

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2017/11204
Karar No. 2019/13345
Tarihi: 17.06.2019

- **İKRAR**
- **MAHKEME İÇİ İKRARIN KANIT YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜ ORTADAN KALDIRACAĞI KESİN DELİL NİTELİĞİNDE OLDUĞU**

ÖZETİ Yargılama usulü bakımından ikrar, açıklayan tarafından hasmının karara bağlanmasını istediği hakkın veya hukuki durumun meydana gelmesine esas olan ve hasmınca ileri sürülen maddi olayların tümünün veya bir bölümünün doğru olduğunun bildirilmiş olması demektir (YHGK 09.11.1955 gün E:4-79 K:78; YHGK 25.06.1975 gün E.4/681 K.879). Davada bir tarafça ileri sürülen bir vakıa iddiasının, mahkeme önünde karşı taraf ya da vekili tarafından ikrar edilmesiyle artık o vakıa, taraflar arasında çekişmeli olmaktan çıkar ve bunun sonucu olarak ispatı gerekmez. (HMK 188/1.m) İspatın gerekmediği bir halde ise, delilden söz edilemez. İkrar, tek taraflı bir usûlî işlem olarak, delil ikame faaliyetini ve ispat ihtiyacını ortadan kaldıran bir taraf beyanıdır. Mahkeme içi ikrarın, taraflardan yada onların yetkili temsilcilerinden sadır olması ve ikrarın yargılama içinde, mahkemeye karşı yapılması gerekir. Mahkeme içi ikrar, mahkeme önünde sözlü olarak yapılabileceği gibi; bir dilekçe veya layiha ile de vakıa ikrar edilebilir. Mahkeme içi ikrar, bir kesin delildir. Önemle vurgulanmalıdır ki; bir davada yapılan mahkeme içi ikrar, başka bir davada da geçerli olup,

kesin delil teşkil eder (Prof. Dr. Baki Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Altıncı baskı, İstanbul 2001, C:2, s:2045).

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili 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 24/04/2011-30/01/2014 tarihleri arasında davalı şirkette iş makinesi operatörü olarak 2.000 TL aylık ücretli çalıştığını, sigortasının asgari ücret üzerinden yatırıldığını, maaşının asgari ücretin üzerinde kalan kısmının elden ödendiğini, konu ile ilgili Amasya İş Mahkemesi'nde 2014/186 E. sayılı tespit davasının derdest olduğunu, yıllık ücretli izin kullanmadığını, 2.000 TL olan son maaşını da alamadığını ileri sürerek, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, fazla çalışma ücreti, yıllık izin ücreti, maaş alacağını talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, Amasya İş Mahkemesi'nin 2014/186 E. sayılı davasını bekletici mesele yapılması gerektiğini, davacının asgari ücretle çalışan vasıfsız işçi olduğunu, 2.000.00 TL aylık ücret aldığını iddialarını kabul etmedikleri, davacının mesai saatini aşar şekilde bir çalışmasının olmadığını, işyeri düzenine mugayir davranışlar sergilediği, yapmış olduğunu devamsızlık nedeniyle tutulan tutanak doğrultusunda iş akdinin feshedildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti ve Yargılama Süreci:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

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

2-6100 sayılı HMK'nın 187. maddesinde; ispatın konusunun, tarafların üzerinde anlaşamadıkları ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek çekişmeli vakialardan oluştuğu ve bu vakıaların ispatı için delil gösterilebileceği, herkesçe bilinen vakıalarla, ikrar edilmiş vakıaların çekişmeli sayılmadığı hükme bağlanmıştır.

Yargılama usulü bakımından ikrar, açıklayan tarafından hasmının karara bağlanmasını istediği hakkın veya hukuki durumun meydana gelmesine esas olan ve hasmınca ileri sürülen maddi olayların tümünün veya bir bölümünün doğru

olduğunun bildirilmiş olması demektir (YHGK 09.11.1955 gün E:4-79 K:78; YHGK 25.06.1975 gün E.4/681 K.879).

Davada bir tarafça ileri sürülen bir vakıa iddiasının, mahkeme önünde karşı taraf ya da vekili tarafından ikrar edilmesiyle artık o vakıa, taraflar arasında çekişmeli olmaktan çıkar ve bunun sonucu olarak ispatı gerekmez. (HMK 188/1.m) İspatın gerekmediği bir halde ise, delilden söz edilemez. İkrar, tek taraflı bir usulî işlem olarak, delil ikame faaliyetini ve ispat ihtiyacını ortadan kaldıran bir taraf beyanıdır.

Mahkeme içi ikrarın, taraflardan yada onların yetkili temsilcilerinden sadır olması ve ikrarın yargılama içinde, mahkemeye karşı yapılması gerekir. Mahkeme içi ikrar, mahkeme önünde sözlü olarak yapılabileceği gibi; bir dilekçe veya layiha ile de vakıa ikrar edilebilir. Mahkeme içi ikrar, bir kesin delildir. Önemle vurgulanmalıdır ki; bir davada yapılan mahkeme içi ikrar, başka bir davada da geçerli olup, kesin delil teşkil eder (Prof. Dr. Baki Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Altıncı baskı, İstanbul 2001, C:2, s:2045).

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanununun 24 ve 25 inci maddelerinde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve 17 nci maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedeni bulunmakla birlikte, işçi ya da işverenin 26 ncı maddede öngörülen hak düşürücü süre geçtikten sonra fesih yoluna gitmeleri durumunda, karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.

İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. İşçinin 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez.

Somut uyuşmazlıkta, davacı dava dilekçesinde ücretinin 2.000,00 TL olmasına rağmen sigortasının asgari ücret üzerinden yatırıldığını, işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürmüştü, ancak iş akdinin kimin tarafından feshedildiğini belirtmemiş, davalı davacının yaptığı devamsızlıklar nedeniyle tutulan tutanaklar doğrultusunda iş akdinin feshedildiğini savunmuştur. Davacının prime esas kazancının tespiti talebiyle açtığı ve aynı mahkemede görülen 2014/186 E. sayılı dosyanın 27.04.2016 tarihli temyiz dilekçesinde, davacı vekili aynen "müvekkilim davalı işyerinden ücretleri zamanında ödenmediği, yıllık ücretli izin alamadığı için ayrılmak zorunda kalmıştır. Davalı şirket ise savunmasında müvekkilimin işyerinin

düzenini bozduğunu, işe düzenli gelip gitmediğini, devamsızlık yaptığını iddia ederek müvekkilimi zor durumda bırakmaya, davayı kaybetmesini sağlamaya çalışmıştır. Oysa ki; müvekkilimin İş Kanunu'nun 24.maddesi hükmü gereğince iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakları doğmuş olup iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmiştir." şeklinde belirterek, iş akdinin davacı tarafından haklı nedenle feshedildiğini açıklamıştır. Davacı vekilinin bu dilekçesi dikkate alındığında, işçilik alacakları ödenmeyen davacı işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği açık olup, iş akdini haklı nedenle olsa fesheden tarafın ihbar tazminatına hak kazanamayacağı anlaşıldığından, davacı işçinin ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 17.06.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.