

İlgili Kanun / Madde
1475 S.İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/16
Karar No. 2010/36877
Tarihi: 09.12.2010

- İŞVERENİN İŞTEN AYRILACAK OLANLARA KIDEM TAZMİNATI ÖDEMEYİ ÖNERMESİ
- İŞÇİNİN İSTİFASI
- İŞİN TASFİYESİ
- GÜVEN İLKESİ
- KIDEM TAZMİNATI ÖDENMESİNİN GEREKMESİ

ÖZETİ Gerçekten de, her iki tarafın menfaatlerini korumak ve dengelemek için ileri sürülen güven ilkesine göre, bir irade beyanını anlamak ve değerlendirmek için, beyan muhatabınca bilinen ve bilinmesi gereken bütün hal ve şartları Medeni Kanun m.2'de düzenlenen dürüstlük ilkesi gereğince değerlendirmek gerekecektir. Böylece, beyana ne anlam verilmesi gerektiği ortaya çıkacaktır. Bu ilkeye göre, korunan karşı tarafın-beyan muhatabının- "haklı güven"idir. Beyan muhatabının gerekli dikkat ve özeni göstermeksizin, beyanı nasıl anladığına bakamayacaktır. Beyan muhatabı, kendisine ulaşan beyanı, dürüstlük ilkesi gereği, bildiği veya bilmesi gereken tüm unsurları dikkate alarak anlamalıdır. Yani, onun bu beyanı o şekilde anlaması MK. m.2 uyarınca haklı görünmelidir, işte bu ilke, meydana gelen adaletsizliği ve taraflar arasında gerçekleşen sorunu çözmüş olmaktadır. Zira güven ilkesi "karşılıklı birbirini gözetme" ve "bağlılık" esaslarına dayanmaktadır. Bu ilkeye göre, hem beyan sahibinin hem de beyan muhatabının menfaatleri dengede

tutulmuş olmaktadır. Bir yandan beyan muhatabının, dürüstlük kuralına (objektif iyiniyet) göre, bildiği ve bilebileceği bütün olguları değerlendirerek beyana vermesi gereken anlama olan haklı güveni korunmakta; diğer yandan ise beyan sahibinin yaptığı beyanının, makul ve dürüst bir sözleşen insan tarafından anlaşılması olağan biçimde anlaşılacağına dair haklı güveni teminat altına alınmaktadır.

Güven sorumluluğunun Türk Pozitif Hukuku'nda özel bir kanuni düzenlemesi bulunmamakla birlikte; Türk Hukuk Öğretisinde dürüstlük kuralından hareketle bir olayda güven sorumluluğunun gerçekleşebilmesi için şu şartlar aranmaktadır: Olayda bir "güven" unsuru bulunmalı, zarar gerçekleşmeli, yaratılan hukuki görünüme güvenin pozitif olarak korunması anlamında geçerlilik sonucu bağlanmamalı zarar ile yaratılan hukuki görünüş arasında nedensellik bağı söz konusu olmalı, başka hukuki kurumların uygulama alanına giren herhangi bir durum söz konusu olmamalı, hukuki görünüşü yaratan kimse kusurlu olmalı, kişinin haklı güveni, yani olayda iyiniyeti bulunmalıdır.

Davacı işçi, gelecekte işsiz kalma korkusu ve işverenin sözleşmeyi fesih tehdidi altında önceki çalışmalarının karşılığı olan kıdem tazminatının ödeneceği konusunda verdiği güvene dayalı olarak istifa suretiyle, davalı işyerinden ayrılmıştır.

Görüldüğü üzere, davalı işverenin beyan ve davranışları, davacı işçide istifa ettiği takdirde kendisine kıdem tazminatının ödeneceği konusunda haklı bir güven oluşturmuştur. Davacı işçi kendisinde uyandırılan bu haklı güven dolayısıyla işsiz kalmamak amacıyla, davalı işyerinden istifa suretiyle ayrılmak zorunda kalmış; ancak, beklemediği şekilde, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde, onbir yıl çalışmasının karşılığı olarak alacağı kıdem tazminatından mahrum edilmiş; zarara uğratılmıştır.

