

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/17

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/7457

Karar No. 2023/6904

Tarihi: 11.05.2023

- KANUN YARARINA BOZMA
- FESİH SEBEBİYLE BAĞLILIK
- İŞÇİNİN DE FESİH SEBEBİ İLE BAĞLI OLDUĞU

ÖZETİ: Adalet Bakanlığının, davacının iş sözleşmesinin işverence haklı sebeple feshedildiği ve davacı kıdem tazminatına hak kazanmadığından açılan davanın reddine karar verilmesi gerektiği yönündeki kanun yararına temyizi, Mahkemenin maddi vakıalar ile davanın ispatına yönelik değerlendirmelerine ilişkindir. Kanun koyucunun temyiz yolunda dahi Yargıtayca maddi vakıaların denetimi ile delil değerlendirmesine girilmemesi gerektiği yönündeki madde gerekçesi dikkate alındığında; kanun yararına temyizde bu tür bir değerlendirmenin yapılmaması gerekir. Yapılan açıklama doğrultusunda belirtilen kanun yararına bozma istemi; Mahkemece verilen kararın yürürlükteki hukuka aykırı olduğu, bir diğer ifade ile yürürlükteki hukukun yanlış uygulandığı noktasında bir sonuca varılması mümkün olmadığından, yerinde görülmemiştir.

Fesih sebebi ile bağlılık, başka bir deyişle fesih sebebinin sonradan değiştirilemeyeceği ilkesi, işveren gibi işçi için de geçerlidir. Somut uyuşmazlık bakımından Mahkemece, davacı tarafça dava dilekçesinde ileri sürülen fesih sebepleri ile ilgili olarak tarafların göstereceği delillerin toplanması ve oluşacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken

6100 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin birinci fıkrasına aykırı şekilde vakıanın değiştirilerek işveren feshi yönünden değerlendirme yapılması doğru olmamıştır.

Taraflar arasında, İlk Derece Mahkemesinde görülen alacak davasında davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesince kesin olarak verilen kararın kanun yararına temyizen incelenmesi Adalet Bakanlığı tarafından istenilmiş olmakla; Tetkik Hakimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin, davalı işverenin Turhal şubesinde işe başladığını ve sonrasında Tokat şubesinde çalıştığını, asgari ücret aldığını, çalıştığı süre içerisinde hiçbir hata ve kusuru olmadığını, sabah 08.00'de işe başladığını, en erken 19.15, en geç 22.00'ye kadar çalıştığını, fazla çalışma ücreti adı altında birtakım ödemeler yapıldığını ancak ödemenin eksik olduğunu, davalı Şirketin davacının çalıştığı fabrikayı kapattığını, iş sözleşmesinde bir hüküm olmamasına karşın işçileri korkutarak bütün işçileri Tokat ilindeki fabrikaya nakletmek istediğini, davacının birçok evrakı işten çıkarılma korkusu ile imzaladığını, imzaladığı evrak arasında nakle onay verdiği dair iş sözleşmesi de bulunduğunu, müvekkilinin Turhal'da ikamet ettiğini, Turhal'dan taşınma işleminde bu durumu kabul ettiğini; ancak Tokat ile Turhal arasının 49 km. olduğunu, fabrikanın yerleşim yerine oldukça uzak olduğunu, ailesi Turhal'da olduğundan ulaşımın sıkıntı olduğunu, ayrıca davalı tarafça Tokat'a gelecek işçilere zam yapılacağı söylenmesine karşın ücretine zam yapılmadığını, müvekkilinin hem alacaklarını tam olarak alamaması hem de iş şartlarının ağırlaşmış olması nedeniyle iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile fazla çalışma alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; dava konusu alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının 09.12.2017-18.12.2017 tarihleri arasında devamsızlık yaptığını, bu konuda tutanakların tutulduğunu, davacıya 18.12.2017 tarihinde ihtarname gönderildiğini, ihtarnamenin 29.12.2017 tarihinde tebliğ edildiğini, bu tarihte davacının çıkışının 22 kodu ile yapıldığını, davacı iş sözleşmesini Turhal'dan Tokat'a nakil olmak istememesi sebebiyle haklı nedenle feshettiğini iddia etmiş ise de iş sözleşmesinin devamsızlık sebebiyle işverence feshedildiğini, sonradan davacının arkadaşlarından öğrenildiği kadarıyla davacının çalışmak için yurt dışına gitmesi sebebiyle işe gelmediğinin anlaşıldığını, davacının devamsızlık yaptığı tarihlerde davalı işyerinin Turhal şubesinin kapanmasının söz konusu olmadığını, Tokat fabrikasının çalışma ruhsatının 25.04.2018 tarihinde alındığını, taşınma kararının

