

TEKSTİL
İŞVEREN

HUKUK

100

SAYI: 406 - KASIM 2015

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



İşverene verdiği zarar otuz günlük ücretinden fazla olan hafif kusurlu işçinin iş akdinin haklı nedenle değil; geçerli nedenle fesh edilebileceği (Karar İncelemesi)



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2015/1642

Karar No: 2014/10040

Tarihi: 11.03.2015

Karar Özeti:

İş güvenliği ve mühendis tarafından ortak olarak düzenlenen kusur raporuna göre “işverenin kayda dayalı sistemi kurmaması ve işletmemesi nedeni ile yüzde 50 oranında, kalan yüzde 50 oranındaki kusurun 85’ine tekabül eden 42.5 oranında ise davacı ile birlikte üç işçinin birlikte eşit oranda kusurlu oldukları” anlaşılmıştır. Hatalı üretimin bu oluş şekline göre davacı hafif kusurludur. Bu tespitler ve 6098 Sayılı TBK’nın 400/2 Maddesi kapsamında davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ölçülülük ilkesine aykırıdır. Davacının hafif kusurlu olduğu bu hatalı üretimde yaptığı davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açtığından geçerli neden kabul edilmelidir. O halde somut olayda işverenin iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayandığından, mahkemenin haklı neden nitelendirilmesi hatalı ise de sonuç itibari ile feshin geçersizliği isteminin reddi doğru olduğundan kararın açıklanan gerekçe ile onanmasına karar verilmiştir.

İlgili Mevzuat:

İş K. Md. 25,
TBK Md. 400

Yargıtay Kararı

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi B. Vurgun tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davalıya ait işyerinde kalite kontrolde operatör olarak çalışan ve çocuk bezi üretimi sırasında hatalı üretim yapılmasına neden olup iş sözleşmesi 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 25/II.I Maddesi uyarınca feshedilen davacı, feshin haklı ve geçerli nedene dayanmadığını belirterek, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 18 ve devamı maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini vekili aracılığı ile talep etmiştir.

Mahkemece yapılan yargılama sonunda iş güvenliği ve

tekstil mühendisi uzmanından alınan bilirkişi raporuna itibar edilerek, hasarlı üretim nedeni ile davalının zararının 23.864,72 TL olduğu, bu hatalı üretimde işverenin yüzde 50, davacı işçi ile birlikte üç işçinin ise yüzde 42.5 oranında kusurlu oldukları, davacının bu hatalı üretimde ortak kusurdan 1/3’e tekabül eden kusur oranına isabet eden bedeli olan 3.380,84 TL miktarın davacının bir aylık ücretinin üzerinde olduğu, buna göre feshin haklı nedene dayandığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 25/II.I Bendi’nde “İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması” halinde işverenin iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebileceği ve bu nedenin haklı neden olacağı, bu halde işçinin 1475 Sayılı Kanun’un yürürlükte olan 14. Maddesi uyarınca kıdem tazminatına hak kazanamayacağı düzenlenmiştir. Ancak 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 8098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun işçinin sorumluluğu başlığı altında düzenlenen 400. Maddesi’ne göre “(I) İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. (2) Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur.” Maddede, işçinin sorumluluğunun sınırlandırılması ile ilgili İkinci Fıkra’daki düzenleme hem hukukumuz bakımından yenidir hem de iş kanunlarının kapsamına giren iş ilişkilerinde de uygulanacağı için özel bir önem arz etmektedir. Bu düzenleme nedeni ile kusurun derecesi, işin tehlikeli olup olmaması, zararın yüksekliği, riskin sigorta edilebilirliği, işçinin işletmedeki konumu, ücretinin seviyesi, kıdemi, yaşı, ailevi ilişkileri ve zarar anına kadar ki davranışları göz önünde bulundurulacaktır. (Prof. Dr. Polat SOYER, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Yer Alan “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin “Bazı” Hükümlerin İş Hukuku Açısından Önemi, Kadir Has Üniversitesi, İş Hukuku’nda Güncel Sorunlar Semineri (2) Tebliği). Özellikle 2. Fıkra ve bu fıkranın yasal gerekçesi ile kaynak alınan İsviçre Borçlar Kanunu’nun uygulaması karşısında 25/ II.I Bendi’ndeki haklı nedenin yeniden değerlendirilmesi ve yoruma tabi tutulması gerekir. Zira İkinci Fıkra’daki düzenleme ile işçinin kusur oranına göre verdiği hasar

otuz günlük ücretini aşsa da kusurun daha çok işverende veya başka bir etkende olduğu, işçinin kusurunun daha az ve hafif olduğu durumlarda sorumlu tutulmamasına karar verilecektir.

