

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/5070
Karar No.	2015/17913
Tarihi:	18.05.2015

İlgili Kanun / Madde

4857 S.İşK/18-21

1475 S. İşK/14

- **FESHİN İŞÇİNİN İSTİFASIYLA GERÇEKLEŞMESİ**
- **İSTİFA SONRASI KURUMDAN YAŞ DIŞINDA EMEKLİLİK KOŞULLARINI TAŞIDIĞINA İLİŞKİN YAZIYI İŞVERENE SUNMAMIŞ OLMA**
- **KIDEM TAZMİNATININ REDDİNİN GEREKMESİ**
-

ÖZETİ Somut olayda davacı, davalı Bakanlığa ait hastanede alt işveren işçisi ve temizlik görevlisi olarak 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile 16.01.2006 günü çalışmaya başlamıştır.

Davacı, el yazısıyla yazdığı 13.09.2011 günlü dilekçede, “13.09.2011’de kendi isteğimle hiçbir hak ve dava açmayacağıma, tüm haklarımı ve alacaklarımı alarak istifa ediyorum.” demiştir.

Davacının, davalı işyerinde 13.09.2011’den sonra çalışması bulunmamaktadır.

Sigortalı işten ayrılış bildirgesinde davacının işten ayrılış sebebi, kod 3 (istifa) gösterilmiştir.

Davacı, istifa dilekçesinden bir gün sonra Sosyal Güvenlik Kurumu’na verdiği dilekçe ile sigortalılık gün sayısının bildirilmesini istemiş, Kurumun aynı günlü yazısına göre davacının 16 yıl 1 ay 13 gün sigortalılığı ve 4624 gün gün prim ödemesi olduğu anlaşılmaktadır.

Davacı, bu belgeyi almasına rağmen işverene yaş hariç emeklilik koşullarının oluştuğunu bildirmemiş, istifadan 7 ay sonra 11.04.2012 günü başka bir işyerinde çalışmaya başlamış, 20.04.2012 günü işbu davayı açmıştır.

Somut olayda davacı, dava dilekçesinde fesih sebebi ile ilgili bir beyanda bulunmamış, istifa dilekçesindeki imzayı kabul etmiş, dilekçeyi baskı altında imzaladığı iddiasını ise ispat edememiştir. Davacının istifadan sonra Kuruma yaptığı başvurunun fesihle ilgisi yoktur. Kaldığı davacı, iş sözleşmesini yaşlılık aylığı almak amacıyla veya haklı nedenle derhâl feshettiği yönünde bir iddia da öne sürmemiş, tahsis talebinde bulunmamış, istifadan 7 ay sonra başka bir yerde çalışmaya başlamış ve yeni işe girdikten 10 gün sonra bu davayı açmıştır.

Açıklanan nedenlerle iş sözleşmesinin, istifa yoluyla davacı tarafından feshedildiği sonucuna varılarak kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken mahkemece, hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile izin ücreti, hafta tatil ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, fazla mesai ücreti alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davalılar avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı Bakanlığa ait hastanede alt işveren işçisi olarak çalıştığını, fazla çalışma yapmasına ve genel tatillerde çalışmasına rağmen karşılığının ödenmediğini, kıdem tazminatının ödenmediğini iddia ederek, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve genel tatil ücretinin ödenmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı T.C. Sağlık Bakanlığı vekili, husumet yokluğundan davanın reddini istemiştir.

Davalı Kemal Çağlar Şirketi vekili, davacının kendi isteği ile işten ayrıldığını, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı, davalı T.C. Sağlık Bakanlığı vekili ve davalı Kemal Çağlar Şirketi vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalılar T.C. Sağlık Bakanlığı ve Kemal Çağlar Şirketi'nin aşağıdaki bent kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasında, iş sözleşmesinin sona eriş şekli ve kıdem tazminatının hak edilip edilmediği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Somut olayda davacı, davalı Bakanlığa ait hastanede alt işveren işçisi ve temizlik görevlisi olarak 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile 16.01.2006 günü çalışmaya başlamıştır.

Davacı, el yazısıyla yazdığı 13.09.2011 günlü dilekçede, "13.09.2011'de kendi isteğimle hiçbir hak ve dava açmayacağıma, tüm haklarımı ve alacaklarımı alarak istifa ediyorum." demiştir.

Davacının, davalı işyerinde 13.09.2011'den sonra çalışması bulunmamaktadır.

Sigortalı işten ayrılış bildirgesinde davacının işten ayrılış sebebi, kod 3 (istifa) gösterilmiştir.

Davacı, istifa dilekçesinden bir gün sonra Sosyal Güvenlik Kurumu'na verdiği dilekçe ile sigortalılık gün sayısının bildirilmesini istemiş, Kurumun aynı günlü yazısına göre davacının 16 yıl 1 ay 13 gün sigortalılığı ve 4624 gün gün prim ödemesi olduğu anlaşılmaktadır.

Davacı, bu belgeyi almasına rağmen işverene yaş hariç emeklilik koşullarının oluştuğunu bildirmemiş, istifadan 7 ay sonra 11.04.2012 günü başka bir işyerinde çalışmaya başlamış, 20.04.2012 günü işbu davayı açmıştır.

Davacı, dava dilekçesinde, fesihle ilgili bir açıklamada bulunmayarak kıdem tazminatının ödetilmesini istemiş; 30.01.2013 günlü celsede, alt işveren değişince yeni alt işverenin tüm çalışanlardan imzalı belge istediğini, Şirket yetkilileri üzerine gelince istifa belgesini okumadan imzaladığını söylemiştir.

Davalı, davacının başka bir iş bulduğundan işi bıraktığını savunmuştur.

