

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/23091
Karar No. 2014/1168
Tarihi: 28.01.2014

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK. /25

- ***BİR BAŞKA İŞYERİNDE ÇALIŞMAK İÇİN İŞTEN AYRILMA***
- ***HAKSIZ FESİH***
-

ÖZETİ Yargılama devam ederken davacı asil, aynı zamanda davacı tanığı da olan dava dışı Ahmet Gürel tarafından açılan Mersin 4.İş Mahkemesinin 2012/603 E-2013/319 K sayılı dosyasında tanık olarak verdiği ifadesinde, "...ben başka bir firmada işe girmek için 2007 yılında davalı işyerinden ayrılmıştım" şeklinde beyanda bulunduğu da anlaşılmıştır.

Davacıya ait hizmet döküm cetveli incelendiğinde ise 18.06.2008 tarihine kadar davalı işveren bünyesinde çalışmakta iken çıkış tarihinden 8 gün sonra 26.06.2008 tarihinde dava dışı Trans Antalya Nakliyat Ltd.Şti. isimli işveren bünyesinde işe girişi de olduğu görülmüştür.

Davacının yukarıda yer alan Mersin 4. İş Mahkemesinin 2012/603 Esas sayılı dosyasında tanık olarak verdiği beyan ile hizmet döküm cetvelinde davalı işyerinden çıkış tarihinin üzerinden 8 gün geçtikten sonra bir başka işyerinde işe girişi olması karşısında davacının iş sözleşmesini bir başka firmada işe girmek için haksız olarak feshettiği sonucuna varılmıştır.

Dolayısıyla mahkemece, davacının ücret alacağıının ödenmemesi nedeniyle işçinin haklı feshi kabul edilerek kıdem tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır

Taraflar arasındaki dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca duruşmalı olarak incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, duruşma için tebliğ edilen 28.01.2014 günü belirlenen saatte temyiz eden davalı Saġnak Uluslar Arası Nak. ve Tic.Ltd.Şti. vekili Av.Kahraman Şeker geldi, karşı taraftan gelen olmadı. Gelenin huzuru ile duruşmaya başlandı. Duruşmada hazır bulunan tarafın sözlü açıklamaları dinlendi. Duruşmanın bittiği bildirildi. Dosyadaki belgeler incelendi, gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle davalı işyerinde yurtdışı tır şoförlerinin aylık ücretleri konusunda emsal dosyalar olup davacının asgari ücret ve sefer primi aldığı sabit olması hususu dikkate alınarak temyiz nedenlerine göre davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine.

2-Taraflar arasında, iş ilişkisinin işçinin istifası ile sona erip ermediği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren, bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin haklı nedenle iş sözleşmesini derhal feshi 4857 sayılı İş Kanununun 24 ncü maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin önelli fesih bildiriminin normatif düzenlemesi ise aynı yasanın 17 ncü maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında Yasada işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim önelli 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. Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi halinde, kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir.

Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşılan şekliyle, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilmelidir.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vermek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

İşverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilemez. Dairemizde bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, bununla birlikte işveren feshinin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih nedenleri mevcut olduğu ve buna uygun biçimde bir fesih yoluna gideceği sırada, iradesi fesada uğratılarak işverence istifa dilekçesi alınması durumunda da istifaya geçerlilik tanınması doğru olmaz. Bu durumda işçinin haklı olarak sözleşmeyi feshettiği sonucuna varılmalıdır.

İstifa belgesine dayanılmakla birlikte, işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, Türkiye İş Kurumuna yapılan bildirimde işveren feshinden söz edilmesi gibi çelişkili durumlarda, her bir somut olay yönünden bu çelişkinin istifanın geçerliliğine etkisinin değerlendirilmesi gerekir.

İstifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu halde de istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır.

İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamaz. İstifa durumunda işçinin işverene ihbar tazminatı ödemesi yükümü ortaya çıkabileceğinden, istifa türündeki belgelerin titizlikle ele alınması gerekir. İmzaya itiraz ya da metin kısmına ilaveler yapıldığı itirazı mutlak olarak teknik yönden incelenmelidir.

İstifa halinde dahi işçiye kıdem tazminatı ödeneceğini öngören sözleşme hükümleri ile işyeri uygulamaları, 4857 sayılı Yasaya göre geçerli olup, bu halde kıdem tazminatı 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen Yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir.

Somut olayda davacı, davalı işyerinde uluslararası tır şoförü olarak 6 yıl 9 ay süreyle çalışmıştır.

Davacı, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini iddia etmiş, davalı işveren ise davacının 16.06.2008 tarihinden itibaren herhangi bir mazeret bildirmeksizin işe gelmediğini belirterek 4857 sayılı İş Kanununun 25/2-g bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur.

Yargılama devam ederken davacı asil, aynı zamanda davacı tanığı da olan dava dışı Ahmet Gürel tarafından açılan Mersin 4. İş Mahkemesinin 2012/603 E-2013/319 K sayılı dosyasında tanık olarak verdiği ifadesinde, "...ben başka bir firmada işe girmek için 2007 yılında davalı işyerinden ayrılmıştım" şeklinde beyanda bulunduğu da anlaşılmıştır.

Davacıya ait hizmet döküm cetveli incelendiğinde ise 18.06.2008 tarihine kadar davalı işveren bünyesinde çalışmakta iken çıkış tarihinden 8 gün sonra 26.06.2008 tarihinde dava dışı Trans Antalya Nakliyat Ltd.Şti. isimli işveren bünyesinde işe girişi de olduğu görülmüştür.

Davacının yukarıda yer alan Mersin 4. İş Mahkemesinin 2012/603 Esas sayılı dosyasında tanık olarak verdiği beyan ile hizmet döküm cetvelinde davalı işyerinden çıkış tarihinin üzerinden 8 gün geçtikten sonra bir başka işyerinde işe girişi olması karşısında davacının iş sözleşmesini bir başka firmada işe girmek için haksız olarak feshettiği sonucuna varılmıştır.

Dolayısıyla mahkemece, davacının ücret alacağının ödenmemesi nedeniyle işçinin haklı feshi kabul edilerek kıdem tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır.

3-Taraflar arasında ücret alacağının bulunup bulunmadığı da uyuşmazlık konusudur.

Davacı, 2008 yılın başından fesih tarihine kadar asgari ücretin ödenmeyip işverenin uhdesinde bırakıldığını iddia ederken davalı ise ödendiğini savunmuştur.

Dosyaya 2008 yılına ait itirazsız imzalı ücret bordroları sunulmuştur.

Söz konusu bordrolar ücret alacağı konusunda değerlendirilmemiştir.

2008 yılı bordroları davacıya gösterilerek beyanları alınmak suretiyle varsa itirazlar da incelenerek sonucuna göre de tahakkuk eden ücretlerin ödendiği kabul edilmesi halinde ödenen ücretlerin mahsup edilerek hüküm kurulması gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, Yargıtay duruşmasında kendisini vekille temsil ettiren davalı taraf yararına takdir olunan 1.100,00 TL avukatlık ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 28.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.