Diğer taraftan işveren, iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulamalıdır. Yapılan eylemle orantılı olmayan ve ölçüsüz olarak nitelendirilebilecek bir yaptırım mazur görülemez. Sonuç itibariyle feshin de bir cezadır. Ölçülülük ilkesi uyarınca uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı, bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. Bu ilke uyarınca yargıç feshin geçerli olup olmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığını dikkate alarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan feshin türü arasında bir orantısızlık (ölçsüzlük) olup olmadığını takdir edecektir. İşçinin davranışının haklı feshin olarak değerlendirilmesi ağır ve gerekli olmayan bir sonuç ise geçerli neden, işveren açısından iş ilişkisinin devamını önemli ölçüde çekilmez hale getirmeyecek ve işçiye feshin dışında başka bir disiplin cezası ile geçiştirilebilecek bir davranış ise geçersiz neden kabul edilmelidir. Dosya içeriğine ve özellikle iş güvenliği ve mühendis tarafından ortak olarak düzenlenen kusur raporuna göre “işverenin kayda dayalı sistemi kurmaması ve işletmemesi nedeni ile yüzde 50 oranında, kalan yüzde 50 oranındaki kusurun 85’ine tekabül eden 42.5 oranında ise davacı ile birlikte üç işçinin birlikte eşit oranda kusurlu oldukları” anlaşılmıştır. Hatalı üretimin bu oluş şekline göre davacı hafif kusurludur. Bu tespitler ve 6098 Sayılı TBK’nın 400/2 Maddesi kapsamında davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ölçülülük ilkesine aykırıdır. Davacının hafif kusurlu olduğu bu hatalı üretimde yaptığı davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açtığından geçerli neden kabul edilmelidir. O halde somut olayda işverenin iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayandığından, mahkemenin haklı neden nitelendirilmesi hatalı ise de sonuç itibari ile feshin geçersizliği isteminin reddi doğru olduğundan kararın açıklanan gerekçe ile ONANMASINA, 11/03/2015 gününde oybirliği ile karar verildi.

Kararın İncelenmesi

İnceleme konumuz karar; karar metninden de anlaşılacağı üzere işverene otuz günlük ücretiyle karşılanamayacak ölçüde zarar veren bir işçinin iş akdini haklı nedenle fesheden işverene karşı açılan feshin geçersizliği ve işe iade davasına ilişkin olup; Yerel Mahkeme işçinin iş akdinin haklı nedenle feshedildiği gerekçesiyle davayı reddetmiş, kararın temyiz edilmesi üzerine de Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; davanın reddine ilişkin Yerel Mahkeme’nin feshin haklı nedenle yapıldığı ve bu nedenle davanın reddine ilişkin kararının gerekçe açısından yanlış olduğunu; davanın red gerekçesinin haklı neden değil; geçerli neden olması gerektiğini belirterek kararı onamıştır.

Somut olayda, işe iade davasının reddi gerektiği, hem Yerel Mahkeme kararında hem de Y9HD’nin kararında

belirtilmiştir. Bu açıdan, davanın sonucu itibariyle Yerel Mahkeme ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi arasında bir görüş ayrılığı yoktur. Ne var ki feshin geçersizliği ve işe iade talebiyle açılan davanın reddinin feshin haklı nedenle mi yapılmış olduğu; yoksa geçerli nedenle mi yapılmış olduğu konusunda Yerel Mahkeme ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi arasında beliren bu görüş ayrılığı, iş bu davada sonuca etkili olmamış ise de Yargıtay kararında belirtilen gerekçe, davacı işçinin açması muhtemel kıdem tazminatı davasında, davacı işçi lehine, bir kesin hüküm değil ise de bir kesin delil oluşturacaktır. Başka bir anlatımla; sözkonusu feshin haklı nedenle yapılmadığı yargı kararıyla sabit olmuş olacaktır. Bu nedenle sözkonusu olayda feshin haklı nedenle mi geçerli nedenle mi yapılmış olduğunun değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

Bilindiği gibi İş Kanunu’nun 25/II.I Maddesi’ne göre “İşçinin kendi isteği veya savsaması” yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması” bir haklı nedenle feshin nedeni sayılmıştır. Öte yandan 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6018 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, yürürlükten kaldırılan eski 818 Sayılı Borçlar Kanunu’nun işçinin özen borcunu ve bu borca aykırılık nedeniyle sorumluluğunu düzenleyen 321’inci Maddesi’ni karşılamak üzere 396’ncı Maddesi’nin ilk iki fıkrasında işçinin özen borcunu düzenlemekte, buna karşılık sözkonusu borca aykırılığın doğurduğu zararlara ilişkin olarak da ayrı bir madde ile 400’üncü Maddesi’nde “işçinin sorumluluğu” başlığı altında ayrı bir düzenleme yaparak “işçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde, işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen ve bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur” hükmüne yer vermiştir. Burada üzerinde durulması gereken husus önceki Borçlar Kanunu’nda yer almayan ve yeni kanunda işçinin sorumluluğunu tayin hususunda yer alan “işin tehlikeli olup olmaması” kıstasıdır. Öğretide bu husus işin zarara yatkın olması şeklinde nitelenmekte ancak hangi işlerin zarara yatkın olduğunun belirlenmesindeki güçlük nedeniyle zaman içinde işletme rizikosuna kavramı ön plana çıkartılmış ve “özenli bir işçinin dahi ara sıra hata yapmasının olağan olduğu, işçinin hafif ihmaliyle verdiği zararların işletme rizikosuna dâhil olması gerektiği görüşü kabul edilmiştir. Bunun sonucu olarak da işçinin hafif ihmali ile verdiği zarardan sorumlu olmadığı sonucuna varılmaktadır. Ancak tekrar belirtelim ki, bu sonucun kabulü için işin zarara yatkın nitelikte bir iş olması gerekmektedir (Soyer, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Yer Alan “Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Bazı Hükümlerin İş Hukuku Açısından Önemi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2) 25 Mayıs 2012, Kadir Has Üniversitesi, sh.13-15. Kübra Doğan Yenisey, Türk Borçlar Kanunu’nun “Genel Hizmet Sözleşmesine” İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Akademik Forumu, sh.85-86).

