

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/17

1475 S. İşK/14

**T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2016/6335

Karar No. 2018/15026

Tarihi: 10.07.2018

- İŞÇİNİN İŞVERENİN FESİH İRADESİNİ AÇIKLADIKTAN SONRA İŞTEN AYRILMASI
- İŞVERENİN FESİH İRADESİNİ AÇIKLADIKTAN SONRA GELİŞEN OLAYLARIN İŞVERENİN FESHİNE ETKİSİNİN OLMA-YACAĞI
- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATINA KARAR VERİLMESİNİN GEREKMESİ

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta; davalı işverenin çalışan tüm personeli ile toplantı yaparak, birikmiş kıdem tazminatını ödeme teklifinde bulunduğu ve bu sürecin sonunda taraflar arasındaki iş ilişkisinin bittiği dosya kapsamı ile sabittir. Davacı, yapılan teklifi kabul etmemesi üzerine iş akdinin işverence sona erdirildiğini iddia etmiştir. Tanık anlatımları da iddia edilen fesih sürecini doğrulamaktadır. Nitekim Mahkemenin gerekçesindeki, “davalı işverenin bu teklifi kabul etmeyenlerin işyerinden gitmesi gerektiği şeklindeki açıklaması üzerine davacının işyerini terk etmek suretiyle akdi eylemli şekilde feshettiği” tespiti de ilk fesih iradesinin işverenden geldiğini ortaya koymakta olup, davacının işverenin fesih iradesini açıklamasından sonra işyerinden ayrılmasının varılan bu sonuca etkisi yoktur. Davacının ... süresi, davacıdan kaynaklı herhangi bir neden yok iken

davalının kıdem tazminatı ödeme teklifinde bulunması da varılan bu sonucun isabetli olduğunu gösteren diğer olgulardır.

Açıklanan nedenlerle, davacının iş akdinin haklı bir nedene dayanmadan işverence feshedildiği anlaşıldığından ihbar tazminatının da kabulü gerekirken yazılı gerekçeyle reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen davanın yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizen incelenmesi taraflar avukatlarınca istenilmesi davalılardan ... avukatınca duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 10/07/2018 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalılar adına Avukat ... ile karşı taraf adına Avukat ... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin, davalıların ortak olarak işlettikleri ... Restaurant unvanlı işyerinde garson olarak çalıştığını, sigorta bildiriminin 01.12.2008 tarihinde yapıldığını, davalılardan ...'nın 15.02.2015 tarihinde tüm işçilere, geriye dönük işçilik alacaklarını aldıklarına dair ibraname imzalatmak istediğini, ayrıca davacının en son net maaşının 3.000-TL olmasına karşılık 01.03.2015 tarihinden itibaren maaşların 1.000-TL olarak ödeneceğini ve bunu kabul etmeyenlerin işe gelmemesi gerektiğini beyan ettiğini, müvekkilinin ibranameyi imzalamadığını, 17.02.2015 tarihinde işyerine gittiğinde işverenin ibraname imzalaması hususunda baskısına maruz kaldığını ve bunu kabul etmemesi üzerine işten çıkarıldığını, mesai saatlerinin, haftanın 7 günü. hafta içi ve hafta sonu bir gün 09.00-24.00/01.00 saatleri arasında, ertesi gün 16.00-01.00 saatleri arasında olduğunu, ancak fazla mesai ücretlerinin ödenmediğini, genel tatil günlerinde çalıştığını, yıllık izin haklarının kullanılmadığını ve en son net maaşının 3.000 TL. olduğunu iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı, fazla ... ücreti, yıllık ücretli izin, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı ... vekili; davacının net ücret miktarının imzasını ihtiva eden ücret bordolarında yer aldığını ve ücretinin şahsi banka hesabına yatırıldığını, sigorta kaydının yapıldığı tarihte işyerinde çalışmaya başladığını, müvekkilinin tüm personel

