

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17,24

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/10115
Karar No. 2022/12580
Tarihi: 17.10.2022

- İSTİFA
- ŞARTLI İSTİFANIN GEÇERLİ OLMADIĞI
- MATBU OLARAK HAZIRLANMIŞ İBRANA-MEYE GEÇERLİK TANINMAYACAĞI

ÖZETİ Genel olarak fesih hakkı 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 sebeple iş sözleşmesini derhal feshi 4857 sayılı Kanun'un 24 üncü maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin süreli fesih bildirimini kanuni dayanağı ise aynı Kanun'un 17 nci maddesinde yer almaktadır. Bunun dışında Kanun'da işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir. İşçinin haklı bir sebebe dayanmadan ve bildirim süresi 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 hâlinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir.

(...)matbu ibranamenin 6098 sayılı Kanun bağlamında geçersiz olduğu da açıktır.

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 esaslan reddine 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 Hakimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra, dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 2011 yılı ile 2017 yılı Aralık ayı arasında davalıya ait işyerinde belirsiz ve tam süreli iş sözleşmesi ile okul servis şoförü olarak aralıksız çalıştığını, davacının çalışması karşılığında 2.100,00 TL net ücret aldığını, iş sözleşmesinin işverence haksız şekilde sona erdirildiğini, davacının haftanın beş günü 06.00-21.00 saatleri arasında çalıştığını ve karşılığı ücretlerinin ödenmediğini, davacının çalıştığı dönem içerisinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışmaya devam ettiğini, bu günler için hak kazandığı ücret alacağını da ödenmediğini, davacının çalışılan dönem içerisinde yıllık izinlerini kullanmadığını, bu günlere ilişkin ücretinin de ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesine; davacının 15.12.2012-15.10.2016 tarihleri arasında birinci dönem çalışmasını istifa ederek sonlandırdığını, davacının birinci dönem çalışmasına ilişkin tüm alacaklarını aldığını beyan ettiği imzasına havi ibranamenin mevcut olduğunu, davacının daha sonra 07.11.2016-14.12.2017 tarihleri arasında davalıya ait işyerinde çalıştığını, davacının ikinci dönem çalışması yönünden iş sözleşmesinin Konya 4. Noterliğinin 14.12.2017 tarih ve 31359 yevmiye numaralı ihtarnamesi ile 3600 prim ödeme gün sayısı tamamlandığından emeklilik nedeniyle feshedildiğini, davacının davalı Şirkette vasıfsız şoför olarak asgari ücretle çalıştığını, davacının davalı Şirkette kamu kurum ve kuruluşlarının servis şoförlüğünü yaptığını çalışma saatlerinin toplamda 3-3,5 saat sürdüğünü bu saatler dışında tamamen serbest olduğunu, davalı Şirkette servis araçlarının tamamının araç takip sistemi ile takip edildiğini, davacının fazla çalışmasının bulunmadığını, kamu kurum ve kuruluşlarının ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapmaması nedeniyle davacının da bu günlerde çalışmadığını, davacının çalıştığı dönem içerisinde yıllık izinlerini kullandığını ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacının davalılara ait işyerinde iş sözleşmesine dayalı olarak 15.10.2012-15.10.2016 ile 07.11.2016-14.12.2017 tarihleri arasında çalıştığı, davacının birinci dönem çalışmasının istifa ile sonlandırıldığı, ikinci dönem çalışmasının ise davacının

emekli olması nedeniyle sona erdiği, davacının ikinci dönem çalışmasına ilişkin kıdem tazminatı alacağına banka aracılığıyla ödendiği, bu sebeple davacının kıdem tazminatı alacağına bulunmadığı; ayrıca son dönem çalışması emeklilik sebebiyle sona eren davacının ihbar tazminatına da hak kazanamadığını, davacının gerek isticvap beyanlarının gerekse aynı davalıya karşı açılan davalarda tanık olarak alınan ikrar mahiyetindeki beyanları göz önünde bulundurulduğunda hak kazanılan fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının elden ödendiğinin anlaşılmasına göre söz konusu alacaklara da hak kazanmadığı; ancak davacının 56 günlük yıllık izin ücreti alacağı bulunduğu gerekçesiyle davacının yıllık izin ücreti alacağı talebinin kabulüne, diğer alacakların reddine dair 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 istinaf dilekçesinde; davacının ilk dönem çalışmasının istifa ile sona erdiğinin kabulünün hatalı olduğunu, şarta bağlı istifanın geçerli olarak kabul edilemeyeceğini, davacının gerçek iradesinin istifa değil başka projede çalışmak olduğunu, ikinci dönem çalışmanın da işveren feshi ile sona erdiğini, dosya kapsamındaki ihtarname içeriklerinden de bu durumun anlaşılabilceğini, davacının servis saatleri dışında da çalışmaya hazır şekilde işveren emrinde beklediğini, araçların tüm sorumluluğunun davacıya ait olduğunu, dolayısıyla fazla çalışma alacağına reddinin hatalı olduğunu, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma olgusu ispatlanmasına rağmen söz konusu alacağın hüküm altına alınmamasının hatalı olduğunu, davacının net 2.100,00 TL ücret ile çalıştığının kabul edilmesi gerekirken aşgari ücret ile çalıştığının kabulünün hatalı olduğunu ileri sürerek davanın kabulüne karar verilmek üzere İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasını talep etmiştir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

