

KARAR İNCELEMESİ

Prof. Dr. Tankut Centel

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi
tcentel@ku.edu.tr

01

İSTİFA EDEREK İŞYERİNDEN AYRILMA

I. Kararın Özeti

Tazminatların derhal ödenmesi ve benzeri baskılarla işçiden istifa dilekçesi vermesinin istenmesi ve işçinin buna uyması durumunda, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez.

İstifa dilekçesi davacının kendisine gösterilip dilekçeye karşı diyecekleri sorulduktan sonra çalışma döneminin değerlendirilmesi gerekirken buna uyulmaması, eksik inceleme ve araştırmayla hüküm kurma anlamına gelir.

II. Karar Metni

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin inceleme konusu 12.1.2023 tarihli, E. 2022/16293 ve K. 2023/353 sayılı kararının temyizle ilişkin bölümünün metni, özetle aşağıdaki gibidir¹:

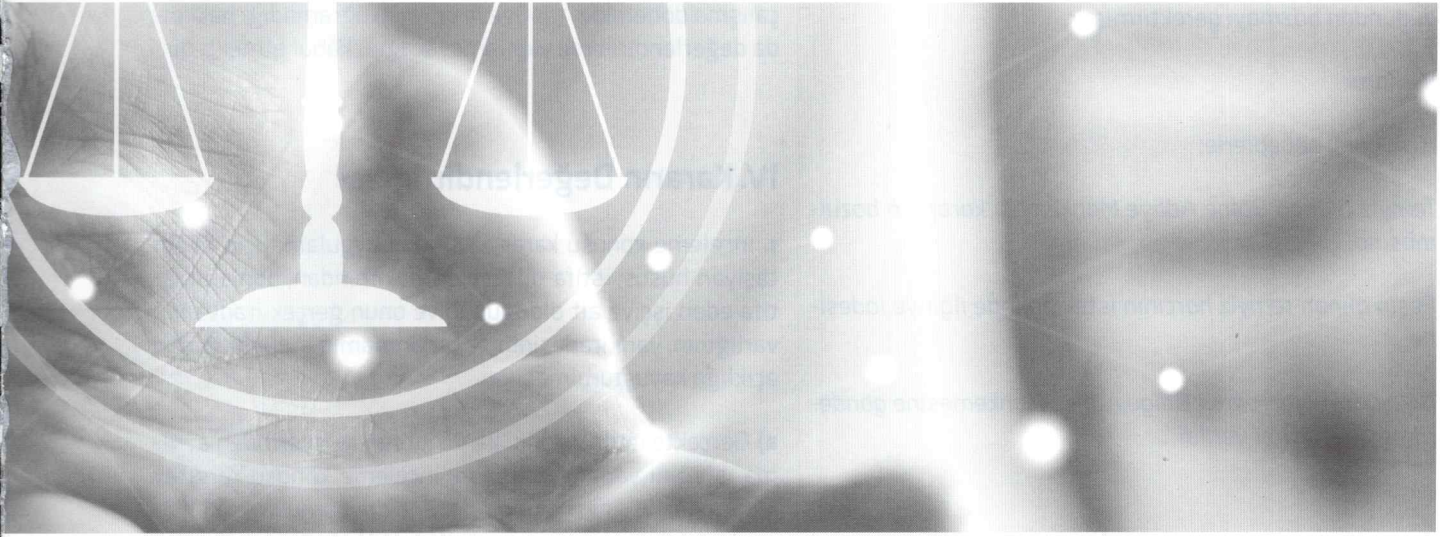
"..3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hakim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıda yer alan 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 fasilalı olarak çalıştığını ve iş sözleşmesinin en son istifa ile sona erdiğini savunmuştur. Bölge Adliye Mahkemesince, davacının işyerinde fasilalı olarak çalıştığı ve ücret alacaklarının ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı 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 tanımıksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değer-

¹ Kararın tam metni için bkz. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi XX, 80 (2023), sh. 1466-1471



