

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/5348
Karar No.	2015/19018
Tarihi:	26.05.2015

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK. /17,26

- ***İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI NEDENLE SONA ERDİREN TARAF BU NEDENLE UĞRADIĞI ZARARIN TAZMİNİNİ İSTEYEBİLİR***
- ***HAKLI NEDNLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHE ZORLANAN İŞÇİNİN İHBAR TAZMİNATI VE KOŞULLARI VARSA YOKSUN KALDIĞI İŞSİZLİK SİGORTASI ALACAĞINI İSTEYEBİLECEĞİ***
-
-

ÖZETİ 4857 sayılı İş Kanununun 26/11 maddesinde özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre işçi veya işverenin 4857 sayılı İş Kanunu nun 24/11 veya 25/11 Maddesindeki nedenlerle iş sözleşmesini öngörülen hak düşürücü süre içinde feshetmeleri halinde diğer taraftan tazminat hakları saklı tutulmuştur. Kısaca haklı nedenle fesheden taraf bu davranış sonucu bir zarara uğramış ise karşı taraftan genel hükümlere göre bir tazminat talep edebilir*Süzek S. İş Hukuku. Yenilenmiş 10. Baskı. İstanbul. S: 718). Bu tazminatın İş Kanunu dışındaki tazminat, işveren açısından doğan zararının tazmini, işçi açısından ise kıdem tazminatı dışında kanıtlandığı takdirde maddi tazminatın, kişilik haklarına saldırı halinde ise manevi tazminatın olduğu kabul edilmelidir. Paralel bir kural 6098 sayılı TBK. nun 437. Maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre;

"Haklı fesih sebepleri. taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlüdür.

Davacının performans düşüklüğü baskısı ile istifa ettiği, davalının bu şekilde iş sözleşmesini sona erdirmek sureti ile davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını istemediği anlaşılmaktadır. Davacı işverenin baskısı sureti ile iş sözleşmesini evlilik nedeni ile feshetmiş, bu fesih nedeni ile de kıdem tazminatı ile 4447 sayılı kanunun 51. Maddesi uyarınca işsiz kaldığı süre için işsizlik tazminatında mahrum kalmıştır. Ancak davacı işveren feshi olduğunu belirterek, bir aylık süre içinde feshin geçersizliği ve işe iade davası açmadığından, feshin geçersizliğine bağlı boşta geçen süre ücretini maddi zarar olarak talep edemez. Davacının mahrum kaldığı ihbar tazminatı ile 4447 sayılı kanunun 51. Maddesindeki koşullara uygun olarak işsiz kaldığı süre için işsizlik sigortası alacağı hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır. Yazılı gerekçe ile isteğin tamamen reddi hatalıdır.