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

B. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde istinaf başvurusunda belirttiği gerekçelere ek olarak aleyhe hükmedilen vekâlet ücreti ve yargılama giderlerinin de hatalı olduğunu ileri sürerek ve resen dikkate alınacak nedenlerle Bölge Adliye

Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, davacının çalışma süresi, fesih, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hesaplamalara esas gerçek ücret miktarı ile yargılama giderlerine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddeleri, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) 420 nci maddesi, 4857 sayılı İş Kanun'un (4857 sayılı Kanun) ilgili hükümleri.

3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin aşağıda yer alan (3) numaralı paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Genel olarak fesih hakkı 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 sebeple iş sözleşmesini derhal feshi 4857 sayılı Kanun'un 24 üncü maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin süreli fesih bildirimini kanuni dayanağı ise aynı Kanun'un 17 nci maddesinde yer almaktadır. Bunun dışında Kanun'da işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir. İşçinin haklı bir sebebe dayanmadan ve bildirim süresi tanınmaksızın 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 hâlinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir.

3. Somut olayda, davacı vekili dava dilekçesinde müvekkili davacının davalı nezdinde 2011 yılında işe başladığını, 2017 yılı Aralık ayına kadar aralıksız çalıştığını ileri sürmüştür. Davalı ise davacının 15.10.2012-15.10.2016 tarihleri arasındaki ilk dönem çalışmasının istifa ile sona erdiğini savunmuştur. Dosya kapsamında yer alan "TUTANAK" başlıklı, el yazısı ile yazılmış ve davacı imzasını içerir 15.10.2016 tarihli belgede "Çocuklarla anlaşamadımdan ideal meram okulundan ayrılmak istiyorum. Ordan alınmazsam işi bırakmayı düşünüyorum." ifadeleri yer almaktadır. Dosya kapsamında yer alan 15.10.2016 tarihli maktu şekilde düzenlenmiş ibranamede de, işten ayrılış nedeni istifa olarak belirtilmiştir. Davacı, 02.04.2019 tarihli celsedeki isticvap beyanında ilgili belgelere ilişkin olarak; 2013-2014 yıllarında servis şoförlüğü yaptığı okul ile ilgili bir sorun yaşadığını, bu soruna ilişkin davalının kendisini sağlama almak için söz konusu belgeyi imzalattığını, kendisine yazması

gerekenlerin davalı tarafından söylendiğini ve kendisinin de belirtilen şekilde yazıp imzaladığını, 15.10.2016 tarihli ibranamedeki imzanın da tarafına ait olduğunu; ancak böyle bir evrak imzaladığını hatırlamadığını beyan etmiştir.

4. İlk Derece Mahkemesince davacının ilk dönem çalışmasının geçerli istifa dilekçesi ile sona erdirildiği kabul edilmiş ise de 15.10.2016 tarihli "TUTANAK" başlıklı belge içeriği incelendiğinde davacının şartlı şekilde istifa etmeyi düşündüğünü belirttiği anlaşılmaktadır. Aynı tarihli matbu ibranamenin 6098 sayılı Kanun bağlamında geçersiz olduğu da açıktır. Bu hâlde 15.10.2016 tarihli Tutanaktaki beyan, davacının düşünce açıklamasından ibaret olup davacı asıl da o dönemde çalıştığı okul ile sorun yaşaması üzerine, böyle bir belgenin düzenlendiğini ifade etmiştir. Davacının bu belgeye rağmen davalıya ait işyerinde çalışmasını sürdürdüğü dosya kapsamı ile sabit olup işçinin aynı döneme ilişkin olarak işverene yöneltilmiş bir başka fesih iradesi bulunmamaktadır. Açıklanan bu hususlar, davacının dava dilekçesindeki kesintisiz çalışma iddiası, 02.04.2019 tarihli celsedeki isticvabı, olayların seyri ile tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, 15.10.2016 tarihinde sözleşmenin taraflarca feshedilmediği anlaşılmaktadır.

5. Davacının 15.12.2012-14.12.2017 tarihleri arasında davalıya ait işyerinde kesintisiz çalıştığı ve çalışmasının emeklilik nedeni ile kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona erdiği kabul edilmeli, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarının tüm çalışma süresi dikkate alınarak hesaplanmak suretiyle hüküm altına alınmalıdır. İlk Derece Mahkemesi ile Bölge Adliye Mahkemesince belirtilen yönler dikkate alınmadan karar verilmesi hatalı olup kararın bu sebeple bozulması gerekmektedir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

17.10.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.