Davacı tanığı, davacının ayrılış sebebini bilmediğini söylemiştir.

Davalı tanıkları, davacının başka bir iş bulduğundan işi bıraktığını söylemişlerdir.

Mahkemece, 5 yıllık bir işçinin haklı bir sebep yokken işi bırakmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu ve istifanın geçersiz olduğu gerekçesiyle kıdem tazminatı talebi kabul edilmiştir.

Somut olayda davacı, dava dilekçesinde fesih sebebi ile ilgili bir beyanda bulunmamış, istifa dilekçesindeki imzayı kabul etmiş, dilekçeyi baskı altında imzaladığı iddiasını ise ispat edememiştir. Davacının istifadan sonra Kuruma yaptığı başvurunun fesihle ilgisi yoktur. Kaldiki davacı, iş sözleşmesini yaşlılık aylığı almak amacıyla veya haklı nedenle derhâl feshettiği yönünde bir iddia da öne sürmemiş, tahsis talebinde bulunmamış, istifadan 7 ay sonra başka bir yerde çalışmaya başlamış ve yeni işe girdikten 10 gün sonra bu davayı açmıştır.

Açıklanan nedenlerle iş sözleşmesinin, istifa yoluyla davacı tarafından feshedildiği sonucuna varılarak kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken mahkemece, hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine, 18.05.2015 tarihinde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY:

Uyuşmazlık fesih tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/1.5 maddesi uyarınca yaş hariç emeklilik koşullarını taşıyan davacının, fesih tarihinde bu yönde irade açıklamasında bulunmamasının ve istifa etmesinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağı notasında toplanmaktadır.

Mahkemece, davacının davalı alt işveren işçisi olarak diğer davalı asıl işverene ait işyerinde çalışırken emekliliğe hak kazanacak şekilde iş sözleşmesini feshettiği kabul edilerek, daha önce çalışılan alt işveren tarafından ödenen kıdem tazminatı mahsup edilerek fark kıdem tazminatı hüküm altına alınmıştır. r.

Yüksek Dairenin çoğunluk görüşü ile "davacının dava dilekçesinde fesih sebebi ile ilgili bir beyanda bulunmadığı, istifa dilekçesindeki imzayı kabul ettiği, dilekçeyi baskı altında imzaladığı iddiasını ispat edemediği, davacının istifadan sonra Kuruma yaptığı başvurunun fesihle ilgisinin olmadığı, davacının, iş sözleşmesini yaşlılık aylığı almak amacıyla veya haklı nedenle derhâl feshettiği yönünde bir iddia da öne sürmediği, tahsis talebinde bulunmadığı, istifadan 7 ay sonra başka bir yerde çalışmaya başladığı ve yeni işe girdikten 10 gün sonra bu davayı açtığı, iş sözleşmesinin, istifa yoluyla davacı tarafından feshedildiği sonucuna varılarak kıdem tazminatı talebinin reddi gerektiği" gerekçesi ile yerel mahkeme kararı bozulmuştur.

Sorun uyuşmazlıkta irade teorisine mi yoksa menfaat teorisine mi üstünlük tanınmasına dayanmaktadır.

Konu teoride tartışmalıdır.

İrade teorisine göre hak sahibi sayılan kişi iradesini kullanarak hukuk düzenini harekete geçirme yetki ve olanağına sahiptir. Bu nedenle iradesini açıkça belirtmelidir.

Menfaat teorisine göre ise menfaat ve bu menfaatin biçimsel olarak hukuk düzeni tarafa hukukça korunması unsurlarında oluşan hakkın, irade açıklamasına gerek yoktur ve yasa korumaya almış ise hak sahibi yararlandırılmalıdır.

Bu iki görüş dışında karma teoriyi savunanlar ise hakkın hukukun biçimsel korunmasına bırakılan ve hak sahibinin iradesine bırakılan menfaat olduğunu belirtmektedirler.

İş hukukunun işçiyi koruyan özelliği ön plana çıkarıldığında, işçi açısından menfaat ve karma teorilerin benimsenmesi gerekir. Zira kıdem tazminatı işçinin işyerindeki yıpranmasının, geçmiş hizmetlerinin karşılığıdır ve bir menfaat olduğu da açıktır. Kıdem tazminatının gerçekleşme koşulları ve miktarı doğrudan kanunla belirlenmiştir. Bu menfaat hukuk düzeni tarafından korumaya alınmıştır. Hakkın kötüye kullanıldığı savunulmadığı sürece menfaat teorisi gereği işçi bundan yararlandırılmalıdır.

Dosya içeriğine göre davacı işçi, fesih tarihinde yaş hariç diğer emeklilik koşullarını sağlamıştır. Kısaca bu tarih itibarı ile kıdem tazminatına hak kazanmıştır. Davacının bu yönde iradesini açıklamaması ve kurumdan aldığı belgeyi daha sonra ibraz etmesi hak kazanmayı ortadan kaldırmaz. Bu durum ancak muaccel olma ve temerrüt olgusunu etkiler. Kaldı ki iş sözleşmesini sona erdiren davacı ertesi gün kuruma başvurmuş ve yaş hariç emeklilik şartlarını taşıdığını belgelemiştir. Davacının yeni iş bulduğu için ayrıldığı da savunulmamıştır. Yaklaşık 7 ay sonra iş bulması bu hakkını kötüye kullandığını da göstermez. Zira çalışma bir anayasal haktır. Mahkemenin kıdem tazminatını hüküm altına alması isabetlidir.

Bu nedenle sayın çoğunluğun görüşüne katılamadığımı, yerel mahkemenin kararının onanması gerektiği düşüncesindeyim.18.05.2015