

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas : 2009/ 7091

Karar : 2011/ 5913

Tarih : 03.03.2011

Haklı Nedenle Fesih(Fazla Çalışma Alacaklarının Ödenmemesi – Aylık Ücretin Asgari Ücretin Altında Olması)

Kıdem Ve İhbar Tazminatı

Fazla Çalışma Ücret Alacakları(Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Günleri – Fazla Mesai)
İş İlişkisinin İstifa İle Sonlanması Ve Sonuçları

Dava kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla çalışma ücret alacaklarına ilişkindir. Davacı iş sözleşmesini fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi ve asgari ücretin altında ücret aldığı nedeniyle sözleşmeyi haklı nedenle fesih ettiği iddiasındadır. İş ilişkisinin istifa suretiyle sona erip ermediği uyuşmazlık konusudur. İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanılamaz.

DAVA VE KARAR:

Davacı ve karşı davalı kıdem tazminatı, yıllık izin, fazla mesai ücret alacağının ödetilmesine, davalı ve karşı davacı ise ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, her iki davayı da kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi Ş.Kırmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ KARARI:

Davacı- Karşı davalı, 2000 yılı kasım ayından 29.07.2004 tarihine kadar davalı iş yerinde çalıştığını, fazla mesai yapmasına, ulusal bayram genel tatil günlerinde çalıştırılmasına rağmen ücretlerinin ödenmediğini, yıllık izinlerinin de kullandırılmadığını ve aylık ücretinin asgari ücretin altında ödendiğini bu nedenlerle iş akdini haklı nedene dayanarak feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ve bir kısım işçilik alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı- Karşı davacı işveren; davacının kendi isteği ile istifa ettiğini ileri sürerek, aleyhlerine açılan davanın reddine, karşı davanın kabulü ile ihbar tazminatının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece; davacının iş yerinden istifa ederek ayrılması nedeni ile kıdem tazminatına hak kazanmadığı, ihbar öneli tanımaksızın iş akdini feshettiğinden davalı işverenin ihbar tazminatı talebinde haklı olduğu, davacının fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil, yıllık izin ve eksik ödenen ücret alacaklarının bulunduğu kanaatine varılarak, davacı işçinin açmış olduğu davanın kısmen kabulüne, işverenin açmış olduğu karşı davanın ise kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içerisinde davacı ve davalı vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

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

2-İş ilişkisinin istifa suretiyle sona erip ermediği uyuşmazlık konusudur.

3-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 (Oğuzman, Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "iş" Aktinin Feshi, İstanbul). İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin önelli fesih bildiriminin normatif düzenlemesi ise aynı yasanın 17. maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında İş Kanununda işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim önelli 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. Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi halinde kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir.

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

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 gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

İşverenin haklı fesih nedenlerine dayanarak işçiye istifa dilekçesi vermesi halinde baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine de gerçek anlamda istifa olarak değer vermek mümkün olmaz. Dairemizce bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, ancak işveren feshinin haklı olup olmadığını değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9.HD. 3.7.2007 gün 2007/14407 E, 2007/21552 K.).

İşçinin haklı nedenle derhal fesih nedenleri mevcut olduğu ve buna uygun biçimde bir fesih yoluna gideceği sırada, iradesi fesada uğratarak işverence istifa dilekçesi alınması durumunda da istifaya geçerlilik tanınması doğru olmaz. Bu ihtimalde ise işçinin haklı olarak sözleşmesini feshettiği sonucuna varılmalıdır.

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.

İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanılamaz. Bundan başka işçinin işverene ihbar tazminatı ödemesi yükümü ortaya çıkabileceğinden istifa türündeki belgelerin titizlikle ele alınması gerekir. İmzaya itiraz ya da metin kısmına ilaveler yapıldığı itirazı mutlak olarak teknik yönden incelenmelidir.

İstifa halinde dahi işçiye kıdem tazminatı ödeneceğini öngören sözleşme hükümleri ile işyeri uygulamaları 4857 sayılı İş Kanununun sistemi içinde geçerli olup, bu halde kıdem tazminatını 1475

sayılı yasanın 14. maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir.

Somut olayda davacının fazla mesai yaptığı, ulusal bayram-genel tatil günlerinde çalıştığı dinlenilen tanık beyanları ile doğrulanmıştır. İşveren tarafından bu çalışmalarına ilişkin ücret alacaklarının ödendiği geçerli delillerle ispat edilememiştir. Davacının ücretinin asgari ücretten düşük ödendiği hususu da mahkemece kabul edilmiş bulunmaktadır.

4857 SK. nun 24/II-e maddesi gereğince işveren tarafından ücretlerinin ödenmemesi işçiye iş akdini derhal ve haklı feshetme imkânı tanımaktadır. Davacı dava dilekçesinde iş akdini ücretlerinin ödenmemesi nedeni ile sonlandırdığını ileri sürmüştür. İstifa dilekçesinde fesih sebeplerini açıkça belirtmemesi haklı fesih sebeplerini ortadan kaldırmaz. Mahkemece davacı işçinin kıdem tazminatı isteminin kabulüne, karşı davacı işverenin ihbar tazminatı talebinin ise reddine karar verilmesi gerekirken aksi şekilde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten (BOZULMASINA), oybirliğiyle karar verildi