

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi; 2014/19129 Esas Numaralı, 2015/13542 Kararında;

“...davacı, yıllık yasal sınır olan 270 saatten fazla mesai yaptırıldığı ve bu hususun çalışma şartlarının uygulanmaması olduğu iddiasıyla iş sözleşmesini feshettiğini ileri sürmüş olup dosyada davacının her yıl için fazla çalışma yapmaya muvafakat ettiğine ilişkin verdiği bir belge bulunmamaktadır. Ücrete, fazla çalışma karşılıklarının dahil olması ise, peşinen muvafakat niteliğinde olmayıp mahkemece 270 saati aşan çalışmaların varlığının araştırılıp var olduğunun tespiti halinde, davacının fesih hakkının doğduğunu kabul etmek gerekirken, davacının fazla çalışmaya kaldığı ve ücretini de aldığı gerekçesiyle kıdem tazminatı talebinin reddi hatalıdır.”

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 2017/14500 Esas Numaralı, 2020/2329 Sayılı Kararında;

“Davacı kadın işçinin evlilik sebebiyle feshi kendisinden kaynaklanan bir fesih nedeni olup, işverenin başlattığı soruşturma sonrasında gerçekleştirileceği anlaşılan haklı feshin sonuçlarını ortadan kaldırmak amacıyla yapıldığı ve hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olduğu kabul edilmelidir.

Feshe konu olayda davacı işçinin davalı işyerinde işveren açısından haklı fesih sebebi oluşturduğuna kuşku duyulmayan birçok usulsüz işleminin ortaya çıkmasından sonra devam eden soruşturma sürecinde evlendiği ve bu durumu fesih nedeni yaptığı anlaşılınca davacı işçinin hakkın kötüye kullanımı mahiyetindeki öne geçen feshi hukuken korunamaz. Açıklanan nedenlerle davacının kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken, mahkemece yazılı şekilde isteğin kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2009/22355 Esas Numaralı, 2011/34265 Sayılı Kararında;

“Halen yürürlükte olan ve kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde “Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin...” cümlesi ile iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olmasının kıdem tazminatına hak kazanma açısından önemli olmadığı belirtilmiştir. Burada önemli olan fesih iradesinin kim tarafından ortaya konulduğu ve kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının gerçekleşip gerçekleşmediğidir. Örneğin belirli süreli iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca haklı nedenle fesheden işçi bir yıllık kıdem koşulu gerçekleştirdiği takdirde kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

Elbette kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi kararlaştırılmış ve süre sonunda taraflardan herhangi biri fesih iradesini ortaya koymamış ise iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği açıktır. Ancak belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden önce taraflardan biri yenilememe iradesini ortaya koymuş ise burada yenilemeyen tarafın iradesine göre kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmayacağı araştırılmalıdır. İşveren yenilememe iradesini göstermiş ve haklı nedene dayanmıyor ise bir yıllık kıdem koşulu gerçekleştiği takdirde kıdem tazminatı ödenmelidir.”

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2015/30425 Esas Numaralı, 2018/7733 Kararında;

* İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ (Davacının Sağlık Sorunları Sebebiyle İstifa Etmek Suretiyle İşyerinden Ayrıldığı Sabit Olduğu - Mahkemece Gerek Davacının Yaşı Gerekse de Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti Alacaklarının Ödenmemesi Sebebiyle İş Sözleşmesinin Feshinin Haklı Nedene Dayandığı Değerlendirmesinde Bulunulmasının Davacı Talebiyle Çelişir ve Talebi Aşar Mahiyette Olduğu - İstifaya Değer Verilerek Kıdem Tazminatının Reddi Gerektiği)

* İSTİFA İLE İŞTEN AYRILMA (Davacının Dava Dilekçesinde İş Akdinin İşverence Haksız Şekilde Sona Erdirildiğini İddia Ettiği - Davacı Tarafından El Yazısı İle Yazılmış ve İmzalanmış İstifa Dilekçesinde Sağlık Sorunları Sebebi İle Kendi İsteğiyle İşyerinden Ayrıldığının Yazılı Olduğu - Davacı Asilin Duruşma Sırasındaki Beyanında Sağlık Sorunları Olduğunu İkrar Ettiği)

* İSPAT YÜKÜ (Davacı Asilin Duruşmada İstifa Dilekçesinin Davalı Nezdinde Bulunan Boş Senet Tehdidi İle Yazdırılıp İmzalandığını Beyan Ettiği/Boş Senedin Kendisine Altı Ay Sonra Verildiğini Belirtmiş Olup İradenin Sakatlandığını ve Tehdit Altında İstifa Dilekçesinin İmzalandığını İspat Edemediği - Davacının Dava Dilekçesindeki Beyanı İle Yargılama Aşamasındaki Beyanının Birbiriyle Çelişir Mahiyette Olduğu)