Dolayısıyla, davalı işverenin kıdem tazminatını davacı işçiye ödeme yükümlülüğünün kaynağı güven

sorumluluğudur. Bu şekilde ortaya çıkan güven sorumluluğu ise, dürüstlük ilkesinin bir gereğidir.

Öte yandan, onbir yıl çalışan bir işçinin işyerinden ayrılmasını gerektirecek herhangi bir neden yokken, beklenmedik şekilde iş sözleşmesini feshetmesi ve bu feshin tazminatlarından vazgeçecek şekilde işten kendi isteği ile ayrılma (istifa) şeklinde gerçekleşmesi de hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir.

Daha da önemlisi, işverenin beyan ve davranışları ile işçide yarattığı güvenle çelişki oluşturacak şekilde tazminat ödeme yükümünden kaçınması çelişkili davranış yasağını oluşturur ki, böyle bir davranışın hukuken korunması beklenemez

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

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

Davacı, davalı iş yerinde 15.01.1997 tarihinde hemşire olarak çalışmaya başladığını, davalı işverenin mali güçlükler nedeniyle yayınlamış olduğu 08.01.2007 Tarih 3 sayılı Tamim ile iş yerinden ayrılmak isteyen personele kıdem tazminatlarının taksitler halinde ödeneceğinin bildirildiğini, 30.05.2007 tarih tarihli Yönetim Kurulunun toplantısı ile 09.07.2007 tarihi itibarıyla iş yerini tasfiye etmeye karar verdiğini, bu kararın tüm çalışanlara 30.05.2007 tarihinde ilan edilmesini, bu gelişmeler üzerine kendisinin de yeni bir iş aramaya başladığını ve yeni bir iş bularak 04.07.2007 tarihinde işyerinden ayrıldığını, ancak işveren tarafından istifa ettiği gerekçesi ile kıdem tazminatının ödenmediğini iddia ederek kıdem tazminatının tahsilini talep etmiştir.

Davalı tarat'; davacının işyerinden istifa etmek suretiyle ayrıldığını, İzmir Şubesinin tasfiyesi ile davacının istifasının ilgisi bulunmadığını ve kıdem tazminatına hak kazanmadığını ileri sürerek davanın reddi gerektiğini savunmuştur

Yerel Mahkemece; davalı işyerinin işveren tarafından tasfiyesine karar verildiği, ancak bu işyerinin tasfiyesi halinde işyerinde çalışanların iş akitlerinin feshedileceklerine dair bir bildirimde bulunulmadığı, davacının çalışması devam ederken KPS sınavına girerek İzmir Dr. Suat Seren Göğüs Hastalıkları ve Cerrahi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ne yerleştirilme hakkı kazandığı, bu sebeple davalı işveren nezdindeki işinden istifa ettiği, istifa dilekçesinde de açıkça kamu hastanesine atamasının yapılması sebebiyle isten istila ettiğini belirttiği, istifa

dilekçesi vermek sureti ile iş akdini fesheden işçinin, istifa dilekçesinde bildirdiği fesih sebebiyle bağlı olduğu ve istifa dilekçesinde bildirilen bir başka iş yerinde çalışmaya başlayacak olması gerekçesinin haklı fesih sebebi sayılamayacağı kanaatine varılarak davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm süresi içerisinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Uyuşmazlık; Davacı işçinin iş yerinden kıdem tazminatının ödeneceği konusunda verilen güvene dayalı olarak, istifa suretiyle ayrılış şeklinin kıdem tazminatını gerektirip gerektirmeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Öncelikle, taraflar arasındaki somut uyuşmazlığın çözümünde etkili olduğu düşünülen "güven ilkesi", "güven kavramı" ve "güven sorumluluğu" hakkında açıklamalarda bulunulması yararlı görülmüştür.