işçilere 26.06.2018 tarihinde duyurulduğunu, davacının devamsızlık yaptığı tarihte fabrikanın inşaatının devam ettiğini, davacının Tokat'taki fabrikada hiç çalışmadığını, davalı işyerinde önceleri hafta içi 5 gün 08.00-17.00 arası çalışma ve 1 saat ara dinlenme, cumartesi günleri 08.00-13.15 saatleri arası çalışma ve 15 dakika ara dinlenme olmak üzere haftalık 45 saat çalışıldığını, 2018 yılından itibaren çalışma şeklinin değiştiğini, işyerinde fazla çalışma yapılması halinde bu çalışmaların parmak izi takip cihazı ile takip edildiğini ve bordrolar ile ödendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

1. İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının, davalıya ait işyerinde 27.10.2010-29.12.2017 tarihleri arasında en son brüt 1.777,50 TL ücretle çalıştığı, 29.12.2017 tarihli işten ayrılış bildirgesinde çıkış kodunun 22 (diğer nedenler) olarak gösterildiği, fesih nedeni ile bağlı olan işverenin, davacının iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle sona erdiğini savunduğu, sigorta kaydındaki fesih nedeninin ise farklı olduğu görülmekle iş sözleşmesinin tazminat gerektirmeyecek şekilde sona erdiği işveren tarafından kanıtlanamadığından davacının kıdem tazminatına hak kazandığı; dosya kapsamında, tüm çalışma dönemine ait imzalı ve ihtirazı kayıtsız ücret bordroları yer almakta olup bu ücret bordroları ile banka kayıtları ve parmak okuma sisteminin birbiri ile uyumlu olduğu, parmak izi kayıtlarında yer alan çalışmaların üzerinde çalışma yapıldığını ispatlayıcı yazılı bir delil bulunmadığı gerekçesiyle kıdem tazminatı talebinin kabulüne, fazla çalışma alacağı talebinin ise reddine karar verilmiştir.

2. İlk Derece Mahkemesi kararı kesin olarak verilmiştir.

IV. KANUN YARARINA TEMYİZ

A. Kanun Yararına Temyiz Yoluna Başvuran

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararının kanun yararına temyizden incelenmesi Adalet Bakanlığı tarafından istenilmiştir.

B. Temyiz Sebepleri

Adalet Bakanlığı; davacının, Turhal'da bulunan fabrikanın Tokat'a taşınması nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini iddia ettiğini; davalının ise davacının işten ayrıldığı tarihte taşınmanın henüz gerçekleşmediğini, davacının iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle feshedildiğini, davacının Irak ülkesine gittiğinin öğrenildiğini savunduğunu; 09.12.2017 ila 18.12.2017 tarihleri arasında davacının mazeretsiz olarak işe gelmediğine ilişkin tutanaklar tutulduğunu; Tokat İl Emniyet Müdürlüğü Göçmen Kaçakçılığıyla Mücadele ve Hudut Kapıları Şube Müdürlüğüne verilen 09.06.2021 tarihli cevaba göre davacının 10.12.2017 tarihinde İstanbul Atatürk Hava Kapısından yurt dışına çıkarak 10.06.2018 tarihinde aynı Kapıdan yurda giriş yaptığının anlaşıldığını, şu halde Mahkemece, 09.12.2017 tarihten itibaren mazeretsiz olarak devamsızlık yapan ve resmi kayıtlara göre de 10.12.2017 tarihinde yurt dışına çıkıp 10.06.2018 tarihinde yurda