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

5. İşçinin el yazısını ve imzasını içeren bir istifa dilekçesinin varlığı halinde, öncelikle işçinin irade fesadı hallerinden birini ileri sürerek bu belgenin geçersizliği iddiasında bulunup bulunmadığı yahut belgedeki imzayı inkar edip etmediği üzerinde durulmalı, böyle bir iddianın varlığı halinde bu iddianın gerçek 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 hakimin davayı aydınlatma yükümlülüğü bulunduğu göz önüne alınarak, söz konusu istifa dilekçesi davacı asıla gösterilip dilekçeye karşı diyebilecekleri 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 halde söz konusu belge davacı asıla gösterilip diyebilecekleri sorulduktan sonra bir değerlendirme yapılması yerine bu husus dikkate alınmadan sonuca gidilmesi isabetsizdir.

8. Davalı tarafından yargılama sırasında yapılan yargılama giderleri hakkında hüküm kurulmaması da hatalı ol-

duğundan bozmayı gerektirmiştir.

VI. Karar

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulmasına,

Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine .. karar verildi".

III. Karar Süreci

1. TIR şöförü olarak 45 gün İtalya'da 45 gün Türkiye'de olacak biçimde çalışan davacı işçi, sosyal sigorta primlerinin düşük ücret üzerinden yatırıldığını ve ücretlerinin ödenmediğini ileri sürerek, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip kıdem tazminatı ile ücret alacaklarının davalı işverenden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Buna karşı, davalı işveren; davacının son dönem çalışmasının istifayla sona erdiğini ve ücretinin bordroda belirtilen kadar olduğunu ileri sürerek, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

2. İlk derece mahkemesi; iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmiş bulunduğu ve hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil çalışma sürelerinin bilirkişi raporuyla belirlendiği, prim alacağının varlığının ise kanıtlanamadığı gerekçesiyle, davanın kısmen kabulüne karar vermiştir.

3. Tarafların karşılıklı istinaf başvuruları kabul edildikten sonra; esas olarak, kıdem tazminatının tüm hizmet süresi üzerinden hesaplanıp yapılan ödemelerin faiziyle birlikte mahsubunun gerektiği ve kıdem tazminatı dışındaki alacaklara temerrüt tarihinden itibaren faiz işletilmemesinin hatalı olduğu gerekçeleriyle, ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

4. Davalı işveren tarafından yapılan temyiz başvurusu üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, eksik inceleme ve araştırmayla hüküm kurulamayacağı gerekçesiyle, istinaf mahkemesi kararının bozulmasına karar vermiştir. Buna göre, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; inceleme konusu kararda, istifa dilekçesi hakkında davacı işçinin beyanı alınmadan

çalışma döneminin tasfiyeye uğrayıp uğramadığı hakkında değerlendirileme yapılamayacağını kabul etmektedir.

IV. Kararın Değerlendirilmesi

1. İnceleme konusu karar açısından uygulama için önem taşıyan husus, istifa dilekçeleri bakımından, bunların istifa eden işçiye ait olduğunun ve onun gerçek iradesinin varlığının, yani iradesinin sakatlanmamış bulunduğu açıklağa kavuşturulmasıdır.

a) Gerçekte istifa, işçinin kendi isteğiyle işyerinden ayrılma isteğini yansıtır. Nitekim, inceleme konusu Yargıtay kararında, "işçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi", istifa olarak nitelendirilmektedir. Ancak, bu tanımın, hukuken yerinde olduğu söylenemez. Çünkü, işçi, bildirim önellerine uymuş olsa dahi, istifa halinde işyerinde kendi isteğiyle ayrılmış olmaktadır.