Hukukun evrensel ve genel ilkelerinden olan "dürüstlük ilkesi" (Türk Medeni Kanunu m.2) bazı alt ilkelerin doğmasına sebep olmuştur. Bu ilkelerden birisi "ahde vefa ilkesi", bir diğeri de "güven ilkesi"dir.

Yine dürüstlük ilkesini temel alan bir akım da irade beyanlarının yorumunda ve dolayısıyla sözleşmelerin kurulup kurulmadığını tespitinde "korunmaya layık haklı güveni" esas alan "güven ilkesi" dir. Bu güven ilkesi de, "hukuki görünüşe güvenin korunması" alt ilkesini doğurmuştur(Oğuztürk, Burcu(Kalkan): Güven Sorumluluğu, Vedat Kitapçılık. 1. Bası. İstanbul 2008. sahile 1).

Güven kavramı, anlam itibarıyla sadece, etik ve moral beklentilerin mevcut olduğu bir kavram değildir. O. aynı zamanda, toplum içerisindeki bireylerin iletişimde çok ciddi rol oynayan ve bazı durumlarda eksik kalmış, tamamlanamamış ya da üstü kapalı olarak geçirilmiş, bazı irade beyanlarının yorumlanması ve tamamlanmasında önemli derecede etkisi olan psikolojik-sosyolojik bir kavramdır. Bilgilendirme gereksinimi içinde, güven kavramının, ekonomik, sosyal ve kültürel anlamları da mevcuttur. Bir görüşe göre güven kavramı, toplum içerisinde, bir bireyin diğer bireylerle olan ilişkilerini tamamlayan: bu ilişkilerin yorumlanmasında kullanılan; ya da o bireyin geleceği ile ilgili olan olaylarda yol gösterici bir rol oynayan, tamamen insanın kendi iç dünyasıyla ilgili bir davranış, bir ruh hali, bir zihniyet, bir anlayıştır (Oğuztürk. Burcu(Kalkan): a.g.e., s.4).

Güven kavramının temelinde; doğruluk, dürüstlük, açık sözlülük, içtenlik, gerçeklik, haklılık gibi anlamlar yatmakta; güven kavramının anlamı da sayılan bu ilkelere dayanmaktadır. Bu anlamda güven, iki taraflıdır. Bir birey, ya karşısındakine güvenir, ya da karşısındaki, o bireye güven verir. Bir kimsenin, çevresine verdiği güven, aynı derecede bir karşılık ve hukuki olarak korunma gerektirmektedir (Oğuztürk, Burcu(Kalkan): a.g.e., s.4).

Özel bir ilişkiye girmiş taraflardan biri hukuka ve güven ihlali söz konusu olduğunda da hukukun öngördüğü yaptırıma güvenerek karşı tarafa güvenmiştir. Karşı taraf omuzlarına da bu güvenden dolayı, doğru ve dürüst davranmak ve

sadakatli olmak yükümlülüğü yüklenmiştir. Kendisine güvenilen taraf da yapmış olduğu kendi davranışları ile bu güven olgusunu meydana getirdiği için. güvenen tarafa kendisine neden güvendiği hususunda bir itiraz hakkı söz konusu olmayacağı öğretide ileri sürülmüştür(Oğuztürk, Burcu(Kalkan): a.g.e., s.9).