ile toplantı yaparak, şirketin birikmiş kıdem tazminatı yükünü hafifletmek amacı ile peyder pey birikmiş kıdem tazminatlarını ödemek istediğini ancak personelle çalışmaya devam edileceğini beyan ettiğini, personelin bunu kabul etmesi üzerine kıdem tazminatlarının hesaplandığını, 17.02.2015 tarihinde yapılan bu toplantıdan sonra davacının işe devam etmediğini ve kendisinin işten ayrıldığını, bunun üzerine hakkında devamsızlık tutanakları düzenlenerek, Beykoz 2. Noterliğinin 18.02.2015 tarihli ihtarnamesi ile devamsızlığa dair mazeretinin belgelendirilmesinin talep edildiğini, iş akdinin davacı tarafından fesh edilmesi nedeni ile kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerektiğini, müvekkiline ait işyerinde fazla mesai yapılmadığını bununla birlikte davacının fazla mesai talebinin zamanaşımına uğradığını, mesai saatlerinin haftanın 6 günü, bir gün 13.00-23.00, hafta sonu erken gelecek personel içinde 15.00-23.00 saatleri arasında olduğunu, 1.5 saat ara dinlenme süresi verildiğini, müvekkili işverene karşı davası bulunan tanık beyanlarına itibar edilmemesi gerektiğini, davacının yıllık izinlerini kullandığını ve genel tatil günlerinde ... yapmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir. Davalı Mehmet ... ve ... vekili; müvekkillerinin, davalı işyeri ile hukuki ve ticari bağlantısının bulunmadığını, davalı işyerinin davalılardan Yüksel Bayraktara ait olduğunu savunarak husumet yokluğu nedeni ile davanın reddini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkeme, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanarak davalı işyerinde kıdem süresi yüksek olan işçilerin akitleri feshedilmediği halde kıdem tazminatlarına istinaden ödeme yapılmak ve aylık ücretlerinde indirimle gidilmek istendiği, davalı işverenin bu teklifi kabul etmeyenlerin işyerinden gitmesi gerektiği şeklindeki açıklaması üzerine davacının işyerini terk etmek suretiyle akdi eylemli şekilde feshettiği sonucuna varıldığı, davacının iş akdinin sona ermediği halde kıdem tazminatının ödenmesi suretiyle geçmiş dönem hizmetlerinin tasfiye edilmek ve ücretlerinde indirimle gidilmek istenmesi işçi aleyhine koşulların ağırlaştırılması niteliğinde olup, iş akdinin davacı tarafından haklı nedenle feshedildiği sonucuna varıldığı, iş akdinin davacı tarafça haklı nedenle feshedilmesi sebebiyle ihbar tazminatı isteminin reddi gerektiği 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 arasındaki iş ilişkisinin nasıl sona erdiği uyuşmazlık konusudur. Somut uyuşmazlıkta; davalı işverenin çalışan tüm personeli ile toplantı yaparak,

birikmiş kıdem tazminatını ödeme teklifinde bulunduğu ve bu sürecin sonunda taraflar arasındaki iş ilişkisinin bittiği dosya kapsamı ile sabittir. Davacı, yapılan teklifi kabul etmemesi üzerine iş akdinin işverence sona erdirildiğini iddia etmiştir. Tanık anlatımları da iddia edilen fesih sürecini doğrulamaktadır. Nitekim Mahkemenin gerekçesindeki, “davalı işverenin bu teklifi kabul etmeyenlerin işyerinden gitmesi gerektiği şeklindeki açıklaması üzerine davacının işyerini terk etmek suretiyle akdi eylemli şekilde feshettiği” tespiti de ilk fesih iradesinin işverenden geldiğini ortaya koymakta olup, davacının işverenin fesih iradesini açıklamasından sonra işyerinden ayrılmasının varılan bu sonuca etkisi yoktur. Davacının ... süresi, davacıdan kaynaklı herhangi bir neden yok iken davalının kıdem tazminatı ödeme teklifinde bulunması da varılan bu sonucun isabetli olduğunu gösteren diğer olgulardır.

Açıklanan nedenlerle, davacının iş akdinin haklı bir nedene dayanmadan işverence feshedildiği anlaşıldığından ihbar tazminatının da kabulü gerekirken yazılı gerekçeyle reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, davacı yararına takdir edilen 1.630.00 TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10/07/2018 gününde oybirliğiyle karar verildi.