dönen işçinin iş sözleşmesinin işverence haklı bir sebeple feshedildiği gözetilmeksizin davacı lehine kıdem tazminatına karar verilmiş olmasının usul ve kanuna aykırı olduğunu belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının kanun yararına bozulması istemi ile başvuruda bulunmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, Mahkemenin maddi vakıalar ile davanın ispatına yönelik değerlendirmesinin yürürlükteki hukuka aykırılık bağlamında kanun yararına temyiz incelemesine tabi tutulup tutulamayacağına ve davacının iş sözleşmesinin feshi ile buna bağlı olarak kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı hususunda Mahkemece yapılan yargılamada kanuna aykırılık bulunup bulunmadığına ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 363 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca ilk derece mahkemelerinin kesin olarak verdikleri kararlar ile istinaf incelemesinden geçmeden kesinleşmiş bulunan kararlarına karşı, yürürlükteki hukuka aykırı bulunduğu ileri sürülerek Adalet Bakanlığı tarafından kanun yararına temyiz yoluna başvurulur.

2. Temyiz talebi Yargıtayca yerinde görüldüğü takdirde, 6100 sayılı Kanun'un 363 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca karar kanun yararına bozulur ve bu bozma, kararın hukuki sonuçlarını ortadan kaldırmaz.

3. 6100 sayılı Kanun'un "Bozma sebepleri" kenar başlıklı 371 inci maddesi şöyledir:

"(1) Yargıtay, aşağıda belirtilen sebeplerden dolayı gerekçe göstererek temyiz olunan kararı kısmen veya tamamen bozar:

- a) Hukukun veya taraflar arasındaki sözleşmenin yanlış uygulanmış olması.
- b) Dava şartlarına aykırılık bulunması.
- c) Taraflardan birinin davasını ispat için dayandığı delillerin kanuni bir sebep olmaksızın kabul edilmemesi.

ç) Karara etki eden yargılama hatası veya eksiklikleri bulunması."

4. 6100 sayılı Kanun'un "Taraflarca getirilme ilkesi" kenar başlıklı 25 inci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

" Kanunda öngörülen istisnalar dışında, hâkim, iki taraftan birinin söylemediği şeyi veya vakıaları kendiliğinden dikkate alamaz ve onları hatırlatabilecek davranışlarda dahi bulunamaz."

5. 6100 sayılı Kanun'un "İspat yükü" kenar başlıklı 190 inci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir."

6. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) "İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı" kenar başlıklı 24 üncü maddesinin ilgili bölümü şöyledir:

" Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini

sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

7. 4857 sayılı Kanun'un "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" kenar başlıklı 25 inci maddesinin ilgili bölümü şöyledir:

"Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

3. Değerlendirme

1.6100 sayılı Kanun'un 363 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca ilk derece mahkemelerinin kesin olarak verdikleri kararlar ile istinaf incelemesinden geçmeden kesinleşmiş bulunan kararlarına karşı, yürürlükteki hukuka aykırı bulunduğu ileri sürülerek Adalet Bakanlığı tarafından kanun yararına temyiz yoluna başvurulur. 6100 sayılı Kanun'un 363 üncü maddesinin gerekçesinde de karar verilirken yürürlükteki hukukun yanlış uygulanmasının her an için söz konusu olabileceği, kanun yararına temyiz, yanlışlık tespit edilip daha sonra benzer işlemlerden kaçınmak için kabul edilen bir sistem olduğu, Yargıtayın yaptığı incelemede uygulamanın yanlış olduğu sonucuna ulaşırsa kararı kanun yararına bozacağı ifade edilmiştir.

