

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No.	2017/11675
Karar No.	2019/15751
Tarihi:	12.09.2019

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17,25
1475 S. İşK/14

- **FESİH SEBEBİNİN İŞ BİTİMİ OLARAK BİLDİRİLMESİ**
- **HAKLI NEDENLE FESİHTE HAKLI NEDENİNİN VARLIĞINI İŞVERENİN KANITLAMASININ GEREKMESİ**
- **İŞÇİNİN BAHÇE İŞLERİNDE ÇALIŞMAYI KABUL ETMEDİĞİNDEN İŞ SÖZLEŞMESİNİ İŞVERENLE BİRLİKTE SONA ERDİRİLMESİNİN KARARLAŞTIRILMIŞ OLMASININ İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİ TARAFINDAN SONA ERDİRİLDİĞİ ANLAMINA GELMEYECEĞİ**
- **KIDEM İHBAR TAZMİNATININ ÖDENMESİNİN GEREKMESİ**
-

ÖZETİ İş akdinin, işin bitmesi nedeniyle istifa olarak kurumlara bildirildiği davalı savunmasından da bellidir Dolayısıyla iş akdinin sona ermesinin temel sebebi davacının yaptığı işin bitmiş olması hususudur. Davalı tarafından dosyaya sunulan bahçe işlerinde görevlendirme teklifi yazısının davacı tarafından kabul edilmemiş ve karşılıklı fesih istenmiş olması iş akdinin davacı tarafından sona erdirildiği anlamına gelmediği gibi ihbar öneli veya ihbar tazminatından vazgeçme anlamını da taşımaz. Kaldı ki davacı anılan belgeleri haklarının ödeneceği söylendiği için imzaladığını, böyle bir iradesinin olmadığını ileri sürmüştür. Feshin tazminata hak kazanmayacak şekilde haklı sebeplerle sona erdirildiğinin ispatı işveren üzerinde olup, tüm dosya kapsamından; davalı tarafın,

davacının iş akdini haklı nedenle sona erdirdiğini ispat edemediği, davacının iş akdinin davalı işverence haklı neden olmaksızın sona erdirildiği anlaşıldığından davacının ihbar tazminatı talebinin de kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalıdır

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraflar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işverenler bünyesinde, bu şirketlerin ihale ile aldıkları inşaat işlerinde betonarme kalıpcı ustası olarak 10.03.2007-29.06.2011 tarihleri arasında sürekli ve kesintisiz çalıştığını, iş akdinin davalı tarafından "işimiz sona erdi, artık kendine başka bir iş bul" denilerek işverenlerce sona erdirildiğini, istifa dilekçesini imzalaması halinde haklarının tam olarak verileceğinin söylendiğini, istifa dilekçesi imzalamak zorunda kaldığını, ancak buna rağmen haklarının tam olarak ödenmediğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı ile hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, fazla çalışma ve yıllık izin ücretinin davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalılar vekili, öncelikle zaman aşımı itirazında bulduklarını, davacının inşaat işinde çalıştığını, bir inşaatın yapımında işin durumuna göre belirli işçilerin çalıştıklarını, bu nedenle davacı ve diğer işçilerin fasilalı çalıştıklarını, işleri bittiğinde başka işverenlerin işine gittiklerini, başlarında bulunan kalfanın çalışanları istediği yere götürdüğünü, hatta işçilerin çoğunun kalfayı işveren olarak belirlediklerini, işyerinde yapılan işte mahiyeti itibariyle devamlılık olmadığını, davacının çıkışının istifa olarak belirlendiğini, bu nedenle ihbar tazminatı ödemesi söz konusu olamayacağını, çalışma süresine göre net 3.480,00 TL kıdem tazminatı ödemesi yapıldığını, yapmış olduğu fazla çalışma ve diğer bayram genel tatil günleri çalışmalarının da usulüne uygun olarak ödendiğini savunarak, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

C) Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının 10.03.2007-29.06.2011 tarihleri arasında parçalı şekilde davalı işyerinde 1271 gün süre ile belirsiz süreli hizmet akdiyle çalıştığı, tanık anlatımları ve SGK hizmet cetvelinden davacının her iki şirketin işlerini yaptığı ve her iki davalının da davacıyı birlikte istihdam eden işverenler durumunda olduğu, bu nedenle davacının işçilik alacaklarından müteselsilen sorumlulukları bulunduğu, iş akdinin davacı tarafından iş şartlarının işverence değiştirilmesi üzerine feshedildiği, 28.06.2011 tarihli ibraname ve makbuzdur başlıklı belgeden de anlaşıldığı üzere davacının fazla mesai, hafta tatili ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti, yıllık izin ücretleri yönünden işvereni ibra ettiği, ibranamenin düzenlendiği tarihte yürürlükte bulunan borçlar kanunu hükümlerine uygun olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı, davacı ve davalı vekili temyiz etmiştir.

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- Davacı, iş bitti denilerek işten çıkarılmasına rağmen haklarının verileceği söylenerek istifa dilekçesi imzalatıldığını, ancak tazminatlarının da ödenmediğini iddia etmiş, davalı ise davacının istifa ederek işyerinde ayrıldığını savunmuştur.

İş akdinin, işin bitmesi nedeniyle istifa olarak kurumlara bildirildiği davalı savunmasından da bellidir Dolayısıyla iş akdinin sona ermesinin temel sebebi davacının yaptığı işin bitmiş olması hususudur. Davalı tarafından dosyaya sunulan bahçe işlerinde görevlendirme teklifi yazısının davacı tarafından kabul edilmemiş ve karşılıklı fesih istenmiş olması iş akdinin davacı tarafından sona erdirildiği anlamına gelmediği gibi ihbar öneli veya ihbar tazminatından vazgeçme anlamını da taşımaz. Kaldı ki davacı anılan belgeleri haklarının ödeneceği söylendiği için imzaladığını, böyle bir iradesinin olmadığını ileri sürmüştür. Feshin tazminata hak kazanmayacak şekilde haklı sebeplerle sona erdirdiğinin ispatı işveren üzerinde olup, tüm dosya kapsamından; davalı tarafın, davacının iş akdini haklı nedenle sona erdirdiğini ispat edemediği, davacının iş akdinin davalı işverence haklı neden olmaksızın sona erdirildiği anlaşıldığından davacının ihbar tazminatı talebinin de kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalıdır.

3- Davalı tarafından sunulan 28.06.2011 tarihli matbu olarak düzenlenen ibraname geçersiz olup, makbuz niteliğindedir. Bu nedenle belge ile ispatlanmayan 28 günlük izin karşılığı ile ispatlanan ulusal bayram ve genel tatil alacağının hüküm altına alınması gerekirken bu alacakların ibranameye dayanılarak reddi hatalıdır.

F) SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 12/09/2019 gününde oybirliğiyle karar verildi.