Bu bağlamda, uygulamada (halk arasında) "istifa" sözcüğünün, yanlış ve yersiz olarak, haklı nedenle fesih için de kullanıldığı görülmektedir. Oysa, istifa, kurum olarak, işçinin ayrılmaya zorlanması yerine, onun kendi isteğiyle işyerinden ayrılması anlamını taşımaktadır. Bu itibarla, istifa durumunun, salt işçinin kendi isteğiyle (iradesiyle) ayrılmasına (özgülenmesi) hasredilmesi gerekir.

b) Uyuşmazlık konusu olayda, davacı işçinin davalı işverene ait işyerinde değişik tarihlerde (aralıklı) olarak çalıştığı görülmektedir. İnceleme konusu karardan anlaşıldığı kadariyle, davacı işçinin 04.03.1992-18.11.1996, 06.12.1996-08.06.1998, 09.06.1998-24.01.2000, 28.03.2000-04.12.2006, 08.04.2009-30.01.2015 ve 03.03.2015 - 18.03.2019 dönemlerinde işyerinde çalıştığı davalı işverence ileri sürülmekte; davacı işçi ise, girdi/çık-tı işlemlerine bakılmayıp, kendisinin kesintisiz çalıştığını ileri sürmektedir.

Tarafların konuya ilişkin iddiaları bir yana bırakılacak olduğunda; inceleme konusu karar bakımından, anılan çalışma dönemlerinden bir veya birkaçının istifa suretiyle sona erdirilip erdirilmemiş olması noktası önem taşımaktadır. Çünkü, işçinin aynı işverene ait aynı veya değişik işyerlerinde ayrı ayrı zamanlarda çalıştırılması durumunda; işçinin daha önce yaptığı iş sözleşmesi kıdem tazminatının ödenmesini gerektirmeyen bir nedenle sona erdiği takdirde, bu sözleşme uyarınca işçinin çalışmış olduğu süre, kıdem hesabında gözönünde bulundurulmaz².

² Bkz. Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2022, sh. 264; Nuri Çelik ve diğerleri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2023, sh. 731-732; Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2023, sh. 847-850; Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2021, sh. 777-781

Bu anlamda, işçinin kendi isteğiyle işyerinden ayrılmasını içeren istifa durumunun, yasa uyarınca kıdem tazminatının ödenmesini gerektirmeyecek bir neden olduğu göz önünde tutulacak olduğunda; söz konusu dönemler, özellikle 28.03.2000 - 04.12.2006 çalışma dönemi açısından, istifa halinin bulunup bulunmadığının tespiti, son derece önem taşımaktadır.

2. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, inceleme konusu kararda isabetle, istifa dilekçesinin istifa eden işçiye ait olduğunun ve onun gerçek iradesinin varlığının, yani iradesinin sakatlanmamış bulunduğunun araştırılmasını öngörmektedir.

a) İşçiye ilkin, istifa dilekçesindeki imzanın, kendisine ait olup olmadığını sormak gerekir. Çünkü, işçi, istifa dilekçesindeki imzayı inkar yoluna başvurabilir.

Yine, işçi, istifa dilekçesini baskı altında imzalamış bulunabilir. Bu durumda, işçi, istifa dilekçesindeki iradesinin sakatlanmış olduğunu ileri sürmek suretiyle, belgenin hukuken geçersizliğini iddia edebilir. Nitekim, inceleme konusu kararda yerinde olarak, "*işverence tazminatların derhal ödenmesi ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde gerçek istifa iradesinden söz edilemez*" anlatımına yer verilmektedir.

b) İstifa, işçinin tek yanlı bir hukuki işlemi olup; bu yol-daki iradenin, karşı yanın (işverenin) egemenlik alanına ulaşmakla birlikte, mevcut iş ilişkisini sona erdirir. Bu bakımdan, istifanın hüküm doğurması veya hukuken geçerlik taşıması, karşı yan olarak işverenin kabulüne bağlı değildir.

Ancak, uygulamada adlandırıldığı biçimiyle, "işveren istifa dilekçesini işleme koymamış" ve işçi de, istifa dilekçesini verdikten sonra bir süre daha çalışmasını sürdürmüş olabilir. Bu durumda, inceleme konusu kararda belirtildiği üzere, gerçek bir istifadan söz edilemeyip; daha sonra iş ilişkisinin sona erdilmesi durumunda ise, "ikale" (fesih sözleşmesi) yoluyla iş sözleşmesinin sona erdilmesi akla gelebilecektir. Ancak, böyle bir durumda, yapılan ikalenin geçerlik koşullarına uyulması gerekeceği açıktır.

c) Uyuşmazlık konusu olayda, 04.12.2006 tarihli istifa dilekçesi esas alınarak, buna ilişkin 28.03.2000 - 04.12.2006 çalışma dönemine yönelik bir değerlendirme yapılması istenmektedir. Bunun için, söz konusu istifa dilekçesinin, davacı işçinin kendisine gösterilip, istifa hakkında ne düşünüldüğünün sorulması gerekecektir.