2. Temyiz yolu ise olağan kanun yollarından birisidir. Bozma sebepleri, 6100 sayılı Kanun'un 371 inci maddesinde sayılmıştır. Bunlar; hukukun veya taraflar arasındaki sözleşmenin yanlış uygulanmış olması, dava şartlarına aykırılık bulunması, taraflardan birinin davasını ispat için dayandığı delillerin kanuni bir sebep olmaksızın kabul edilmemesi ve karara etki eden yargılama hatası veya eksiklikler bulunmasıdır. Temyiz yolunda, hüküm mahkemesinin kararı sadece hukuka uygunluk bakımından inceleme konusu yapılır. Madde gerekçesinde bu husus "Temyiz incelemesini, istinaf incelemesinden ayıran temel özellik, temyiz incelemesinin usûl hukuku veya maddî hukuk yönünden incelemeyi gerektirmesi, maddî vakıaların denetimi ile delil değerlendirmesine girmemesidir. Maddede bu hukukî denetimin hangi sebeplerle yapılacağı açıklığa kavuşturulmuştur. Bugüne kadar istinaf yolunun olmamasından dolayı zaman zaman Yargıtay maddî vakılara ve delil değerlendirmesine de girmek zorunda kalabilmekteydi, istinafla birlikte artık

bu ihtiyaç ortadan kalkmış ve Yargıtay tamamen bir hukukî denetim ve içtihat mercii olmuştur." şeklinde vurgulanmıştır.

3. Belirtilen bu yasal düzenlemeler ve 6100 sayılı Kanun döneminde temyiz yolu ile ilgili özellikler dikkate alındığında, kanun yararına temyiz ile temyiz yolu arasında bir ayırım yapılması gerekmektedir. Kanun yararına temyiz başvurusunda, başvuru konusu kararın sadece yürürlükteki hukuka aykırı olup olmadığı denetlenir. Bu denetim ise, temyiz incelemesinin aksine, kanun yararına temyizde görece sınırlı bir inceleme yapılmasını gerektirir. Kanun yararına temyize ilişkin madde gerekçesinde de belirtildiği gibi yürürlükteki hukukun yanlış uygulanması söz konusu olduğunda, kararın kanun yararına bozulması gerekir.

4. Somut olayda davacı işçi, işyerinin Turhal'dan Tokat'a taşındığını, ailesinin Turhal'da olması ve mesafenin uzaklığı ile fabrikanın da şehir merkezine uzaklığı sebebiyle iş şartlarının ağırlaştığını, gerek iş şartlarının ağırlaşması gerekse alacaklarının tam olarak ödenmemesi sebebi ile iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğini ileri sürmüştü; davalı işveren ise davacının Tokat'ta hiç çalışmadığını, Tokat'a taşınma tarihinin fesihden çok sonra olduğunu, davacının iş sözleşmesinin 09.12.2017-18.12.2017 tarihleri arasında mazeretsiz olarak devamsızlık yapmasından dolayı haklı olarak feshedildiğini ve çıkışının 29.12.2017 tarihinde 22 kodu ile bildirildiğini, davacının yurt dışına gitmek için devamsızlık yaptığının sonradan öğrenildiğini savunmuştur.

5. İlk Derece Mahkemesince, davacının 29.12.2017 tarihli işten ayrılış bildirgesinde çıkış kodunun 22 (diğer nedenler) olarak gösterildiği, fesih nedeni ile bağlı olan işverenin, davacının iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle sona erdiğini savunduğu, sigorta kaydındaki fesih nedeninin ise farklı olduğu görülmekle iş sözleşmesinin tazminat gerektirmeyecek şekilde sona erdiği işveren tarafından kanıtlanamadığından davacının kıdem tazminatına hak kazandığı gerekçesi ile kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmiştir.