Yukarıdan beri yapılan bu açıklamalar işçinin özen borcuna aykırılık teşkil eden kusur derecesinin,

ortaya çıkan zararın tazmini açısından konunun ele alınmasıdır. Ancak Türk Borçlar Kanunu Madde 400'de, işçinin zarardan sorumluluğu açısından yer alan yeni düzenlemenin İş K. Md. 25/II.I'de yer alan işverenin haklı nedenle fesih yetkisini ne ölçüde etkilediği konusu üzerinde de durulmalıdır. Nitekim inceleme konumuz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı'nda da Türk Borçlar Kanunu Md. 400'den hareketle dava konusu olayda feshin haklı nedenle değil; geçerli nedenle yapılmış sayılması gerektiği sonucuna varılmıştır. Gerçekten de tazmin yükümlülüğü doğurmayan bir zararın haklı nedenle fesih nedeni olarak kabul edilmesi mümkün olmamalıdır (Soyer, 15. Yenisey, 86; Süzek, İş Hukuku, 11. Bası, sh.365. Bak ve Karşılaştır. Alpagut, İş ve Sosyal Güvenlik Akademik Forumu 115, 145/146).

Kuşkusuz bu noktada en doğru çözüm İş K. Md. 25/II'nin Türk Borçlar Kanunu ile uyumlu hale getirilmesidir. Bu yapılmadığı sürece ve İş Kanunu Md. 25/II'deki açık düzenleme karşısında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında varılan sonucun tartışmaya açık olduğu söylenebilir. Kaldı ki; Yüksek Mahkeme'nin kararına konu olan olayda davacı işçinin kusur oranının düşük olduğu belirtilerek varılan sonucun isabetli olduğunu söyleyebilmek için; sözkonusu işçinin yaptığı işin zarara yatkın bir iş olduğu ve bu nedenle de verilen zararın işletme rizikosu içerisinde tolere edilebilir nitelikte olması gerekir. Aksi takdirde her hafif kusurda, zarar miktarı 30 günlük ücretle karşılanmayacak olsa da haklı nedenle fesih yapılamaması gibi bir sonucu ulaşılabilecektir, karara konu olan olayda davacı işçinin kalite kontrol operatörü olduğu belirtilmekte, ancak bu işin B.K. 400/II'deki koşulları taşıyıp taşımadığı konusunda bir açıklık yoktur.

Öte yandan Yüksek Mahkeme'nin kararında vardığı sonucu desteklemek için kullandığı ikinci gerekçe “ölçülülük” ilkesi olmuştur. Kuşkusuz ölçülülük ilkesi İş Hukuku'nda önemli bir ilkedir. Ne var ki olayda yasanın açıkça düzenlediği bir konuda ölçülülük ilkesine gidilmemelidir. Yasa koyucu 25/II.I'de otuz günlük ücreti tutarında iş akdinin haklı nedenle feshedebileceğini düzenlemiştir. Kanımca da sözkonusu düzenleme, yasa hükmünün kıdem tazminatı ile ilişkisi de dikkate alınırsa özellikle kıdemli işçiler için ağır bir yaptırımdır. Nitekim, 1475 Sayılı İş Kanunu'nda 10 günlük ücretle karşılanamayacak zarar haklı nedenle fesih sebebi olarak düzenlenmiş iken 4857 Sayılı İş Kanunu'nda bu süre otuz güne çıkartılmıştır. Kuşkusuz asıl sorun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun getirdiği iş güvencesi sistemiyle hukukumuz giren “geçerli neden” kavramı karşısında İş K. Md. 25'deki “haklı neden” sayılan nedenlerin yeniden ele alınmamış olmasıdır. “Geçerli neden” kavramının yer almadığı 1475 Sayılı Kanun dönemindeki sözkonusu kanunun 17'nci Maddesi'ndeki haklı neden olarak belirtilen nedenler; “geçerli neden” kavramının yer aldığı 4857 Sayılı Kanun döneminde, aşağı yukarı aynı şekilde kanunun 25'inci Maddesi'ne aktarılmıştır. Bu durum özellikle iş akdinin feshinin sonuçlarına ilişkin, işe iade, kıdem-ihbar tazminatı gibi davalarda Yüksek Mahkeme'yi mahkemenin temel işlevi ve hukukun temel amacı olan adaleti sağlamak konusunda, zaman zaman inceleme konumuz kararda olduğu gibi yasa hükmünün çok açık olmakla birlikte, adaletsiz sonuçlar doğuran hükmü karşısında “ölçülülük ilkesi”ne başvurmak zorunda bırakılmaktadır.

