

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

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/16293

Karar No. 2023/353

Tarihi: 12.01.2023

● İSTİFA
● İSTİFA İRADESİNİN FESADA UĞRAMASI
● İSTİFA DİLEKÇESİNDEKİ İMZANIN İŞÇİYE
GÖSTERİLİP BEYANININ ALINMASININ
GEREKTİĞİ

ÖZETİ: İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. (...) Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi hâlinde, kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir. Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverence tazminatların derhal ödenmesi ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması hâlinde gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

Söz konusu istifa dilekçesine karşı davacı asılın beyanı alınmamıştır. 6100 sayılı Kanun'un 31 inci maddesine göre hâkimin davayı aydınlatma yükümlülüğü bulunduğu göz önüne alınarak, söz konusu istifa dilekçesi davacı asıla gösterilip dilekçeye karşı diyecekleri sorulduktan sonra 28.03.2000-04.12.2006 tarihleri arasındaki çalışma dönemi bakımından fesih hususu yeniden bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

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

Kararın taraf vekillerince istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvuruların 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 işveren bünyesinde tır soförü olarak 45 gün İtalya'da 45 gün Türkiye'de olacak şekilde çalıştığını, iş sözleşmesinin müvekkili tarafından sigorta primlerinin düşük ücretten yatırılması ve ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle haklı olarak feshedildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, prim, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; taleplerin zamanaşımına uğradığını, davacının önceki çalışmalarının tasfiye ile sona erdiğini, son dönem çalışmasının istifa ile sona erdiğini, ücretinin bordroda belirtilen kadar olduğunu, harcırah ödemesinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağını, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil çalışması yapmadığını, yurt dışında pazar günleri çalışmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacının işçilik alacaklarının ödenmemesi ve sigorta primlerinin düşük ücretten yatırılması sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışma sürelerinin bilirkişi raporunda belirlendiği, prim alacağının varlığının ispatlanamadığı, yıllık izin ücretine hak kazanıldığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuşlardır.

B. İstinaf Sebepleri

1.Davacı vekili; bilirkişi raporunda seçenekli hesaplama neticesinde 04.03.1992-18.11.1996 tarihleri arasında geçen çalışmayı dışlayacak şekilde verilen kararın hatalı olduğunu, müvekkilinin kesintisiz çalıştığını; ancak davalı işveren tarafından girdi çıktı işlemi yapıldığını, 04.03.1992-18.11.1996 tarihleri arasındaki

çalışma için alınan ibranamenin 31.01.2020 tarihli olduğunu ve üçüncü çalışma döneminin sonuna denk geldiğini, bu çalışma döneminin sonunda ilk dönemin tasfiye edilmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, yapılan ödemenin makbuz hükmünde kabul edilerek mahsup yapılması gerektiğini, davalı işverenin dava açılmadan önce temerrüde düşürüldüğünü, faizin temerrüt tarihinden itibaren işletilmesi gerektiğini belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

2. Davalı vekili; 04.03.1992-18.11.1996 tarihleri arasındaki çalışma yönünden davacının tüm haklarını alarak ibraname imzaladığını, bu dönemin tasfiye ile sona erdiğini, 06.12.1996-08.06.1998 ve 09.06.1998-24.01.2000 döneminde yapılan ödemeye tasfiye edildiğini, bu nedenle kıdem tazminatı hesabında ve yıllık izin süresinin tespitinde dışlanması gerektiğini, 28.03.2000-04.12.2006 döneminin istifa ile sona erdiğini, dolayısıyla bu dönemde tasfiye edildiğini, 08.04.2009-30.01.2015 dönemi yönünden davacının emekli olması nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdiğini, kıdem tazminatı ödemesi yapıldığını, dolayısıyla bu dönemin de tasfiye edildiğini, davacının emeklilik sonrası başvurusu üzerine 03.03.2015-18.03.2019 tarihleri arasında çalışması sonucunda iş sözleşmesinin istifa ile davacı tarafından sona erdirildiğini, kıdem tazminatına hak kazanmadığını, ücretin bordrolarda gösterildiği kadar olduğunu ve banka aracılığı ile ödendiğini, elden ödeme yapılmadığını, yıllık izin ücreti hesabının hatalı yapıldığını, davacının fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil alacaklarına hak kazanmadığını, bu alacaklardan indirim de yapılmadığını, müvekkili tarafından yapılan yargılama giderlerinin hüküm altına alınmadığını, ıslah zamaşımını def'inin dikkate alınmadığını belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesi istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile dosya kapsamında davacının geniş anlamda ücret olarak nitelendirilen alacaklarının bulunduğu ispatlandığından davacı işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği, aylık ücret miktarının tespitinin isabetli olduğu, yıllık izin belgelerine göre hesaplanan yıllık izin ücreti alacağının dosya kapsamına uygun olduğu, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil alacakları belirsiz olacak davası olarak açıldığından ıslah zamaşımının söz konusu olmadığı, her ne kadar davacıya 04.03.1992-18.11.1996 tarihleri arasındaki çalışma dönemi yönünden kıdem tazminatı ödemesi yapılmış ise de ödenen miktarın o dönem çalışma karşılığı hak edilen kıdem tazminatı miktarını karşılamadığı, kaldı ki çalışmanın devam ettiği, bu dönemin ve kısmen kıdem tazminatı ödemesi yapılan sonraki dönemlerin tasfiye edildiğinin kabulünün mümkün olmadığı, bu durumda dosya kapsamında düzenlenen bilirkişi raporunda tüm hizmet süresi üzerinden hesaplanan kıdem tazminatından yapılan ödemelerin faiziyle birlikte mahsubu ile belirlenen kıdem tazminatı hesabının dikkate alınması gerekirken 04.03.1992-18.11.1996 tarihleri

