

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/24
1475 S. İŞK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/10868
Karar No. 2024/15716
Tarihi: 04.12.2024

- İSTİFA
- İŞÇİNİN KİŞİSEL NEDENLERLE İSTİFA EDİYORUM DİYE YAZMASI
- İRADE SAKATLIĞININ KANITLANMAMIŞ OLMASI
- KIDEM TAZMİNATI HAK EDİLEMeyeCEĞİ

ÖZETİ 2. Somut uyuşmazlıkta davacı; yazı ve imza inkârında bulunmadığı istifa dilekçesinde kişisel sebeplerden dolayı işten çıkış işlemlerinin yapılıp istifanın kabulü talebinde bulunmuştur. Yine tüm dosya kapsamından davacının işten kişisel sebepler ileri sürerek ayrıldığı, istifa dilekçesinde işçilik alacaklarının ödenmediğinden bahsetmediği, işveren yetkililerince iradesinin fesada uğratıldığını da ispat edemediği anlaşılmaktadır.

Ayrıca istifa dilekçesindeki kişisel sebep ifadesi, işverenden veya işyerinden kaynaklanan bir sebep olmayıp davacının kendisine ait özel bir durumu ifade eder. Bu durumda haklı fesih sebebi olarak kabul edilemeyecek kişisel sebepleri gerekçe göstererek işten ayrılan davacının, kıdem tazminatı alacağına yönelik talebinin reddi gerekir.

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı Şirketin Kazakistan şantiyesinde 16.08.2016-16.02.2019 tarihleri arasında idari işler sorumlusu ve ambar şefi olarak çalıştığını, hizmet süresi boyunca ücretlerin süresinde ve tam ödenmediğini, 2018 ve 2019 yılına ait ücret alacakları bulunduğunu, yasal sınırların çok üzerinde fazla çalışma yaptırılıp hafta tatillerinin, ulusal bayram ve genel tatiller ile yıllık izinlerin kullanılmadığını, yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin sözleşme süresi bitiminde devam ettirildiğini ve sözleşmenin belirsiz süreli hâle geldiğini, davacının yurt dışında işverence parasız bırakıldığını ve ailesinin yardımı ile ülkeye dönebildiğini, tazminat ve alacaklara hak kazandığını ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ile genel tatil ücreti ve ücret alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının 16.08.2016-16.02.2017 tarihleri arasında Kazakistan'daki proje kapsamında depocu pozisyonunda belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya başladığını, iş ilişkisinin davacının istifası ile sona erdiğini, dolayısıyla tazminat hakkının doğmadığını, yıllık 270 saate kadar fazla çalışmanın ücrete dâhil olduğunun sözleşme ile belirlendiğini, davacının çalışmasının günlük 8 saati aşmadığını, çalıştığı ülkedeki hafta tatili günlerinde çalıştırılmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; somut olayda davacının iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ile ilgili beyanda bulunmadığı, dosya kapsamına sunulan davacının el yazısı ile yazılmış dilekçede kişisel sebeplerden dolayı çıkış işlemlerinin yapılmasının ve istifanın kabulünün talep edildiği anlaşıldığından davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddedilmesi gerektiği, davalı tarafından dosya kapsamına herhangi bir ücret bordrosu sunulmadığı anlaşıldığından bilirkişi raporunda hesaplanan ücret alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesi gerektiği belirtilerek davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davacı vekili; müvekkilinin Kazakistan'ın Tengiz bölgesinde bulunan şantiyede çalıştırılmakta olup, giriş - çıkış belgeleri, uçak biletleri ve çalışması ile ilgili izinlerin davalı işveren tarafından karşılandığını, müvekkilinin pasaport dâhil belgelerinin davalı işverende bulunduğunu, bu nedenle istifa ettirilerek işçilik alacaklarından feragat etmeye zorlanmasının gayet doğal olduğunu, iş bitimi sebebiyle müvekkilinin iş sözleşmesinin sonlandırıldığını, çıkış yapılırken elinden istifa dilekçesi alındığını, bu durumda istifanın bir geçerliliğinin bulunmadığını, Mahkemenin müvekkilinin istifasının geçerli olması hâlinde dahi istifanın haklı fesih gerekçesi ile sayılması gerektiğini, müvekkilinin ücretinin ödenmediğinin hükme bağlandığını, 13.08.2021 tarihli beyan dilekçesinde de izah edildiği üzere, davalının elinde bulunan ödeme belgelerini ıslah aşamasına kadar sunmayarak karşı vekâlet ücreti çıkmasına sebebiyet verdiğini, davalı yana sonradan vermiş olduğu belgelere dayanarak vekâlet ücreti verilmesinin usul ve kanuna aykırı olduğunu belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması ve davanın kabulüne karar verilmesi istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı işçinin istifa dilekçesinin ardındaki gerçek durumun araştırılması gerektiği, sonuç itibarıyla davacının istifa dilekçesinde belirttiği kişisel sebeplerden kastının işçilik alacaklarının ödenmemesi olduğu ve yapılan yargılamada da davacının ücret alacaklarının bulunduğu tespit edilmesi karşısında iş sözleşmesini haklı nedene dayalı olarak fesheden davacının kıdem tazminatına hak kazandığı, reddedilen 7.700,00 USD alacak dikkate alınarak davalı lehine vekâlet ücretine hükmedilmesinin de doğru olmadığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili; reddedilen 7.700,00 USD üzerinden vekâlet ücretine hükmedilmemesinin ve kişisel sebepler ile iş sözleşmesinin sonlandırılması karşısında kıdem tazminatına hükmedilmesinin hatalı olduğunu belirterek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulması ve davanın reddine karar verilmesi istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık; dosya kapsamında mevcut istifa dilekçesi karşısında davacının kıdem tazminatı talep hakkının bulunup bulunmadığına ve davalı lehine