Sonuç:

Yukarıda belirtilen nedenlerle inceleme konumuz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı tartışılabilir nitelikte bir karardır.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/8710

Karar No: 2014/5492

Tarihi: 06.03.2014

Karar Özeti:

4857 Sayılı Kanun'un 22'nci Maddesi'nde, çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmemiştir. Bununla birlikte çalışma koşullarının değiştirilmesi aynı zamanda koşullarının uygulanmaması anlamına geldiğinden, aynı yasanın 24'üncü Maddesi'nin (II-f) bendinde belirtilen hal, işçinin haklı fesih nedenleri arasında sayılmıştır. Bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep hakkı doğmazsa da, kıdem tazminatı ödenmelidir. Bununla birlikte, çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi halinde, ihbar ve kıdem tazminatlarını talep hakkı doğar. Somut olayda, yukarıdaki ilkelerde de belirtildiği üzere ikramiye ödemesinin kaldırılması işçi aleyhine çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olup 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. Maddesi gereğince yazılı olarak işçiye bildirilmesi, işçinin bu değişikliği yazılı şekilde kabulünden sonra geçerlilik kazanacağı göz ardı edilerek davanın reddine karar verilmesi isabetsiz olup bozma nedenidir.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 22, 24,

1475 Sayılı İş K. Md. 14

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı, çalıştığı dönem boyunca yılda bir defa aralık ayında verilen yılbaşı ikramiyesinin 2004-2005-2006-2007 yıllarında ödenmediğini, bu ikramiye ödemesinin işveren tarafından sorumluluktan kurtulmak için bordrolarda prim adı altında gösterilerek ödendiği, her yılın aralık ayında ödenen bu miktarın prim olarak nitelendirilemeyeceğini, primin çalışanın çalışmasına göre bir defalık ödenen ücret olduğunu, oysa ki ikramiyenin, rutin hep aynı tarihte tüm çalışanlara ödenen işyeri uygulaması olduğunu, diğer çalışan arkadaşlarının bordroları incelendiğinde prim adı altında her yılın Aralık ayında bir maaşlarına denk düşen miktarlarda ödeme aldıkları görüleceğini, bu nedenle, 2.000,00 TL. ikramiye alacağıının fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla yasal faizi ile birlikte tahsiline, karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı, şirkette hiçbir zaman yılbaşı ikramiyesi uygulamasının olmadığı, işlerin iyi gittiği zamanlarda dönem dönem uygulanan başarı primi uygulamasına 2003 yılında son verildiği, müvekkil şirkette 3 ayda bir tam maaş tutarında ikramiye verildiği ve bordrolara yansıtıldığı, müvekkil şirkette 2004 yılına kadar işverenlerin belirli kârlılık oranına ulaşması durumunda beyaz yakalı çalışanlara prim ödemesi yapıldığını, 2004 yılında şirketin mali durumu, yapılan prim ödemesinin beyaz yaka ve mavi yaka arasında farka yol açması ve şirket yönetiminin almış olduğu karar gereğince 2004 yılından itibaren prim ödemelerine son verildiği ve tüm çalışanlara duyurulduğunu, davacının 2003 tarihinden sonra prim uygulamasının kaldırılmasına hiçbir itirazda bulunmadığını, prim uygulamasının kaldırılmasından 6 yıl sonra imzaladığı umumi feragatname ve ibraname ile prim ödenmemesinin uzun bir süre itiraz etmeksizin çalışmaya devam etmesi, prim ödenmemesinin iş şartı haline geldiğini açıkça kanıtladığını, daha önce de belirtildiği üzere, ücret ve ücretin eki niteliğindeki sosyal hakların 5 yıllık zamanaşımına tabi olduğunu bu nedenle zamanaşımına uğrayan ve haksız yere açılan davanın reddine, karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, tüm dosya kapsamı ile birlikte değerlendirildiğinde, davacıya ait ücret bordrolarının incelenmesinde, yılda 4 defa olmak üzere 3 ayda bir ikramiye ödendiği, ayrıca fazla mesai ücreti tahakkuk ettirildiği, yol yardımı, çocuk yardımı, dönemine göre yakacak yardımı, okul yardımı, gıda yardımı gibi sosyal hakların tahakkuk ettirilerek ödendiği, davacı emekliliği nedeniyle, işçilik haklarından doğan tüm alacaklarının ödendiğini en geniş biçimde detaylandırılarak umumi ibraname ve feragatname imzaladığı, söz konusu ibraname Yargıtay'ın benimsemiş olduğu ibraname özelliğini taşımamış olmasına rağmen, davacının emeklilik sonrası tekrar işe başlamış olması ve 5 yıllık zamanaşımı da dahil ödenmeyen yılbaşı ikramiyeleri (prim) için yıllarca ihtirazı kayıt koymadan çalışmaya devam ettiği, dosyaya ibraz edilen ücret bordroları ve sicil dosyasının tetkikinden anlaşıldığı, hizmet sözleşmesinde ikramiye ve prim uygulaması ile ilgili bir tespitin yapılmadığı, tamamen işverenin takdirinde olan bir işlem olduğu, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ve işyeri uygulaması ile ilgili olarak, 2004 yılından itibaren uygulanmayan prim uygulamasının işverenin tasarrufunda olan bir uygulama olduğu, davalı işyerinde iddia edilen yılbaşı ikramiyesi uygulamasının olmadığı, Yargıtay'ın yerleşik kararlarında açıklanan hususların ışığında davacının, ihtirazı kayıt konulmadan çalışmasına devam ettiği gibi 2 yıllık süreyi aşmış olması nedeniyle de iş şartı haline dönüştüğü, davacı tarafından talep edilen, 2004-2005-2006-2007 yıllarında ödenmeyen yılbaşı ikramiyesi uygulamasının, 2004 yılından beri prim ve kârlılık durumuna göre işverenin tasarrufunda olan bir uygulama olduğu, davacının talep etmiş olduğu yılbaşı ikramiyesi uygulamasının olmadığı kanaat ve sonucuna varılarak davanın reddine karar verilmiştir.

