

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

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/11217
Karar No. 2021/16732
Tarihi: 21.12.2021

- FESİH
- İSTİFA
- İSTİFA EDERKEN İŞÇİNİN İRADESİNİN FESATTA UĞRATILMASI
- İŞÇİNİN İRADESİ FESATTA UĞRATILARAK İSTİFA ETTİRİLMESİNİN İŞVERENİN HAKSIZ FESHİ OLARAK KABUL EDİLECEĞİ
- İSTİFA DİLEKÇESİNDE ŞAHSİ GEREKÇELERİMLE İSTİFA EDİYORUM DENİLMESİNİN HAKLI FESİH SEBEBİ OLMAYACAĞI
- ŞAHSİ GEREKÇELERİN ÖDENMEYEN İŞÇİLİK HAKLARININ KAST EDİLMESİ OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: 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 Kanunu'nun24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin öneli fesih bildiriminin kanuni düzenlemesi ise aynı Yasanın 17. maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında İş Kanunu'nda 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 halinde gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

Davacı “şahsi gerekçelerden” iş sözleşmesini feshetmiş olduğundan, fesih gerekçesi ile bağlı olduğu gözetilerek haklı sebebi kanıtlaması gerekmektedir. Fesih bildiriminde belirtilen “şahsi gerekçe” ibaresinin eksik ya da hiç ödenmeyen işçilik alacaklarını kapsadığı düşünülemez. Diğer taraftan, istifa dilekçesinin iradenin fesada uğratılarak düzenlendiği de ispatlanamamıştır. Hal böyle olunca, açık fesih gerekçesi karşısında, Bölge Adliye Mahkemesi kararında, davacının iş sözleşmesini fazla mesai ve ulusal bayram genel tatil ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle haklı nedenle feshettiği gerekçesi de kabul edilemez. Davacının kendi iradesi ile haklı bir neden olmaksızın iş sözleşmesini feshettiği anlaşıldığından, kıdem tazminatına yönelik alacağının reddi yerine, yazılı şekilde kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı-karşı davacı vekilince istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 21/12/2021 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı-karşı davacı adına vekili Avukat B. C. E ile karşı taraf adına vekili Avukat N. U. geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı-karşı davalı vekili, davalı şirkette 08.08.2011-02.08.2017 tarihleri arasında inşaat mühendisi olarak en son net 4.500,00 USD ücret ile çalıştığını, davalı şirketin ücretinin eksik göstermesi fazla mesailerinin ödenmemesi gibi sebeplerle iş sözleşmesini 02.08.2017 tarihinde sonlandırmak istediğini, davalı şirketin kabul etmediğini ve dilekçesini yırttığını, pasaportunun elinde olduğu korkutması ile kendi istediği ile işten ayrıldığına ve alacağına kalmadığına dair maktu yazıların imzalandığını belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile birlikte bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı-karşı davacı vekili, davacının taleplerinin zamanaşımına uğradığını, davacının ilk ücretinin 1.258,00 USD olduğu, yapılan zamlarla son ücretinin 2.500,00 USD olduğunu, fazla mesai ücretlerinin aylık ücret ile bankadan ödendiğini, kendisi istifa ettiği için tazminat talep edemeyeceğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir. Karşı davasında ise; davacının 96 gün ücretli izine hak kazanmasına rağmen kendisinin 129 gün izin kullandığını, kötü niyetli davacıdan 2.500,00 USD ücret üzerinden çalışılmayan 33 günlük izin ücretinin ve ihbar tazminatının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, yapılan yargılama sonucunda toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçe ile davacı-karşı davalının davasının kısmen kabulüne davalı-karşı davacının davasının reddine karar verilmiştir.

İstinaf başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı-karşı davalı ve davalı-karşı davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, davacı-karşı davalı ve davalı-karşı davacı vekilinin istinaf başvurusunun ayrı ayrı kısmen kabulü ile Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.2 maddesi gereğince İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz başvurusu:

Kararı, davalı-karşı davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, taraflar arasındaki sözleşmeye, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı-karşı davacı vekilinin aşağıdaki bendin dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-Taraflar arasında davacının iş sözleşmesinin sona erme şekli konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

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 Kanunu'nun24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin önelli fesih bildiriminin kanuni düzenlemesi ise aynı Yasanın 17. maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında İş Kanunu'nda işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim önelli tanımsızın 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 halinde gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

Somut olayda, davacı 30.07.2017 tarihli dilekçe ile; "... işyerinizden şahsi gerekçelerimle kendi istek ve rızamla 14.08.2017 tarihinde ayrılmak istiyorum. Gerekli işlemlerin yapılmasını arz ederim." şeklindeki dilekçesi ile iş sözleşmesine son vermiştir.

Davacı "şahsi gerekçelerden" iş sözleşmesini feshetmiş olduğundan, fesih gerekçesi ile bağlı olduğu gözetilerek haklı sebebi kanıtlaması gerekmektedir. Fesih bildiriminde belirtilen "şahsi gerekçe" ibaresinin eksik ya da hiç ödenmeyen işçilik alacaklarını kapsadığı düşünülemez. Diğer taraftan, istifa dilekçesinin iradenin fesada uğratılarak düzenlendiği de ispatlanamamıştır. Hal böyle olunca, açık fesih gerekçesi karşısında, Bölge Adliye Mahkemesi kararında, davacının iş sözleşmesini fazla mesai ve ulusal bayram genel tatil ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle haklı nedenle feshettiği gerekçesi de kabul edilemez. Davacının kendi iradesi ile haklı bir neden olmaksızın iş sözleşmesini feshettiği anlaşıldığından, kıdem tazminatına yönelik alacağının reddi yerine, yazılı şekilde kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, davalı-karşı davacı yararına takdir edilen 3.815,00 TL duruşma vekalet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.12.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.