Gerçekten de, her iki tarafın menfaatlerini korumak ve dengelemek için ileri sürülen güven ilkesine göre, bir irade beyanını anlamak ve değerlendirmek için, beyan muhatabınca bilinen ve bilinmesi gereken bütün hal ve şartları Medeni Kanun m.2'de düzenlenen dürüstlük ilkesi gereğince değerlendirmek gerekecektir. Böylece, beyana ne anlam verilmesi gerektiği ortaya çıkacaktır. Bu ilkeye göre, korunan karşı tarafın-beyan muhatabının- "haklı güven"idir. Beyan muhatabının gerekli dikkat ve özeni göstermeksizin, beyanı nasıl anladığına bakamayacaktır. Beyan muhatabı, kendisine ulaşan beyanı, dürüstlük ilkesi gereği, bildiği veya bilmesi gereken tüm unsurları dikkate alarak anlamalıdır. Yani, onun bu beyanı o şekilde anlaması MK. m.2 uyarınca haklı görünmelidir, işte bu ilke, meydana gelen adaletsizliği ve taraflar arasında gerçekleşen sorunu çözmüş olmaktadır. Zira güven ilkesi "karşılıklı birbirini gözetme" ve "bağlılık" esaslarına dayanmaktadır. Bu ilkeye göre, hem beyan sahibinin hem de beyan muhatabının menfaatleri dengede tutulmuş olmaktadır. Bir yandan beyan muhatabının, dürüstlük kuralına(objektif iyiniyet) göre, bildiği ve bilebileceği bütün olguları değerlendirerek beyana vermesi gereken anlama olan haklı güveni korunmakta; diğer yandan ise. beyan sahibinin yaptığı beyanının, makul ve dürüst bir sözleşen insan tarafından anlaşılması olağan biçimde anlaşılacağına dair haklı güveni teminat altına alınmaktadır. (Oğuztürk, Burcu(Kalkan): a.g.e.. s.37-38).

Güven sorumluluğunun gerçekleşebilmesi için bir kimsede hukuken korunmaya layık bir güvenin olması, bu güvene dayanılarak bir tasarruf işleminde bulunulması, tüm bunların da bir kişiye isnat edilebilmesi gerekir.

Yukarıda güven sorumluluğuna ilişkin belirtilen genel şartlar, aynı zamanda Alman Hukukunda da aranmaktadır.(Oğuztürk, Burcu(Kalkan): a.g.e., s. 128).

Öte yandan, güven sorumluluğu kavramı. 90'lı yılların ortalarına doğru, İsviçre Federal Mahkemesi kararlarına da konu olacak şekilde uygulama içerisinde, ciddi biçimde ağırlığını göstermeye başlamış, bu kavramın hukuk bilminde yer almasını sağlamıştır (Oğuztürk, Burcu (Kalkan): a.g.e.. s. 166).

İsviçre Federal Mahkemesi'nin kararları ve İsviçre Hukuk uygulaması, özellikle, bir kimsenin, karşı tarafta oluşturduğu güveni daha sonraki davranışlarıyla hayal kırıklığına dönüştürmesini, yani söz konusu olan çelişkili davranışları korumadığı anlaşılmaktadır (Oğuztürk. Burcu(Kalkan): a.g.e.. s. 193; Kararlar için bak. s. 184 vd.).

Güven sorumluluğunun Türk Pozitif Hukuku'nda özel bir kanuni düzenlemesi bulunmamakla birlikte; Türk Hukuk Öğretisinde dürüstlük kuralından hareketle bir olayda güven sorumluluğunun gerçekleşebilmesi için şu şartlar

aranmaktadır: Olayda bir "güven" unsuru bulunmalı, zarar gerçekleşmeli, yaratılan hukuki görünüme güvenin pozitif olarak korunması anlamında geçerlilik sonucu bağlanmamalı zarar ile yaratılan hukuki görünüş arasında nedensellik bağı söz konusu olmalı, başka hukuki kurumların uygulama alanına giren herhangi bir durum söz konusu olmamalı, hukuki görünüşü yaratan kimse kusurlu olmalı, kişinin haklı güveni, yanı olayda iyiniyeti bulunmalıdır (Oğuztürk. Burcu(Kalkan): a.g.e, s.268).

Haksız fiil zararının söz konusu olduğu haller ile diğer sorumluluk ilkelerinin devreye girdiği hallerde söz konusu olmayan güven sorumluluğu ancak. Türk-İsviçre Hukuku'nda MK.m.2 ve MK.m.3 ışığında Canaris'in "Negativer Vertrauensschutz-güvenin negatif-menfi-olumsuz korunması" olarak nitelendiği hallerde söz konusu olabilir. Güven sorumluluğu olabilmesi için. BK. 36 2.maddesinde olduğu gibi bir "hukuki görünüşe haklı güven olgusu-Rechtsscheinhafung" söz konusu olmalıdır(Oğuztürk, Burcu(Kalkan): s.271).