Taraflar arasında uyuşmazlık konusu, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

İş Hukuku'nun en tartışmalı alanlarından biri çalışma koşullarının tespiti ile bu koşulların uygulanması,

değişiklik yapılması, en nihayet işçinin kabulüne bağlı olmayan değişiklik ile işverenin yönetim hakkı arasındaki ince çizginin ortaya konulmasıdır.

İş Hukuku, işçi hakları yönünden sürekli ileriye yönelik gelişimci bir karaktere sahiptir. Bu anlayıştan hareket edildiğinde, işçinin haklarının iş ilişkisinin devamı sırasında daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun temel amaçları arasındadır. Çalışma koşulları bakımından geriye gidişin işçinin rızası hilafına yapılamaması gerekir.

İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, “çalışma koşulları” olarak değerlendirilmelidir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22'nci Maddesi'ndeki, “işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21'inci Madde hükümlerine göre dava açabilir” şeklindeki düzenleme, çalışma koşullarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturur.

Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir.

Sözü edilen 22'nci Madde'nin yanı sıra Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir.

İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dâhil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dâhildir.

Kanunların içinde ve üstünde bir yere sahip olan Anayasa'da çalışma koşullarına ilişkin birtakım genel düzenlemeler yer almaktadır. Anayasa'nın güvence altına aldığı temel hak ve özgürlükler ile sosyal ve ekonomik haklar, bütün çalışma koşullarının oluşumunda ve çerçevelerinin belirlenmesinde etkilidir. Bu açıdan Anayasa'nın temel hak ve özgürlükler ile sosyal ve ekonomik hakları çalışma koşulları belirlenirken göz önünde bulundurulmalıdır.

Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan en önemlisi şüphesiz 4857 Sayılı İş Kanunu'dur. İşçinin ücretinin alt sınırının gösterildiği (Md. 39), günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirlendiği (Md. 41 ve 63), hangi hallerde günlük ve haftalık iş sürelerini aşan çalışmaların

yapılabileceğinin ve bu durumda ödenmesi gereken ücretlerin ve daha pek çok konunun açıklandığı İş Kanunu, çalışma koşullarının temelini oluşturur. İş ilişkisinde bu gibi emredici hükümlerin dışında, işçi aleyhine bir uygulamaya gidilemeyeceği gibi aksine uygulama iş koşulu haline gelmez. Örneğin tam süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan bir işçiye sürekli olarak asgari ücretin altında ücret ödenmiş olması iş koşulunu oluşturmaz.

Uygulamada, yazılı olarak yapılan iş sözleşmelerinde çoğunlukla işçinin yerine getireceği iş, unvanı, ücret ve ekleri belirtilmekle birlikte, çalışma koşullarının tespitine yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemektedir. Bu noktada çalışma koşullarının tespiti ve değişikliğin yapıp yapılmadığı konularında ispat sorunlarını beraberine getirmektedir. Çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik yapıldığı konusunda ispat yükü işçidedir.

İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklindeki sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükümünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.

Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliği gibi belgeler de yerini alır. Bu nedenle işçinin açık veya örtülü onayını almış personel yönetmeliği, iş sözleşmesi hükmü niteliğindedir. İşyerinde öteden beri uygulanmakta olan personel yönetmeliğinin kural olarak işçi ile iş ilişkisinin kurulduğu anda işçiye bildirilmesi gerekir. Daha sonra yapılacak olan değişikliklerin de işçiye duyurulması bağlayıcılık açısından geçerlidir. Yasal veya sözleşme gereği bir zorunluluk olmadığı halde, işyerinde uygulana gelen "işyeri uygulamaları" da çalışma koşullarının belirlenmesinde etkindir.

