

İlgili Kanun / Madde
4857 S.SK/22
1475.S.İŞK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/40816
Karar No. 2010/34720
Tarihi: 25.11.2010

- İŞÇİNİN ALT İŞVEREN İŞÇİSİ OLARAK GÖSTERİLİP TİS'DEN YARARLANDIRIL-MAMASI
- İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESİHİ
- KIDEM TAZMİNATI

ÖZETİ İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanılamaz. Bundan başka 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 İş Kanununun sistemi içinde geçerli olup, bu halde kıdem tazminatını 1475 sayılı yasanın 14. 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; Dörtüol İş Mahkemesinin 2004/1482 E-2005/3420 K sayılı dosyası ile davacının işyerinde uygulanmakta olan TSI'nin tarafı olan Öz-Çelik İş Sendikasının üyesi olduğu, sendika üyeliğinin

16.08.1999 tarihinde davalı işverene bildirildiği, davalı tarafından muvazaalı olarak taşeron işçisi sıfatı ile çalıştırıldığı ve bu nedenle TİS'den faydalandırılmayarak Ücret farkı, Sosyal Yardım, Yakacak yardımı, Vardiya zammı, İstihsal Primi, İkramiye, İlave Tediye ücretlerinin ödenmediği, ayrıca düşük ücretle çalıştırıldığı sabittir. Davacı vekili 08.04.2008 tarihli celsede davacının bu nedenlerle zorunlu olarak işten ayrıldığını beyan etmiştir. Davacı TİS'den faydalandırılmaması nedeni ile iş akdinin haklı nedenle sonlandırdığından fesih haklı olup, kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

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

Yerel mahkeme, isteği reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı 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 01.01.1997- 14.11.1999 tarihleri arasında çalıştığım, iş yerinde uygulanmakta olan TSP'nin tarafı olan Öz-Çelik İş Sendikasının üyesi olduğunu, davalı tarafından muvazaalı olarak taşeron işçisi sıfatı ile çalıştırıldığını, Dört Yol İş Mahkemesinin 2004/1482 E sayılı dosyası üzerinden TİS kaynaklanan alacaklarının tahsili talebi ile açmış olduğu davanın kabul ile sonuçlanarak kesinleştiğini , iş akdinin işveren tarafından haksız feshedildiğini ileri sürmüş sürerek kıdem ve ihbar tazminatlarının alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı işveren, davanın reddini talep etmiştir.

Yerel Mahkemece; Davacının iş akdinin istifa ile sonuçlandığı bu nedenle kıdem ve ihbar tazminatı alacağına hak kazanmadığı kanaatine varılarak, davanın Reddi yönünde hüküm kurulmuştur. Hüküm süresi içerisinde davacı vekilli tarafından temyiz edilmiştir.

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 (Oğuzman, Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "iş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955. s. 41).

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.

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

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, 2007/21552 K).

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 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 kazanılamaz. Bundan başka 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 İş Kanununun sistemi içinde geçerli olup, bu halde kıdem tazminatını 1475 sayılı yasanın 14. 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; Dörtüyl İş Mahkemesinin 2004/1482 E- 2005/3420 K sayılı dosyası ile davacının işyerinde uygulanmakta olan TİS'nin tarafı olan Öz-Çelik İş Sendikasının üyesi olduğu, sendika üyeliğinin 16.08.1999 tarihinde davalı işverene bildirildiği, davalı tarafından muvazaalı olarak taşeron işçisi sıfatı ile çalıştırıldığı ve bu nedenle TİS'den faydalandırılmayarak Ücret farkı, Sosyal Yardım, Yakacak yardımı, Vardiya zammı, İstihsal Primi, İkramiye, İlave Tediye ücretlerinin ödenmediği, ayrıca düşük ücretle çalıştırıldığı sabittir. Davacı vekili 08.04.2008 tarihli celsede davacının bu nedenlerle zorunlu olarak işten ayrıldığını beyan etmiştir. Davacı TİS' den faydalandırılmaması nedeni ile iş akdinin haklı nedenle sonlandırdığından fesih haklı olup, kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.11.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.