DAVA: Taraflar arasındaki, ihbar tazminatı ile fazla mesai ücreti, işsizlik sigortası ücreti ve maddi zarar alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde temyizden incelenmesi taraflar avukatlarıncaya istenilmesi davacı avukatı duruşma talep etmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 26.05.2015 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat M. Ö ile karşı taraf adına Avukat İ. A 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, davacının davalı bankada yetkili olarak çalışırken sürekli performans baskısı altında çalışmaya zorlandığını, zorunlu ara dinlenmelerde çalışmasının istendiğini, bu nedenle savunma alındığını ve davacının işten ayrılma niyeti olmadığı halde istifaya zorlandığını, evli ve eşi işsiz olan davacının baskı nedeni ile istifa etmek zorunda olduğunu, işyerinde haftalık 9 saat fazla mesai yaptığını, fesih için evlilik nedeninin belirtildiğini, kıdem tazminatı ödendiğini, ancak bu fesih nedeni ile ihbar tazminatı, işsizlik sigortası ve işe iadeye bağlı 4 ay çalıştırılmayan süre ücretinden yoksun bırakıldığını belirterek ihbar tazminatı, işsizlik sigortası. 4 aylık ücret olan maddi zararının karşılığı tazminatı ve fazla çalışma ücret alacağının tahsilini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işveren vekili, davacının işyerinde 07/05/2007 tarihinde çalışmaya başladığını, davacının banka insan kaynakları yönetimine hitaben el yazılı olarak hazırlanmış olduğu istifa beyanı üzerine iş akdinin 19/11/2012 tarihinde sona erdiğini, davacının kendi el yazısı ile yazdığı istifa gerekçesinde; "07/05/2007 tarihi itibarıyla başladığım görevimden 19/11/2012 tarihi itibarıyla evlilik nedeniyle istifa ediyorum" dediğini, istifa beyanının sakatlanmış bir iradenin neticesi olduğu iddiasında olan davacının bu iddiasını ispatla yükümlü olduğunu ancak dosyaya somut bir delil sunmadığını. davacının istifaya zorlandığı iddialarının gerçeği yansıtmadığını, müvekkili şirket tarafından her yıl yapılan performans değerlendirmesinde, davacı ile ilgili olumlu görüş bildirildiğini, bu nedenle davacı hakkında yıldırma politikası uygulandığı iddiasının doğru olmadığını, iş sözleşmesi istifa ile sona eren davacının tazminatı talep edemeyeceğini, davacının fazla mesaiye tabi personellerden olmadığını, çalıştığı süre boyunca maaşını herhangi bir ihtirazı kayıt koymadan tahsil ettiğini, çalıştığı süre boyunca her gün fazla mesai yapmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, iş akdini kendisi fesheden davacının işsizlik sigortası ve maddi tazminat talep edemeyeceğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, davacının davalı işyerine bağlı olarak 07/05/2007-19/11/2012 tarihleri arasında belirsiz süreli hizmet akdi ile çalıştığı, ücretinin aylık net 1772.40 TL olduğu, iş akdinin davacı tarafından "...07/05/2012 tarihi itibarıyla başladığım görevimden 19/11/2012 tarihi itibarıyla evlilik nedeniyle istifa ediyorum..." denilmek suretiyle feshedildiği, davacıya kıdem tazminatının ödendiği, davacının baskı altında istifa dilekçesini yazmak zorunda kaldığını belirttiği, ancak dinlenen tanıkların görgüyü dayalı bilgilerinin bulunmadığı, dinlenen tanıkların performansın tutturulması için genel olarak bir baskı olduğunu belirttikleri, davacıya yönelik özel bir baskı bulunmadığı, bu nedenle davacının istifa dilekçesinin iradesi fesada uğratılarak alındığının ispat edilemediği, evlilik nedeniyle iş akdini fesheden davacının ihbar tazminatı talep edemeyeceği, 4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesinde; "İş sözleşmesi feshedilen işçi. fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.", denildiği. 21. maddesinde; "Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir." denildiği, davalı işyerinin iş güvencesi kapsamında bulunan işyerlerinden olduğu, işe iade davası açmayan davacının işe iade davasının sonuçlarından yararlanamayacağı, bu nedenle boşta geçen süre ücreti talep edemeyeceği, iş akdinin feshedilmesinin sonuçlarının yasa ile özel olarak düzenlendiği, maddi tazminat talep edebilme koşullarının bulunmadığı, İşsizlik Sigortasından yararlanmak için dört temel koşul öngörüldüğü, bunların;

1) Hizmet akdinin sona erdiği tarihten önceki son 3 yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak prim ödenmiş olması.

2) Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışılmış olunması,

3) Hizmet akdinin, İşsizlik Sigortası Kanununun 51 "inci maddesinde sayılan hallerden birisine dayalı olarak sona ermiş olması,

4) Sigortalı işsizden işten ayrıldığı tarihten itibaren 30 gün içinde İŞ-KUR'un ilgili birimine doğrudan veya elektronik ortamda başvurması olduğu, davacının evlilik nedeniyle iş

akdini feshetmesi nedeniyle işsizlik sigortası alacağını işverenden talep edemeyeceği, kaldı ki

davacının fesih tarihinden 37 gün sonra başka bir işyerinde çalışmaya başladığı, davacının işyeri giriş-çıkış kayıtlarının dosyaya sunulduğu, işyerinde rutin çalışma saatlerinin 09:00-18:00 saatleri arasında olduğu, 1.5 saat yemek ve çay molası mahsup edildiğinde

günlük çalışmanın 7.5 saat olduğu, haftada 6 gün çalışıldığında haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu, yasal haftalık çalışma süresinin aşılmadığı, davacının saat 18:00 den sonra yaptığı çalışmanın fazla çalışma olduğu, kayıtlara göre davacının fazla çalışmasının bulunduğu, karşılığının ödendiğine dair delil sunulmadığı, fazla çalışma süresi kayıtlara göre

tespit edildiğinden hakkaniyet indirimi yapılmasına yer olmadığı gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Karar taraf vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

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.Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca. "Herkes. haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına,, uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz." Hakkın kötüye kullanılması, kişinin hakkını objektif iyiniyet kurallarına aykırı biçimde kullanması olarak tanımlanmaktadır. Objektif iyiniyet olarak da tanımlanan ve dürüstlük kuralını düzenleyen madde, bütün hakların kullanılmasında dürüstlük kuralı çerçevesinde hareket edileceğini ve bir çerçevesinde hareket edileceğini ve bir kimsenin başkasını zararlandırmak ya da güç duruma sokmak amacıyla haklarını kötüye kullanılmasını yasanın korumayacağını belirtmiştir.