İşyerindeki uygulamaların tüm işçiler yönünden ortak bir nitelik taşıması mümkün olduğu gibi, eşit konumda olan bir ya da birkaç işçi açısından süregelen uygulamalar da çalışma koşullarını oluşturabilir.

Çalışma koşullarını belirleyen faktörler arasında yukarıdan aşağıya doğru bir sıralama yapmak gerekirse; Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve işyeri uygulamaları bir bütün olarak çalışma koşullarını belirler. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar piramidinin üst sıralarında mutlak emredici olarak düzenlenen bir hususun, işçi lehine olsa dahi daha alt sıradaki kaynaklarla değiştirilmesi mümkün değildir. 4857 Sayılı Yasa'nın 21'inci Maddesi'nin Son Fıkrası hükmü, bu konuda örnek olarak verilebilir. Feshin geçersizliğinin tespiti üzerine işverenin bir aylık işe başlatma süresi, işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırı ile boşta geçen sürenin en çok dört ayla sınırlı olduğu yönündeki hükümler

yasada mutlak emredici olarak belirlenmiş ve işçi lehine de olsa değişiklik yolu kapatılmıştır.

Yasada mutlak emredici herhangi bir hüküm bulunmaması şartıyla, çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında çatışma olması durumunda, işçinin yararına olan düzenleme ya da uygulamanın, çalışma koşulunu oluşturduğu kabul edilmelidir. Örneğin yasada haftalık 45 saati aşan çalışmaların yüzde 50 zamlı olarak ödeneceği kuralına rağmen, işverenin bu yönde hiç ödeme yapmamış olması, fazla çalışmanın ödenmeyeceği yönünde bir çalışma koşulu olduğu şeklinde yorumlanamaz. Aynı şekilde işverenin yüzde 50 zamlı ücret yerine daha az bir oranda ödeme yapmış olması da, işçi aleyhine olduğundan bağlayıcılık taşımaz. Buna karşın, işçiye fazla çalışma ücretlerinin yüzde 100 zamlı ücret üzerinden ödenmesine dair iş sözleşmesi ya da süreklilik gösteren işyeri uygulaması geçerli olup, bu yönde bir çalışma koşulu ortaya çıkmış olur.

Yasanın 22'nci Maddesi'nin İkinci Fıkrası'nda, çalışma koşullarının, tarafların karşılıklı uzlaşmaları ile değiştirilmesinin her zaman mümkün olduğu kurala bağlanmıştır. Çalışma koşullarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması yasa gereğidir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması gerekir. İşçi çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. Bir başka anlatımla işveren işçinin bir kez vermiş olduğu değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz.

İşçinin değişikliği kabul yazısının işverene ulaşma anına kadar bu değişiklikten vazgeçmesi mümkündür. Yazılı olarak bir kabul olmamakla birlikte işçinin değişikliği kuşkuyla yer vermeyecek biçimde kabul anlamına gelen davranışlar içine girmesi halinde, işçinin bu davranışı 22'nci Madde'nin İkinci Fıkrası anlamında, çalışma koşullarında anlaşma yoluyla değişiklik olarak değerlendirilmelidir. İşyerinde müdür unvanını taşıyan bir işçinin daha alt bir göreve verilmesi ve işçinin bu yeni görevini benimseyerek çalışması durumu buna örnek olarak verilebilir.

Yapılan değişiklik önerisi, altı işgünü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiye bağlamaz. Bu sürenin geçirilmesinden sonra, işçinin değişiklik önerisini kabul etmesi, işçi tarafından işverene yöneltilen yeni icaptır. İşveren iş sözleşmesini ancak altı iş günlük sürenin geçmesinden sonra feshedebilir. İşçinin altı işgünü geçmesinden sonra yaptığı kabul beyanı üzerine işverenin iş sözleşmesini feshi, kendisine yöneltilen yeni icap beyanının örtülü olarak reddi anlamına gelir.

İşçi çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmez ve işyerinde çalışmaya devam edilirse, değişiklik gerçekleşmemiş ve sözleşme eski şartlarla devam ediyor sayılır. Bu durumda işveren, değişiklik teklifinden vazgeçerek sözleşmenin eski şartlarda devamını isteyebilir ya da çalışma koşullarında değişikliğine geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak koşulu ile sözleşmeyi feshedebilir.

Fesih bildiriminin şarta bağlanamayacağı kuralının istisnasını, gerçekleşmesi muhatabın iradesine bırakılan iradî şart oluşturur. İradî şartın tipik örneğini, fesih bildirim sonuc doğurmasının değişiklik önerisinin kabulü veya reddi şartına bağlanmasıdır. Bu anlamda, fesih bildiriminin geciktirici veya bozucu şarta bağlanması mümkündür.

