

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/22,24

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/30912
Karar No. 2010/25745
Tarihi: 24.09.2010

- İSTİFA
- İSTİFANIN SOMUT NEDENLERİNİN DAVA DİLEKÇESİNDE AÇIKLANABİLECEĞİ

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

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

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı, yıllık izin, fazla çalışma, ulusal bayram, genel tatil ücreti ile maaş alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi F.Benli tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1-Taraflar arasındaki iş ilişkisinin istifa suretiyle sona erip ermediği uyuşmazlık konusudur.

Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı, hak sahibine, 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 derhal fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin öneli fesih bildiriminin normatif düzenlemesi ise aynı yasanın 17. maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında İş Kanununda işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli 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.

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

İşverenin haklı fesih nedenlerine dayanarak işçiye istifa dilekçesi vermesi halinde baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine de gerçek anlamda istifa olarak değer vermek mümkün olmaz. Dairemizce bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, ancak işveren feshinin haklı olup olmadığını değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9.HD. 3.7.2007 gün 2007/14407 E, 2007/21552K). İşçinin haklı nedenle derhal fesih nedenleri mevcut olduğu ve buna uygun biçimde bir fesih yoluna gideceği sırada, iradesi fesada uğratarak işverence istifa dilekçesi alınması durumunda da istifaya geçerlilik tanınması doğru olmaz. Bu ihtimalde ise işçinin haklı olarak sözleşmesini feshettiği sonucuna varılmalıdır.

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

Somut olayda davacı 21.03.2003 tarihinde işverene sunduğu dilekçe ile herhangi bir gerekçe göstermeden görevinden ayrılmak istediğini belirtmiştir. Mahkemece dinlenen davacı tanık ifadeleri, davalı işveren tarafından, fazla çalışma ve ulusal bayram ve resmi tatil ücret alacaklarının ödenmediği, çalışma ücretinde kesintiler yapıldığı yönündedir. Davacı istifa dilekçesinde sebep göstermemiş ise de istifa iradesi ödenmeyen fazla çalışma ve ulusal bayram, genel tatil ücret alacakları ve sigortalılık süresinin eksik bildirilmesine ilişkin olup dava dilekçesinde bu somut

sebepleri açıklamış ve tanıklarda bu hususları doğrulamışlardır. Bütün bu açıklamalar karşısında davacının iş sözleşmesini 4857 sayılı İş kanununun 24. maddesi çerçevesinde haklı nedenlerle feshettiği anlaşılmakta olup kıdem tazminatının kabulü gerekirken yazılı nedenlerle reddedilmesi hatalıdır.

2- Davacı işçi fazla çalışma ücreti, ulusal bayram genel tatil ücret isteğinde bulunmuş, mahkemece isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Fazla çalışma ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti geniş anlamda ücret niteliğinde olup 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesine göre gününde ödenmemesi halinde bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir.

Somut olay yönünden fazla çalışma alacağı, ulusal bayram resmi tatil ücreti yönünden yasal faiz uygulanmıştır. Talep doğrultusunda bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmemiş oluşu hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.09.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.