3. İnceleme konusu Yargıtay Kararında, 6100 sayılı Yasa'nın 31 inci maddesi belirtilerek, yargıcın davayı aydın-

latma yükümlülüğünden söz edilmektedir. Bu bağlamda, anılan hüküm, "hakim, uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabilir; soru sorabilir; delil gösterilmesini isteyebilir" anlatımını taşımaktadır. Buna göre, 6100 sayılı Yasa m. 31 açısından, uyuşmazlık konusu olaydaki iki olgunun varlığı tartışma yaratmaktadır.

a) Bunlardan ilki, ilk çalışma dönemi olan 04.03.1992 - 18.11.1996 dönemi için 31.01.2020 tarihli bir ibranameyle, yani 24 yılı aşkın bir süre sonra söz konusu dönemin tasfiyeye uğratılıp uğratılmayacağıdır. Bu konuda, davacı taraf, "ilk dönemin tasfiye edilmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, yapılan ödemenin makbuz hükmünde kabul edilerek mahsup yapılması gerektiğini" ileri sürmektedir. 1475 sayılı İş K. m. 14/VIII hükmü uyarınca, aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenemeyeceği için, söz konusu ibranamenin ilk dönemi kapsayıp kapsamadığı noktası açıklığa kavuşturulmak gerekir. Ancak, temyiz incelemesi, bu nokta üzerinde durmamaktadır.

b) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin üzerinde durduğu esas husus; 04.12.2006 tarihli istifa dilekçesinin, hukuken geçerli olup olmadığının araştırılmasıdır. Bunun içindir ki; 6100 sayılı Yasa'nın 31 inci maddesi dayanak yapılmak suretiyle, yargıcın bu noktaya açıklık getirmesi ve bunun için de söz konusu istifa dilekçesi hakkında davacı işçiye diyeceği olup olmadığının sorularak araştırılması istenmektedir.

V. Sonsöz

İnceleme konusu Yargıtay kararı, aralıklı çalışıp işyerinden ayrılacak olan işçilerin kıdem süreleri ve iş sözleşmesinin sona eriş biçiminin aydınlatılması açısından, son derece yerinde bir karar olarak görünmektedir. Gerçekten, doğacak uyuşmazlıklar için, zaman içinde bağitlanan iş sözleşmelerinin kıdem tazminatına hak kazandıracak biçimde sona erip ermediği noktası, bizzat kıdem tazminatının kendisi kadar, kıdem tazminatı alacağına hesabına esas olacak kıdem süresinin belirlenmesi bakımından da önem taşımaktadır.

Özellikle, iş sözleşmesinin işçinin kendi isteğiyle (istifa ederek) işyerinden ayrılmasına verilecek anlamın tespiti bakımından, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin inceleme konusu kararla, istifa dilekçesinin işçinin gerçek iradesini yansıtmadığını aradığı görülmektedir. Bunun için, 6100 sayılı Yasa m. 31 hükmünde somut anlatımını bulan yargıcın

davayı aydınlatma yükümüne başvurulmaktadır. Somut olayda bu, istifa dilekçesi hakkında işçiye diyeceklerinin mahkemece sorulması yoluyla ortaya çıkacaktır.

Diğer yandan, inceleme konusu Yargıtay kararı, eksik inceleme ve araştırmaya dayalı mahkeme kararlarının bozulması gereği bakımından, önem taşımaktadır. Gerçekten, mahkemeler gerekli yeterli araştırma ve inceleme yapmaksızın karar verecek olduklarında, hukuk güvenliği sarsılacak ve bundan kişiler hak kaybına uğrayacaktır. Böylece, inceleme konusu kararda Yargıtay g. Hukuk Dairesi, gerekli inceleme ve araştırmanın yapılmasını istemekle, hukuk devleti kayıplarının bir ölçüde önüne geçmiş olmaktadır.