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 üncü maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin onelli fesih bildirimının normatif düzenlemesi ise aynı yasanın 17 nci maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında işçinin askerlik, emeklilik nedeni ile iş sözleşmesini kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona erdirmesi yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesinde düzenlenmiştir.

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. Dairemizce bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, bununla birlikte işveren feshinin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9.HD. 3.7.2007 gün 2007/14407 E, 2007/21552 K.).

Keza maddî vakıaların taraflarca getirilmesi esas olmakla birlikte; getirilen maddî vakıaların hukukî nitelendirmesini yapmak ve ilgili kanun maddesini uygulamak hâkime ait bir görevdir ve 4857 sayılı İş Kanununun 26/11 maddesinde özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre işçi veya işverenin 4857 sayılı İş Kanunu nun 24/11 veya 25/11 Maddesindeki nedenlerle iş sözleşmesini öngörülen hak düşürücü süre içinde feshetmeleri halinde diğer taraftan tazminat hakları saklı tutulmuştur. Kısaca haklı nedenle fesheden taraf bu davranış sonucu bir zarara uğramış ise karşı taraftan genel hükümlere göre bir tazminat talep edebilir*Süzek S. İş Hukuku. Yenilenmiş 10. Baskı. İstanbul. S: 718). Bu tazminatın İş Kanunu dışındaki tazminat, işveren açısından doğan zararının tazmini, işçi açısından ise kıdem tazminatı dışında kanıtlandığı takdirde maddî tazminatın, kişilik haklarına saldırı halinde ise manevi tazminatın olduğu kabul edilmelidir. Paralel bir kural 6098 sayılı TBK. nun 437. Maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre;

"Haklı fesih sebepleri. taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlüdür.

Diğer durumlarda hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak haklı sebeple feshin maddi sonuçlarını serbestçe değerlendirir".

Dosya içeriğine göre davalı bankaya ait işyerinde çalışan işçinin performans nedeni ile önce 25.06.2012 tarihinde savunmasının alındığı ve en son fesih tarihine yakın 16.11.2012 tarihinde savunmasının istendiği ve 19.11.2012 tarihinde savunmasını veren davacının savunmasında objektif kriterlere bağlanmayan performansının düşüklüğünü kabul etmeme yanında, performansının artması için gayret göstereceğini ve bu yönde devam edeceğini belirtmesine rağmen, aynı tarihte el yazısı ile düzenlenen dilekçe ile görevinden 19.11.2012 tarihi itibarı ile evlilik nedeni ile istifa ettiğini beyan ettiği görülmektedir. Objektif kriterlere bağlı olmadan performans nedeni ile savunması alınan ve savunmasında arttırmak için gayret göstereceğini belirten davacının aynı gün dilekçesinde evlendiğine dair kayıt olmadan evlilik nedeni ile istifa ettiğini belirtmesi bir çelişkidir. Bu çelişki davacının iddiasını doğruladığı gibi davacı tanıkları da iddiayı doğrulamıştır. Davacının performans düşüklüğü baskısı ile istifa ettiği, davalının bu şekilde iş sözleşmesini sona erdirmek sureti ile davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını istemediği anlaşılmaktadır. Davacı işverenin baskısı sureti ile iş sözleşmesini evlilik nedeni ile feshetmiş, bu fesih nedeni ile de kıdem tazminatı ile 4447 sayılı kanunun 51. Maddesi uyarınca işsiz kaldığı süre için işsizlik tazminatında mahrum kalmıştır. Ancak davacı işveren feshi olduğunu belirterek, bir aylık süre içinde feshin geçersizliği ve işe iade davası açmadığından, feshin geçersizliğine bağlı boşta geçen süre ücretini maddi zarar olarak talep edemez. Davacının mahrum kaldığı ihbar tazminatı ile 4447 sayılı kanunun 51. Maddesindeki koşullara uygun olarak işsiz kaldığı süre için işsizlik sigortası alacağı hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır. Yazılı gerekçe ile isteğin tamamen reddi hatalıdır. F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davacı yararına takdir edilen 1.100.00 TL.duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine. peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine. 26.05.2015 gününde oybirliği ile karar verildi.