* KIDEM TAZMİNATI (Davacının Sağlık Sorunları Sebebiyle İstifa Etmek Suretiyle İşyerinden Ayrıldığı Sabit Olduğundan Mahkemece Gerek Davacının Yaşı Gerekse de Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti Alacaklarının Ödenmemesi Sebebiyle İş Sözleşmesinin Feshinin Haklı Nedene Dayandığı Değerlendirmesinde Bulunulmasının Davacı Talebiyle Çelişir ve Talebi Aşar Mahiyette Olduğu - İstifaya Değer Verilerek Kıdem Tazminatının Reddi Gerektiği)

ÖZET : Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

Taraflar arasında, iş sözleşmesinin feshi ve davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacının sağlık sorunları sebebiyle istifa etmek suretiyle işyerinden ayrıldığı sabit olduğundan, mahkemece gerek davacının yaşı gerekse de ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı değerlendirilmesinde bulunulması davacı talebiyle çelişir ve talebi aşar mahiyettedir. Bu sebeple istifaya değer verilerek kıdem tazminatının reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA : Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı işverenlik yanında 22.02.2011-15.01.2014 tarihleri arasında bekçi olarak çalıştığını, iş akdine haksız olarak son verildiğini beyanla kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının istifa etmek sureti ile işten ayrıldığını bu sebeple kıdem tazminatına hak kazanmadığını, fazla mesai ücretinin bordroya yansıtılarak imza karşılığında davacıya ödendiği, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı olmadığını, hafta tatili çalışması yapmadığını, hak ettiği yıllık izinlerini kullandığını beyanla davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanılan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresi içerisinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında, iş sözleşmesinin feshi ve davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde, işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşılabileceği güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya "kıdem tazminatı" denilmektedir. Kıdem tazminatının koşulları, hesabı ve ödeme şekli doğrudan yasalarla düzenlenmiştir.

Kıdem tazminatı, feshe bağlı haklardan olsa da, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda talep hakkı doğmamaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi uyarınca yürürlüğü devam eden mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hükümleri uyarınca istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Esasen Yasada işçinin istifası adı altında bir düzenleme yer almamaktadır. Bu bakımdan işçinin haklı bir sebebe 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.

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

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vermek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde, istifa iradesinin bulunmadığına yönelik olarak irade fesadı iddiası tanık dahil her türlü delil ile ispatlanabilir.

Somut olayda, davacı asil tarafından ibraz edilmiş 02.06.2014 tarihli dava dilekçesinde, iş akdinin işveren tarafından 1475 Sayılı yasaya aykırı şekilde son verildiği belirtilerek kıdem tazminatı dahil talep konusu diğer işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesi talep edilmiştir. Davalı vekili ise dosya kapsamında yer alan 15.01.2014 tarihli istifa dilekçesine dayanarak iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde sona erdiğini ileri sürmüştür. Mahkemece, davacının 1954 doğumlu olup yaş itibarıyla 24 saat bekçilik görevini yapmakta zorlanabileceği, davacının ödenmemiş ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları olması sebebi ile iş akdini feshetmekte haklı nedeni bulunduğu, üç yıla yakın çalışması olan işçinin kıdem tazminatını yakarak istifa etmesinin hayatın olağan akışına aykırı olacağı gerekçesiyle iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde sona erdiği kabul edilerek davacının kıdem tazminatı talebi hüküm altına alınmıştır.

Davacı her ne kadar dava dilekçesinde iş akdinin işverence haksız şekilde sona erdirildiği iddiasında bulunmuş ise de, davacı tarafından el yazısı ile yazılmış ve imzalanmış 15.01.2014 tarihli istifa dilekçesi kapsamda olup, ilgili dilekçede davacının sağlık sorunları sebebi ile kendi isteğiyle işyerinden ayrıldığı yazılıdır, Davacı asil 17/11/2014 tarihli celsedeki beyanında, sağlık sorunları olduğunu ikrar etmiştir. Ancak davacı asil aynı tarihli celsedeki ifadesinde istifa dilekçesinin davalı nezdinde bulunan boş senet tehdidi ile yazdırılıp imzalandığını da beyan etmiş ise de, boş senedin kendisine altı ay sonra verildiğini belirtmiş olup iradenin sakatlandığını ve tehdit altında istifa dilekçesinin

imzalandığını ispat edememiştir. Ayrıca davacının dava dilekçesindeki beyanı ile yargılama aşamasındaki beyanı birbiriyle çelişir mahiyettedir.

Dosya kapsamına göre davacının sağlık sorunları sebebiyle istifa etmek suretiyle işyerinden ayrıldığı sabit olduğundan, mahkemece gerek davacının yaşı gerekse de ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı değerlendirilmesinde bulunulması davacı talebiyle çelişir ve talebi aşar mahiyettedir. Bu sebeple istifaya değer verilerek kıdem tazminatının reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 26.03.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.