

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2013/7888	<u>İlgili Kanun / Madde</u>
Karar No.	2014/7472	4857 S. İşK/24
Tarihi:	09.03.2014	

- *İSTİFA*
- *İSTİFA BELGESİNDE GENEL İFADELERİN OLMASI HALİNDE İSTİFANIN SOMUT NEDENLERİNİN DAVA DİLEKCESİ İLE AÇIKLANABİLECEĞİ*

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 kaldıracı yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin önelli fesih bildirimının normatif düzenlemesi ise aynı Kanun'un 17. maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında İş Kanununda işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

İstifa belgesine dayanılmakla birlikte işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, Türkiye İş Kurumuna yapılan bildirimde işveren feshinden söz edilmesi gibi çelişkili durumlarda, her bir somut olay yönünden bu çelişkinin istifanın geçerliliğine etkisinin değerlendirilmesi gerekir.

İstifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu halde de istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, bakiye ücret alacağı ve yıllık izin ücret alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Y. Baştemur tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkilinin 20.06.2005-15.01.2010 tarihleri arasında davalı işyerinde ziraat mühendisi olarak çalıştığını, davalı şirket tarafından iş sözleşmesine aniden bildirimde bulunulmadan son verildiğini, davacının sorumlu yönetici olarak 1 yıl süreli sürekli yenilenen iş sözleşmesi yapıldığını, son sözleşmede belirtilen süre dolmadan iş sözleşmesinin feshedildiğini, sözleşmenin sona erdiği tarihten sonra kanun gereği 1 ay daha sözleşmenin geçerliliğinin devam ettiğini, davalı işyerinin iş sözleşmesinin sona erdiğini Tarım Müdürlüğüne 2 ay sonra bildirdiğini ve diplomasını kullandığını, iş sözleşmesinde ücret asgari ücret olarak

belirtilmesine rağmen bu durumun gerçeği yansıtmadığını belirterek kıdem tazminatı, bakiye ücret alacağı ve yıllık izin alacağının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının 20.06.2005-15.01.2010 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin kendi isteği ile sona erdiğini, 2009 yılı ortalarından itibaren çocuğunun rahatsızlığı nedeniyle işe gelmekte sıkıntı yaşadığını, davacının çocuğuyla daha iyi ilgilenebilmek için işi bıraktığını, davacının işi kendisinin bırakması nedeniyle bakiye ücret talebinde bulunamayacağını, iş sözleşmesinin sürekli yapılması nedeniyle belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğünü, bu nedenlerle bakiye ücret alacağından sözedilemeyeceğini, davacının ücretinin asgari ücret olduğunu, yıllık izinlerini fazlasıyla kullandığını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının davalı işverenine bağlı olarak bir yıl süreli iş sözleşmesi ile 20.06.2005 tarihinden itibaren sorumlu yönetici ziraat mühendisi olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin 15.01.2010 tarihinden itibaren işveren tarafından bildirimsiz olarak feshedildiği, davalı tarafın davacının istifa ettiği iddiasında bulunduğunu, ancak İş-Kur'a yapılan bildirimde işveren tarafından yapılan fesih olarak bildirildiğini, davacının imzaladığı iddia edilen istifa dilekçesinde de davacının hak ve alacağı kalmadığından bahsedilmekte olduğu, işverence tazminatların derhal ödenmesi ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde gerçek bir istifa iradesinden söz edilemeyeceği gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararı davalı taraf temyiz etmiştir.

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasındaki iş ilişkisinin işçinin istifası ile sona erip ermediği uyuşmazlık konusudur.

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 kaldırılabilecek yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin önelli fesih bildirimiminin normatif düzenlemesi ise aynı Kanun'un 17. maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında İş Kanununda işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

İstifa belgesine dayanılmakla birlikte işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, Türkiye İş Kurumuna yapılan bildirimde işveren feshinden söz edilmesi gibi çelişkili durumlarda, her bir somut olay yönünden bu çelişkinin istifanın geçerliliğine etkisinin değerlendirilmesi gerekir.

İstifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu halde de istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır.

Somut uyuşmazlıkta, sorumlu yönetici olarak davalı işyerinde çalışmakta olan davacı 16.01.2010 tarihli el yazısı ile yazılmış dilekçesi ile 15.01.2010 tarihinde işyerinden kendi isteği ile ayrıldığını belirtmiştir. Davacı tarafından iş sözleşmesinin işverence feshedildiği iddia edilmişse de, belirtilen dilekçenin varlığı sözleşmenin işveren tarafından değil davacı tarafından feshedildiğini göstermektedir. Dilekçenin davacının gerçek iradesini yansıtmadığı da ispatlanamamıştır. Bu nedenle iş sözleşmesinin davacının istifası ile sona ermesine göre kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Hükmün yukarıda açıklanan nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek olması halinde ilgiliye iadesine, 09.04.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.