6. Adalet Bakanlığının, davacının iş sözleşmesinin işverence haklı sebeple feshedildiği ve davacı kıdem tazminatına hak kazanmadığından açılan davanın reddine karar verilmesi gerektiği yönündeki kanun yararına temyizi, Mahkemenin maddi vakıalar ile davanın ispatına yönelik değerlendirmelerine ilişkindir. Kanun koyucunun temyiz yolunda dahi Yargıtayca maddi vakıaların denetimi ile delil değerlendirmesine girilmemesi gerektiği yönündeki madde gerekçesi dikkate alındığında; kanun yararına temyizde bu tür bir değerlendirmenin yapılmaması gerekir. Yapılan açıklama doğrultusunda belirtilen kanun yararına bozma istemi; Mahkemece verilen kararın yürürlükteki hukuka aykırı olduğu, bir diğer ifade ile yürürlükteki hukukun yanlış uygulandığı noktasında bir sonuca varılması mümkün olmadığından, yerinde görülmemiştir.

7. Ne var ki İlk Derece Mahkemesince 6100 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin birinci fıkrası ile 190 ıncı maddesinin birinci fıkrasına aykırı yargılama yapıldığı anlaşılmaktadır. Şöyle ki davacı vekili dava dilekçesinde, iş sözleşmesinin

davacı işçi tarafından alacaklarının tam olarak ödenmemesi ve çalışma şartlarının ağırlaşması sebebi ile feshedildiğini iddia etmiş ve kıdem tazminatı talebini, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği yönündeki vakiya dayandırmıştır. İş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanmayacak şekilde sona erdiğini ispat yükü işverene aittir. Ancak işçi, feshin işverence belirtilen sebepten başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

8. Fesih sebebi ile bağıllık, başka bir deyişle fesih sebebinin sonradan değiştirilemeyeceği ilkesi, işveren gibi işçi için de geçerlidir. Somut uyuşmazlık bakımından Mahkemece, davacı tarafça dava dilekçesinde ileri sürülen fesih sebepleri ile ilgili olarak tarafların göstereceği delillerin toplanması ve oluşacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken 6100 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin birinci fıkrasına aykırı şekilde vakianın değiştirilerek işveren feshi yönünden değerlendirme yapılması doğru olmamıştır.

9. Mahkemece, işçinin feshinin haklı bir nedeni bulunup bulunmadığının belirlenmesi yerine işveren feshinin tazminat gerektirip gerektirmediği konusunda yargılama yapılması hatalı olduğu gibi işverence yapılan feshin haksız olduğu yönündeki gerekçenin; işten çıkış kodu 22 olarak bildirilmiş olmasına rağmen iş sözleşmesinin devamsızlık sebebi ile feshedildiğinin iddia edilmesine, çıkış kodu ile savunmanın farklı olmasına ve işverenin feshin haklı sebeple yapıldığını ispatlayamamasına dayandırılması da doğru olmamıştır. Fesih sebebi ile bağıllık ilkesi, iş sözleşmesini fesheden tarafın bildirdiği fesih nedeni dışında sonradan başka bir gerekçeye dayanamamasını ifade etmekte olup işten çıkış kodunda bildirilen kod dışında başka bir gerekçeye dayanılamaması anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla Mahkemece yazılı şekilde yapılan değerlendirme de isabetli değildir.

10. Somut olayda Mahkemece, dava dilekçesinde ileri sürülen maddi vakianın değiştirilmesi ve buna göre de ispat yükünün değerlendirilmesinde kanuna aykırı şekilde yargılama yapılması hatalıdır. Adalet Bakanlığının kanun yararına temyiz isteminin bu yönden kabulü gerekir.

V. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Adalet Bakanlığının 6100 sayılı Kanun'un 363 üncü maddesinin birinci fıkrasına dayalı kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere KANUN YARARINA BOZULMASINA,

Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına gönderilmesine,

11.05.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.