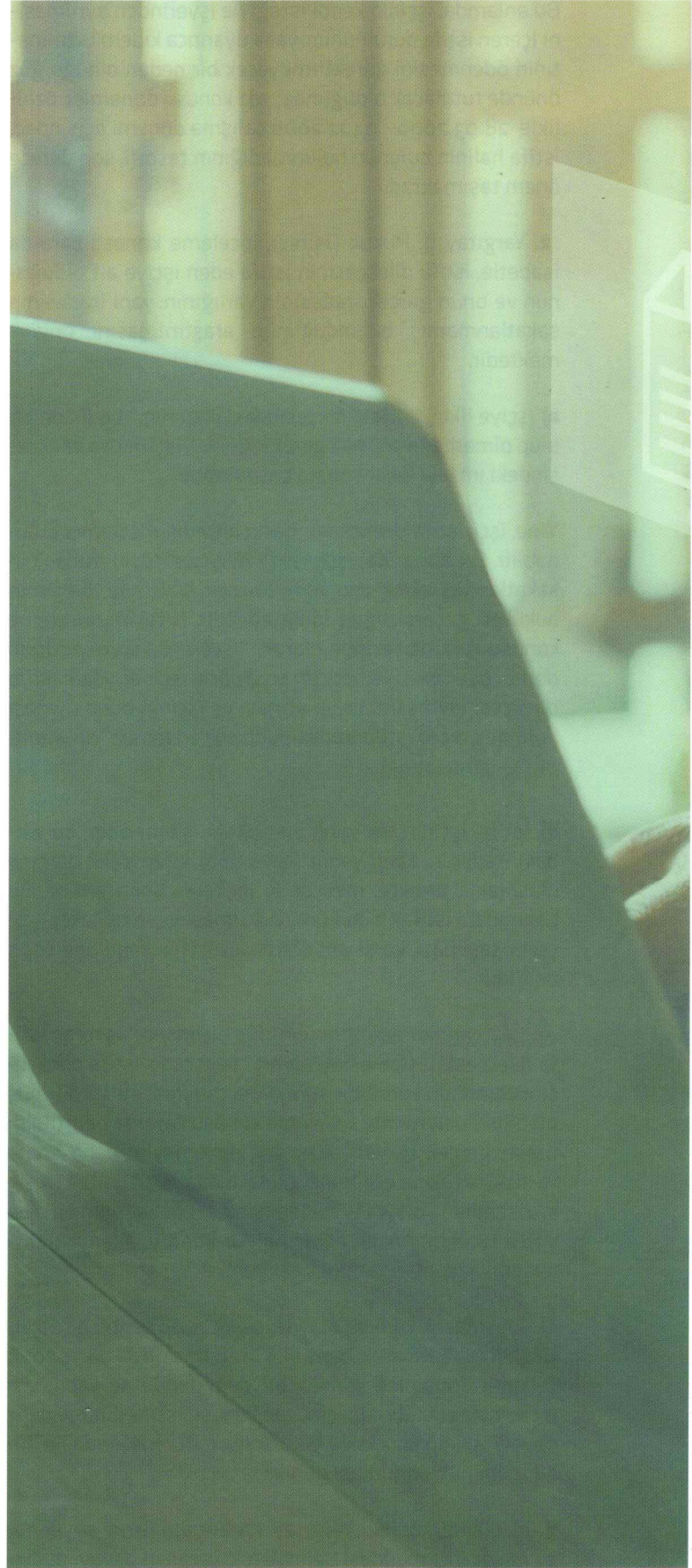
Yararlanılan Kaynaklar

Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E., İş Hukuku Dersleri, 36. bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2023

Ekmekçi, Ö./Yiğit, E., Bireysel İş Hukuku, 5. bası, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2023

Süzek, S., İş Hukuku, 21. bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2021

Tunçomağ, K./Centel, T., İş Hukukunun Esasları, 10. bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2022