arasındaki çalışma döneminin tasfiye edildiğinin kabulüyle hesaplanan kıdem tazminatının hüküm altına alınmasının hatalı olduğu, İlk Derece Mahkemesince kıdem tazminatı dışındaki alacaklara temerrüt tarihinden itibaren faiz işletilmemesinin hatalı olduğu, diğer yandan arabuluculuk giderinin kabul ve redde göre oranlanmaması ile davalı tarafından yapılan yargılama masraflarının hüküm altına alınmamasının isabetsiz olduğu gerekçesiyle taraf vekillerinin 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; istinaf dilekçesinde ileri sürülen gerekçeleri tekrar ederek ve resen dikkate alınacak nedenlerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık; hizmet süresi, ücret tespiti, davacının kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispatı ve hesaplanması, bu alacaklardan indirim yapılmasının gerekip gerekmediği, zamanaşımı, faiz türü noktalarında toplanmaktadır.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 31 inci maddesi, 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 17, 32, 41, 46, 47, 59 ve 63 üncü maddeleri, 4857 sayılı Kanun'un 120 nci maddesi atfıyla hâlen yürürlükte bulunan mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi.

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 davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Somut uyuşmazlıkta davacı, işyerinde 1992 yılından 18.03.2019 tarihine kadar aralıksız olarak çalıştığını ve iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğini ileri sürmüştü; davalı taraf ise davacının fasılalı olarak çalıştığını ve iş sözleşmesinin en son istifa ile sona erdiğini savunmuştur. Bölge Adliye Mahkemesince, davacının işyerinde fasılalı olarak çalıştığı ve ücret alacaklarının ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı sebeple feshedildiği kabul edilmiş ise de

28.03.2000-04.12.2006 tarihleri arasındaki çalışma dönemine ait olduğu anlaşılan istifa dilekçesine yönelik bir değerlendirme yapılmamıştır.

3. İşçinin haklı bir nedene 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 hâlinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi hâlinde, kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir. Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir.

4. İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverence tazminatların derhal ödenmesi ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması hâlinde gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

5. İşçinin el yazısını ve imzasını içeren bir istifa dilekçesinin varlığı hâlinde, öncelikle işçinin irade fesadı hallerinden birini ileri sürerek bu belgenin geçersizliği iddiasında bulunup bulunmadığı yahut belgedeki imzayı inkâr edip etmediği üzerinde durulmalı, böyle bir iddianın varlığı hâlinde bu iddianın gerçek olup olup olmadığı araştırılarak sonucuna göre bir karar verilmelidir. Görüldüğü gibi bu durumda da işçinin, istifa beyanının ardındaki gerçek iradesinin tespit edilip ortaya çıkarılması söz konusudur.

6. Dosya kapsamına göre davacı işçinin el yazısını ve imzasını içeren, 04.12.2006 tarihli olduğu anlaşılan istifa dilekçesinde davacının kendi isteği ile işyerinden ayrılmak istediğini bildirdiği, haklı fesih sebebine dayanılmadığı, 28.03.2000-04.12.2006 tarihleri arasındaki çalışma döneminin bu şekilde sona erdiği, davacının daha sonra 08.04.2009 tarihinde yeniden davalıya ait işyerinde çalışmaya başladığı anlaşılmaktadır. Söz konusu istifa dilekçesine karşı davacı asılın beyanı alınmamıştır. 6100 sayılı Kanun'un 31 inci maddesine göre hâkimin davayı aydınlatma yükümlülüğü bulunduğu göz önüne alınarak, söz konusu istifa dilekçesi davacı asıla gösterilip dilekçeye karşı diyecekleri sorulduktan sonra 28.03.2000-04.12.2006 tarihleri arasındaki çalışma dönemi bakımından fesih hususu yeniden bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

7. Diğer yandan davalı vekilince dosyaya 06.12.1996-24.01.2000 tarihleri arasındaki çalışma dönemi için kıdem tazminatı bordrosu sunulmuştur. Kıdem tazminatı bordrosu, davacı imzalı olup miktar içermektedir. Şu hâlde söz konusu belge davacı asıla gösterilip diyecekleri sorulduktan sonra bir değerlendirme yapılması yerine bu husus dikkat alınmadan sonuca gidilmesi isabetsizdir.

8. Davalı tarafından yargılama sırasında yapılan yargılama giderleri hakkında hüküm kurulmaması da hatalı olduğundan bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,
Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,
Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,
12.01.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.