Geciktirici şarta bağlı fesih bildiriminde işveren, fesih bildiriminin, işçinin değişiklik önerisini reddetmesi veya zamanında kabul etmemesi durumunda hüküm ve sonuçlarını doğuracağını ifade ederek, değişiklik fesih bildiriminde bulunabilir.

Feshin hüküm ve sonuçları değişiklik önerisinin işçi tarafından kabul edilmemesi durumunda doğar.

Geciktirici şarta bağlı değişiklik feshinde, değişikliğin yazılı olarak kabulü için altı iş gününden az süre tanınmaz. Aynı zamanda değişikliğin dayanağı ile fesih için geçerli neden işverence yazılı olarak açıklanmalıdır.

İşçinin değişiklik önerisini kabul etmesi halinde iş sözleşmesinin feshinin, geçersiz olacağı açıklandığı durumlarda, bozucu şarta bağlı değişiklik feshi söz konusudur. Belirtilen uygulama biçiminde, işveren işçinin sözleşmesinin bildirim süresine uygun olarak feshedildiğini bildirmekle birlikte, çalışma koşullarında değişiklik önerisini getirmekte ve değişikliğin kabul edilmesi durumunda feshin geçersiz olacağını açıklamaktadır. Bu durumda da işçiye en az altı iş günü süre tanınmalı ve bozucu şarta bağlı bildirim yazılı olarak yapılmalıdır. İşçinin değişiklik teklifini kabul etmesi halinde, fesih geçersiz olur ve iş ilişkisi yeni çalışma koşullarında çalışma şeklinde devam eder. Aksi halde fesih, bildirim işçiye tebliği ile birlikte geçerli olur ve bildirim önelinin geçmesiyle iş ilişkisi sona erer.

Değişiklik feshinde geçerli neden denetimi iki aşamalı olarak yapılmalıdır. İlk olarak, iş sözleşmesinin muhtevasında değişikliği gerekli kılan geçerli bir neden bulunmalıdır. Dolayısıyla, 4857 Sayılı Kanun'un 18'inci Maddesi'nde fesih için aranan geçerli nedenler, değişiklik feshinde de aynen bulunmalıdır. Bir başka anlatımla, değişiklik feshine gidebilmek için işçinin yeterliliğinden, davranışından veya işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedenin bulunması gereklidir. Belirtilen geçerli nedenlere ilişkin denetim burada da aynen yapılmalıdır. Denetimin ağırlığı ve ölçüsü farklılık arz etmez. Yapılacak denetimde, değinilen 18'inci Madde anlamında geçerli bir nedenin varlığı tespit edilmezse, ikinci aşamaya geçmeden değişiklik feshi geçersiz kabul edilmelidir.

İş sözleşmesinin değiştirilmesini gerektiren bir geçerli nedenin varlığının tespiti halinde, ikinci aşamada fiilen teklif edilen sözleşme değişikliğinin kanuna, toplu iş sözleşmesine ve ölçülülük ilkesine uygun olup olmadığı ve işçiden bu teklifi kabul etmesinin haklı olarak beklenip beklenemeyeceğinin, bir başka anlatımla, kendisine yapılan değişiklik teklifini kabullenmek zorunda olup olmadığı denetiminin yapılması gerekir. Diğer bir anlatımla, ikinci aşamada değişiklik teklifinin denetimi söz

konusudur. Bu bağlamda esas itibarıyla somut olayın özelliklerine göre ölçülülük denetimi yapılmalıdır. Değişiklik feshi, ancak çalışma şartlarının değiştirilmesi için uygun ve daha hafif çare olarak gerekli ve takip edilen amaca göre orantılı ise (ultima-ratio) gündeme gelebilir. Çalışma şartlarının değiştirilmesini gerektirmeyecek veya daha hafif çalışma şartlarının önerilmesini gerektirecek ve aynı amaca ulaşılmasını mümkün kılacak organizasyona yönelik veya teknik ya da ekonomik alana ilişkin başka bir tedbirin mevcut olmaması gerekir. İşveren ayrıca, mümkünse, sözleşmenin değiştirilmesine ilişkin daha makul bir teklifte bulunmalıdır. Değişiklik teklifi, iş hukukuna ilişkin eşit davranma ilkesini ihlal ediyorsa, işçi bu teklife katlanmak zorunda olmadığından, değişiklik feshi geçersiz sayılır.

İş sözleşmesinin içeriğinin birkaç unsur açısından değiştirilmesi teklif edilmişse, işçi tarafından kabul etmesinin beklenebilir olup olmadığına denetimi, her bir unsur açısından ayrı ayrı gerçekleştirilmelidir. Değiştirilmesi teklif edilen birkaç unsurdan sadece birisinin kabulünün işçi açısından beklenemez olduğuna karar verilirse, değişiklik feshinin tamamının geçersizliğine hükmedilmelidir. Mahkeme, sözleşme değişikliğinin kısmen geçerli kısmen geçersiz olduğuna karar veremez.