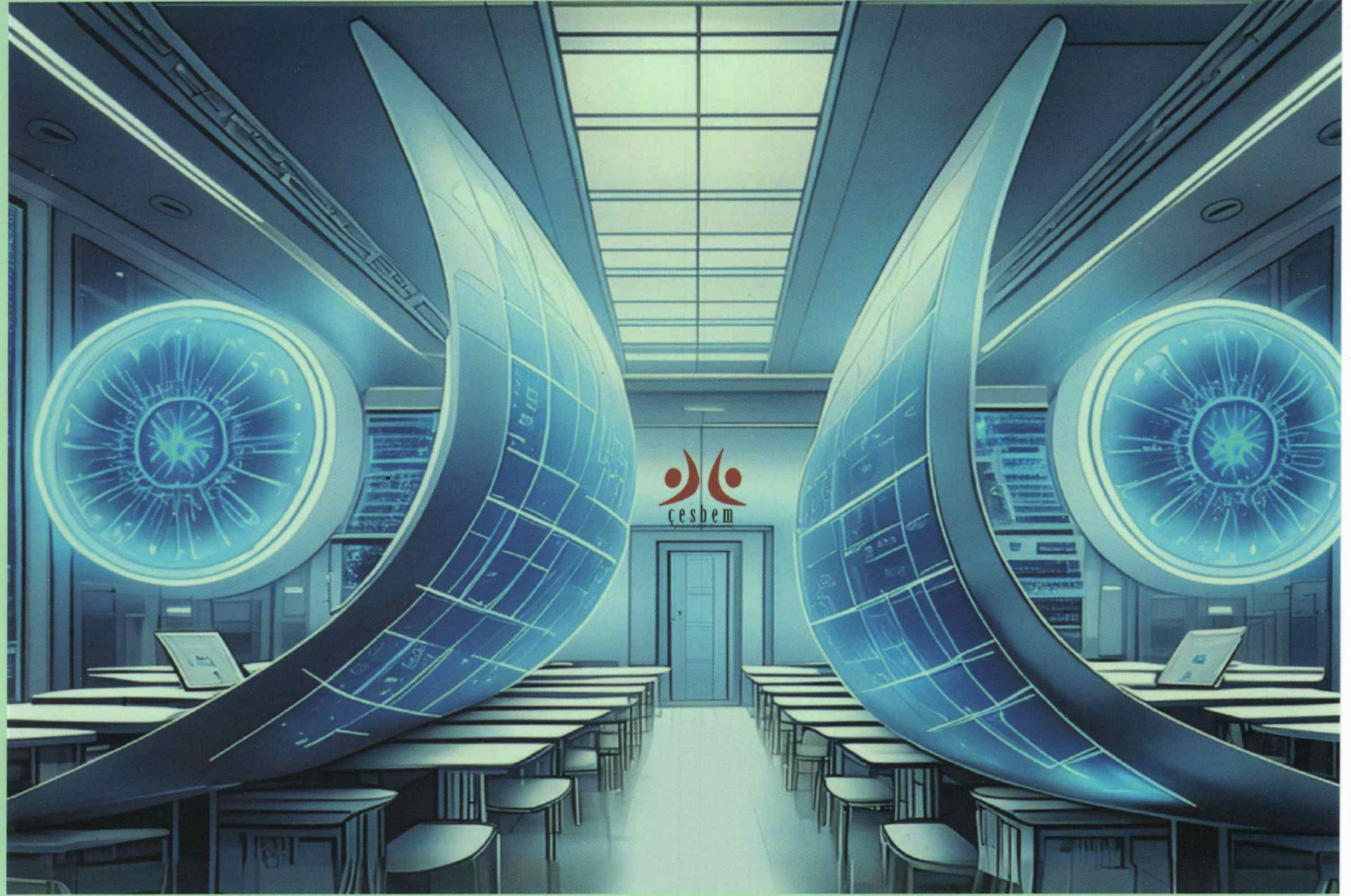
ciment İŞVEREN



CİLT:38 • SAYI:5

EYLÜL 2024

ISSN 1300-3526



60.yıl | Geleceğe Sağlam Adımlarla

#ÇESBEMDijitalleşti

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yayın organıdır