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde; davalı işverenin 08.01.2007 tarih 3 sayılı Tamim ile; derneğin mali durumu. Emekli Sandığının alacaklarını ne zaman ödeyeceğinin belli olmaması, masrafların yüksek olması ve bu masraflar için yeni aktarma yapılmasının mümkün olmaması sebebi ile değişik tedbirlerin değerlendirilebileceği, ayrıca derneğin mali durumu yeni bir aktarmaya müsait olmayacak şekilde darlık içinde olduğundan yeni bir aktarmanın yapılamayacağı, personelden ayrılmak isteyenlerin kıdem tazminatlarının taksitler halinde ödeneceğinin bildirildiği. 30/05/2007 tarihi Tasfiye Kararı ilanın" mali güçlükler dolayısı ile yönetim kurulumuzun 30/05/2007 gün ve 121) sayılı toplantısında Özel Metin Telyakar Diabet Dal Merkezinin 09 Temmuz 2007 tarihi itibariyle tasfiyesine karar verilmiştir". şeklile düzenlendiği davacının 04/07 2007 tarihli istifa dilekçesi ile "İzmir Dr. Suat Seren Göğüs Hastalıkları Hastanesi'ne tayinimin çıkması nedeniyle istifamın kabul edilmesini rica ederim" biçiminde beyanda bulunarak işten ayrıldığı anlaşılmaktadır.

Davalı işverenin 08.01.2007 tarih 3 sayılı Tamiminde kıdem tazminatlarının taksitler halinde ödeneceğine ilişkin kabulünden dönmediği, aksine 30.05.2007 tarihinde 09.07.2007 tarihi itibari ile işyerinin kapatılacağını bildirdiği görülmektedir.

Davacı işçi, gelecekte işsiz kalma korkusu ve işverenin sözleşmeyi fesih tehdidi altında önceki çalışmalarının karşılığı olan kıdem tazminatının ödeneceği konusunda verdiği güvene dayalı olarak istifa suretiyle, davalı işyerinden ayrılmıştır.

Görüldüğü üzere, davalı işverenin beyan ve davranışları, davacı işçiye istifa ettiği takdirde kendisine kıdem tazminatının ödeneceği konusunda haklı bir güven oluşturmıştır. Davacı işçi kendisinde uyandırılan bu haklı güven dolayısıyla işsiz kalmamak amacıyla, davalı işyerinden istifa suretiyle ayrılmak zorunda kalmış; ancak, beklemediği şekilde, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde, onbir

yıl çalışmasının karşılığı olarak alacağı kıdem tazminatından mahrum edilmiş; zarara uğratılmıştır.

Dolayısıyla, davalı işverenin kıdem tazminatını davacı işçiye ödeme yükümlülüğünün kaynağı güven sorumluluğudur. Bu şekilde ortaya çıkan güven sorumluluğu ise, dürüstlük ilkesinin bir gereğidir.

Öte yandan, onbir yıl çalışan bir işçinin işyerinden ayrılmasını gerektirecek herhangi bir neden yokken, beklenmedik şekilde iş sözleşmesini feshetmesi ve bu feshin tazminatlarından vazgeçecek şekilde işten kendi isteği ile ayrılma (istifa) şeklinde gerçekleşmesi de hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir.

Daha da önemlisi, işverenin beyan ve davranışları ile işçide yarattığı güvenle çelişki oluşturacak şekilde tazminat ödeme yükümünden kaçınması çelişkili davranış yasağını oluşturur ki, böyle bir davranışın hukuken korunması beklenemez.

Nitekim aynı ilkeler, Hukuk Genel Kurulu'nun 17.10.2006 gün ve 2006/9-612 E.-622 K.; 23.05.2007 gün ve 2007/9-288 e.-286 K. sayılı kararlarında da benimsenmiştir.

O halde, yerel mahkemece, yukarıda belirtilen maddi ve hukuki olgular gözetilmeden, yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi isabetsizdir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda vazih sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine. 09/12/2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.