İşçiye, mümkünse, onun açısından en az olumsuzluk teşkil eden teklifte bulunulmalıdır. Şüphesiz, işverenin önerdiği değişiklik teklifinin feshin tek alternatifi olduğu, başka içerikte bir değişiklik önerisinin yapılmasının mümkün olmadığı sonucuna varılırsa, işçi tarafından teklifin kabul edilmesinin beklenebilir olup olmadığına denetimi yapılmaz.

4857 Sayılı Kanun'un 22'nci Maddesi'nde, çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmüştür. Bununla birlikte çalışma koşullarının değiştirilmesi aynı zamanda koşullarının uygulanmaması anlamına geldiğinden, aynı yasanın 24'üncü Maddesi'nin (II-f) bendinde belirtilen hal, işçinin haklı fesih nedenleri arasında sayılmıştır. Bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep hakkı doğmazsa da, kıdem tazminatı ödenmelidir. Bununla birlikte, çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi halinde, ihbar ve kıdem tazminatlarını talep hakkı doğar.

Somut olayda, yukarıdaki ilkelerde de belirtildiği üzere ikramiye ödemesinin kaldırılması işçi aleyhine çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olup 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. Maddesi gereğince yazılı olarak işçiye bildirilmesi, işçinin bu değişikliği yazılı şekilde kabulünden sonra geçerlilik kazanacağı göz ardı edilerek davanın reddine karar verilmesi isabetsiz olup bozma nedenidir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacı tarafa iadesine, 06.03.2014 gününde oybirliği ile karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/27594

Karar No: 2014/5349

Tarihi: 06.03.2014

Karar Özeti:

Davacı asil 21.02.2013 tarihli celsedeki beyanı ile de iradesinin istifa olmadığı, çok zor şartlarda çalıştığı için başka bir birime geçirilmek amacı ile dilekçe verdiğini ifade etmiştir. Davacının dilekçesi dışında istifa iradesini tereddüde yer vermeyecek şekilde başkaca istifa iradesini ortaya koyacak deliller tespit edilememiştir. Davacının iş saatlerinin yoğun olup günde 12 saat çalıştığı mahkemece kabul edilerek fazla mesai alacağı kabul edilmiştir. Bu durumda davacının verdiği dilekçenin istifa dilekçesi olmadığı, güvenlik görevlisi olarak iş yoğunluğu nedeni ile bu bölümde daha fazla çalışmak istemediğini beyan ettiği, amacının iş değişikliği olduğu anlaşılmıştır. Bu halde kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 17, 24

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi taraf vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Karar:

1. Dosyadaki yazılara hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine.

2. Davacı, davalı belediyenin değişik taşeron firmalarında belirsiz süreli hizmet akdi ile çalıştığını, çalışmasının aralıksız olarak 03/11/2008 tarihine kadar devam ettiğini, iş akdinin işveren tarafından feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin, fazla mesai alacaklarının tahsilini istemiştir. Davalı, davacının belediyenin işçisi olmadığını ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Taraflar arasında, iş ilişkisinin işçinin istifası ile sona erip ermediği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı, karşı tarafa yöneltmesi 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 nedenle iş sözleşmesinin derhal feshi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24.Maddesi'nde düzenlenmiştir. İşçinin önelli fesih bildirimünün normatif düzenlemesi ise aynı yasanın 17. Maddesi'nde ele alınmıştır. Bunun dışında yasada işçinin istifası özel olarak

düzenlenmiş değildir.

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim önceli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla 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 karşılaşılan şekliyle işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilir.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatlarının derhal ödeneceği sözünü vermek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

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

İstifa Belgesi'ndeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu durumda istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır.

Somut olayda; davacının Temağ Güvenlik Hiz. Ltd. Şti.'ne hitaben yazdığı 03/11/2008 tarihli istifa dilekçesi ile "mağduriyetine" istinaden güvenlik görevlisi olarak daha fazla çalışmak istemediğini beyan etmiştir. Davacı asil 21/02/2013 tarihli celsedeki beyanı ile de iradesinin istifa olmadığı, çok zor şartlarda çalıştığı için başka bir birime geçirilmek amacı ile dilekçe verdiğini ifade etmiştir. Davacının dilekçesi dışında istifa iradesini tereddüde yer vermeyecek şekilde başkaca istifa iradesini ortaya koyacak deliller tespit edilememiştir. Davacının iş saatlerinin yoğun olup günde 12 saat çalıştığı mahkeme kabul edilerek fazla mesai alacağı kabul edilmiştir. Bu durumda davacının verdiği dilekçenin istifa dilekçesi olmadığı, güvenlik görevlisi olarak iş yoğunluğu nedeni ile bu bölümde daha fazla çalışmak istemediğini beyan ettiği, amacının iş değişikliği olduğu anlaşılmıştır. Bu halde kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

O halde davacının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, aşağıda yazılı temyiz harcının davalıya yükletilmesine, peşin alınan harcın istek halinde davacıya iadesine, 06/03/2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.