yazılı gerekçeyle reddi hatalıdır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraflar vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin ağır çalışma koşulları altında çalıştığını, işçilik alacaklarına ilişkin talepleri de artınca iş akdinin davalı işverence haksız olarak feshedildiği, 15 günlük ücret alacağının kaldığını, kendisinin bu alacağını isteyince muhasebeciye yönlendirildiğini, muhasebecinin ise ancak bir evrakı imzalaması karşılığında bakiye ücretinin ödeyebileceğini söylediğini, borçlu ve zor durumda olan müvekkilinin ücret alacağını alabilmek için bu evrakı imzaladığını iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla çalışma ücreti, yıllık ücretli izin, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, iddiaların asılsız olduğunu, işten kendi isteğiyle istifa ederek ayrıldığını savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkeme, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanarak davacı ücretinin 1.000,00 TL net olduğunu, davalı ise davacının asgari ücret aldığını bildirdiği, her

ne kadar dinlenen davacı tanıklarından bir kısmının davacının 1.000,00 TL civarında maaş aldığını belirtmiş olsalar da, dinlenen davacı tanığı ...'nın ve'nin davacı ile beraber çalışmadıkları, akrabası oldukları, tanık ...'in ise sadece 5 ay civarında çalıştığı, emsal ücret araştırmasında da davacının asgari ücretin üzerinde maaş aldığına yönelik bir tespitin bulunmadığı, bu sebeple yukarıdaki özellikleri uyarınca davacı tanıklarının beyanlarına itibar edilemeyeceği, resmi kayıtlar dikkate alınıp davacının en son aylık ücretinin 978,60 TL brüt olduğunun kabul edildiği, davacı iş akdinin iş verence haksız olarak feshedildiği iddiasında bulunmuş olup, davalı tarafı ise davacının ibraname tanzim ederek kendisinin ayrıldığını savunduğu, dosyada mevcut olan ve aksi davacı tarafından da iddia edilmediği üzere 27/02/2013 tarihli davacının imzasını taşıyan ibranamede davacının kendi isteği üzerine istifa etmekle iş akdini sonlandırdığını belirttiği, davacı tanıklarının dahi davacının kendi isteği ile ayrıldığını beyan ettikleri, her ne kadar davacı tanıklarından bir kısmı davacının zor koşullar altında çalıştığını belirtmiş olsalar da yukarıda da belirtildiği üzere bu beyanların özellikle davacının akrabası olan tanıkların anlatımları olduğu, bunun dışında her hangi bir belge veya anlatımın söz konusu olmadığından, ibranamedeki istifa iradesine mahkememizce geçerlilik tanınarak davacının istifa etmek suretiyle işten ayrıldığı, bu sebeple kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağını kabul edildiği, davalı taraf ibraname uyarınca davacının bütün haklarını almış olduğunu savunsa da, ibranamenin düzenleme tarihinin 27/02/2013 tarihi olduğu, Borçlar Kanunu'nun hükümleri de nazara alındığında her ne kadar davacı işten çıkış tarihini 15/02/2013 tarihi olarak belirtse de iş verence çıkış tarihinin 27/02/2013 tarihi olarak belirtildiğinden, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesiyle başlayarak 1 aylık süre geçtikten sonra bunun düzenlenmiş olması gerektiği de dikkate alınarak ibranamedeki tüm hak ve alacakların alındığına yönelik açıklamalara itibar edilmediği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar vermiştir.

D) Temyiz:

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

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

2-Taraflar arasında iş ilişkisinin sona erme usulü uyumsuzluk konusudur. Davacı, ağır çalışma koşullarının olduğunu, bu çalışmasının karşılığını alamadığını, işçilik alacaklarının artırılması talebi üzerine de haksız olarak iş akdinin feshedildiğini, içerideki 15 günlük alacağını alabilmek için önüne konulan evrakı imzalamak zorunda kaldığını iddia ederken, davalı davacının kendi isteğiyle istifa ederek işten ayrıldığını savunmuştur.

Mahkeme davacı tanıklarının ikisinin akrabalık ilişkisinin bulunması diğer tanığın ise davalı işyerinde sadece 5 ay çalışması nedeniyle beyanlarını hükme esas almamış, bu nedenle davacının iddia ettiği işverenin haksız feshi ile aylık ücret miktarını kabul etmemiştir.

Her ne kadar davacı tanıklarından.... davalı işyerinde 5 ay çalışmış olsa da fesih tarihi itibarıyla işyeri çalışanı olup, davacı iddiasını destekleyen görgüye dayalı açıklamalar yaptığı, yine davalı tanıklarından birinin uyuşmazlık konusu feshin nedenini bilmediğini açıklarken, diğerinin ise davacının çalışma koşullarına ilişkin memnuniyetsizliğini ortaya koyan açıklama da bulunduğu görülmüştür. Keza dosya içeriğindeki istifanın ise matbu olarak hazırlanıp aynı zamanda ibra beyanını içerdiği ve ücret alacağına ilişkin miktar dışında diğer kalemlere ilişkin bir miktar içermediği görülmüştür. İddia ve savunma, taraf tanık beyanları ile davacının iddiası ile örtüşen istifa ve ibraya ilişkin belgenin tanzim şekline göre; davacı iddiasına üstünlük tanınarak feshin işverence haksız olarak gerçekleştirildiğinin kabulü dosya içeriğine uygun olacaktır. Açıklanan nedenlerle kıdem ve ihbar tazminatının kabulü yerine yazılı gerekçeyle reddi hatalıdır.

3-Diğer bir uyuşmazlık konusu davacının son aylık ücret miktarına ilişkindir.

Davacı en son aylık net 1.000,00 TL. aldığını iddia ederken, davalı bu miktarın brüt 978,60 TL. olduğunu savunmuştur.

Mahkeme davacı tanıklarının pozisyonu ve iddiayı destekler emsal ücret araştırması olmadığı gerekçesiyle iddia edilen ücreti hükme esas almamış ise de; fesih tarihindedavalı işyerinde çalışan davacı tanığı....'nın iddia edilen ücreti doğruladığı, davacının davalı işyerinde 6 yıl, 10 ay, 10 günlük kıdeminin bulunduğu ve 6 yıldır davalı işyerinde davacı ile birlikte çalıştığını beyan eden davalı tanığı'nın kendisinin 1.250,00 TL. ücret aldığını beyan etmesi karşısında, iddia edilen ücretin ispatlandığının kabulü ile hesaplamaların bu ücret üzerinden yapılması gerekir.

4-Kabule göre; davacının vekâlet ücretinin maktu vekâlet ücretinden daha az tespiti ve karineye dayalı makul indirim nedeniyle reddine karar verilen miktar bakımından davalı lehine vekâlet ücreti ve yargılama giderine hükmedilmesi de hatalıdır. Yeniden hüküm kurulurken vekalet ücreti ve yargılama gideri usulüne uygun belirlenmeli, red vekalet ücretinin ve davalının yaptığı yargılama giderlerinin hesabında taktiri indirim nedeniyle reddedilen miktar dikkate alınmamalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 18.09.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.