

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/24
1475 S. İşK/14

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/254
Karar No. 2019/10124
Tarihi: 07.05.2019

- İŞÇİNİN GERÇEK ÜCRETİ ÜZERİNDEN SGK PRİMLERİNİN YATIRILMAMASI
- FAZLA ÇALIŞMALARIN ÖDENMEMİŞ OLMASI
- İSTİFA BELGESİNİN İŞÇİNİN HAKLI NEDENLERLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİRMESİ OLARAK KABULÜNÜN GEREKTİĞİ
- HAKLI NEDENLE DE OLSA İŞ SÖZLEŞMESİNİ KENDİSİ SONA ERDİREN İŞÇİNİN İHBAR TAZMİNATI ALAMAYACAĞI

ÖZETİ Tüm dosyanın değerlendirilmesi neticesinde, davacının davalı işveren tarafından dosyaya sunulan imzası inkar edilmeyen ve baskı ile imzalandığı ispat edilmeyen istifa dilekçesi gözönünde bulundurulduğunda davacının gerçek istifa niyetinin araştırılması gerekmekte olup, ücretinin davalı işveren tarafından SGK'ya gerçek ücreti üzerinden bildirilmediği, tanık beyanlarına göre davacının davalı işyerinde haftalık 45 saati aşan fazla çalışmalarının bulunduğu ve bu sebeplerle davacının iş akdini 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e maddesi gereğince haklı nedenle feshettiği kabul edilmeli, iş akdini haklı nedenle de olsa fesheden tarafın ihbar tazminatına hak etmeyeceği gözetilerek ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden 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 davalıya ait işyerinde 01/05/2008-11/09/2013 tarihleri arasında aylık 1.700 TL net maaş ile kesintisiz olarak çalıştığını, iş akdinin davalı tarafından haklı bir sebep olmaksızın feshedildiğini, müvekkilinden ödenmemiş 2 aylık maaşı ile kıdem ve ihbar tazminatlarının ödeneceği taahhüdü ile istifa dilekçesi alındığını ancak herhangi bir ödeme yapılmadığını, beş yıllık çalışması bulunan müvekkilinin istifa etmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, yaptığı fazla çalışma karşılıklarının ödenmediğini, 24 günlük yıllık iznini kullanmadığını ileri sürerek, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti ve yıllık izin ücretinin davalıdan tahsilini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının 16/06/2008 tarihi ile istifa ederek işten ayrıldığı 11/09/2013 tarihleri arasında çalıştığını, istifa ederek işten ayrılması nedeniyle kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını, normal çalışmasının dışında fazla çalışma yapmadığını, gerek şehir dışında gerekse katıldığı fuarlarda haftalık toplam çalışma süresinin 45 saat olduğunu, yıllık izin ücreti alacağı bulunmadığını, ayrıca zamanaşımı itirazında bulduklarını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

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, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davacı iş akdinin davalı işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini, tazminatlarının ödeneceği taahhüdü ile istifa dilekçesi alındığını ileri sürmüştü ve davalı ise iş akdi istifa nedeniyle sona erdiğinden davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağını savunmuştur.

Mahkemece davacının beş yıldan fazla çalışmasının bulunduğu, iş akdini haklı nedenle feshetme hakkı varken istifa etmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu ve gerçek bir istifadan söz edilemeyeceği gerekçesiyle iş akdinin davalı işveren tarafından haksız olarak feshedildiğinin kabulüyle kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmiştir.

Tüm dosyanın değerlendirilmesi neticesinde, davacının davalı işveren tarafından dosyaya sunulan imzası inkar edilmeyen ve baskı ile imzalatıldığı ispat edilmeyen istifa dilekçesi gözönünde bulundurulduğunda davacının gerçek istifa niyetinin araştırılması gerekmekte olup, ücretinin davalı işveren tarafından SGK'ya gerçek ücreti üzerinden bildirilmediği, tanık beyanlarına göre davacının davalı işyerinde haftalık 45 saati aşan fazla çalışmalarının bulunduğu ve bu sebeplerle davacının iş akdini 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e maddesi gereğince haklı nedenle feshettiği kabul edilmeli, iş akdini haklı nedenle de olsa fesheden tarafın ihbar tazminatına hak etmeyeceği gözetilerek ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir.

Mahkemece yazılı şekilde iş akdinin davalı işveren tarafından haksız feshedildiğinin kabulüyle ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 07/05/2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.