hükmedilen vekâlet ücretine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 29 uncu maddesi, 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddesi.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4827 sayılı Kanun) 120 nci maddesi atfıyla hâlen yürürlükte bulunan mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi.

3. Dairemizin 06.02.2023 tarihli ve 2022/18806 Esas, 2023/1511 Karar sayılı; 10.01.2024 tarihli ve 2023/15541 Esas, 2024/155 Karar sayılı kararları.

3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyumsuzluğun hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına, temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere ve özellikle davalı vekilinin, 7.700,00 USD tutarındaki ücret alacağı talebinin reddinden kaynaklanacak vekâlet ücretine hükmedilmemesi hususundaki temyiz sebebinin; yargılamanın aşamaları, 6100 sayılı Kanun'un "Taraflar, dürüstlük kuralına uygun davranmak zorundadırlar" şeklindeki 29 uncu maddesi, ayrıca 24.06.2021 tarihli duruşma tutanağında mevcut beyanlar birlikte değerlendirildiğinde isabetli bulunmamasına göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Somut uyumsuzlukta davacı; yazı ve imza inkârında bulunmadığı istifa dilekçesinde kişisel sebeplerden dolayı işten çıkış işlemlerinin yapıp istifanın kabulü talebinde bulunmuştur. Yine tüm dosya kapsamından davacının işten kişisel sebepler ileri sürerek ayrıldığı, istifa dilekçesinde işçilik alacaklarının ödenmediğinden bahsetmediği, işveren yetkililerince iradesinin fesada uğratıldığını da ispat edemediği anlaşılmaktadır.

Ayrıca istifa dilekçesindeki kişisel sebep ifadesi, işverenden veya işyerinden kaynaklanan bir sebep olmayıp davacının kendisine ait özel bir durumu ifade eder. Bu durumda haklı fesih sebebi olarak kabul edilemeyecek kişisel sebepleri gerekçe göstererek işten ayrılan davacının, kıdem tazminatı alacağına yönelik talebinin reddi gerekir. Mahkemece dosya kapsamına uygun olmayan yazılı gerekçeyle talebin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine, Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 04.12.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.