

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ E. 2016/226 K. 2018/26029 T. 3.12.2018

* KIDEM TAZMİNATI İSTEMİ (Dava ve Temyiz Dilekçelerinde Belirtilen Davalı İle Organik Bağlı Bulunduğu İddia Edilen Dava Dışı Şirketin Ortaklarının ve Yetkililerinin Ticaret Sicil Memurluğundan/Söz Konusu Şirketlere Ait İş Yeri Tescil Bilgileri ve İş Yeri Kayıtlarının ve Davacının İşe Giriş İşten Ayrılış Bildirgelerinin Sosyal Güvenlik Kurumundan Sorularak Davacının Hizmet Süresinin Hesaplanması Gerektiği)

* HİZMET SÜRESİNİN HESAPLANMASI (Dava ve Temyiz Dilekçelerinde Belirtilen Davalı İle Organik Bağlı Bulunduğu İddia Edilen Dava Dışı Şirketin Ortaklarının ve Yetkililerinin Ticaret Sicil Memurluğundan/Söz Konusu Şirketlere Ait İş Yeri Tescil Bilgileri ve İş Yeri Kayıtlarının ve Davacının İşe Giriş İşten Ayrılış Bildirgelerinin Sosyal Güvenlik Kurumundan Sorularak Tespit Edileceği)

* İHBAR TAZMİNATI İSTEMİ (Davacı İşçinin Bir Kısım Ücretlerinin Geç Ödenmesi Sebebi İle İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshettiği Anlaşılma ile Davacının İhbar Tazminatı Talebinin Reddine Karar Verilmesi Gerekirken Kabulüne Hükmedilmesinin Bozmayı Gerektirdiği)

* İBRANAME (Davalı Tarafından Dosyaya Sunulan Davacının Ailevi Nedenlerle İşçilik Alacaklarının Ödenmesini Talep Ettiği Dilekçe ve Eksiksiz Olarak Aldığına İlişkin İbranamenin Davacı Asile Gösterilmesi İçeriği Hakkındaki Diyeceklerinin Sorulması ve Gerekirse İmza İncelemesi Yaptırılarak Sonucuna Göre Karar Verilmesi Gerektiği)

1475/m.14

4857/m.17

6098/m.132

ÖZET : Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

Taraflar arasında davacının kıdem süresi konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Ticaret Sicil Memurluğundan, dava ve temyiz dilekçelerinde belirtilen davalı ile organik bağı bulunduğu iddia edilen dava dışı şirketin ortaklarının ve yetkililerinin; Sosyal Güvenlik Kurumundan söz konusu şirketlere ait iş yeri tescil bilgileri ve iş yeri kayıtlarının, davacının işe giriş ve işten ayrılış bildirgelerinin sorularak organik bağ hususu açıklığa kavuşturularak davacının hizmet süresini hesaplanması gerekirken eksik inceleme ile hüküm kurulması isabetsizdir.

Taraflar arasında davacının ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Davacı işçinin bir kısım ücretlerinin geç ödenmesi sebebi ile iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği anlaşılma ile, davacının ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Taraflar arasında düzenlenen ibranamenin geçerliliği olup olmadığı uyuşmazlık konusudur. Davalı tarafından dosyaya sunulan dilekçede davacının ailevi nedenler ile işe ara vermek ve bu döneme ilişkin kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ve işçilik alacaklarının ödenmesini talep ettiği, aynı tarihli ibraname ile davacının fazla mesai ücretlerini, yıllık izin ücretlerini her türlü

sosyal haklar ile hafta ve genel tatile ait ücretlerini eksiksiz olarak aldığını beyan ettiği görülmüştür. Bozma ilamı gereği yapılan araştırma neticesinde dava dışı şirket ile davalı şirket arasında organik bağ bulunduğu kabul edilmesi halinde, anılan belgelerin davacı asile gösterilmesi, içeriği hakkındaki diyeceklerinin sorulması ve gerekirse imza incelemesi yaptırılması ve sonucuna göre tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile hüküm kurulması usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA : Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraflar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının davalı şirketin dahil olduğu grup şirketlerinde 2006 yılında sondaj işinde ustabaşı olarak çalışmaya başladığını; davalı şirketin de dahil olduğu grup şirketlerin ve aralarında organik bağ bulunan ... Seramik Sanayi İnşaat Madencilik İthalat İhracat A.Ş., ... A.Ş. ve... Yatırım İnşaat Malzemeleri Petrol Madencilik Nakliye Mühendislik Mimarlık Temizlik Gıda Taahhüt Sanayi Ticaret Ltd. Şti.'de farklı illerde çalıştığını; en son çalışmış olduğu işyerinin ise davalı şirkete ait olan ... ili Maden ilçesinde bulunan işyeri olduğunu; bu işyerinde davalı şirket tarafından işçilerin aylık ücretlerinin düzenli ödenmediği veya çok geç ödendiği gerekçesi ile işyerinde çalışan işçiler tarafından 04/08/2012 tarihinde iş bırakma eylemi yapıldığından müvekkilinin de işyerine gidip çalışmadığını; davalı şirketin ise müvekkilinin iş akdini 07/08/2013 tarihinde 3 gün üst üste işe gelmediği gerekçesi ile haksız olarak feshettiğini; müvekkilinin ... Seramik Sanayi İnşaat Madencilik İthalat İhracat A.Ş. ile ... A.Ş.'de çalışırken günlük 10 saatten fazla çalışmış olmasına rağmen fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğini, belirterek kıdem tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde; Davacının Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında da anlaşılacağı üzere müvekkili şirkette 02.05.2009 yılında işe başladığını ve bu çalışmasının iş akdinin işveren müvekkili tarafından haklı nedenle feshedildiği 08.08.2012 tarihine kadar devam ettiğini; davacının aldığı son net ücretin 2.300.00 TL olduğunu; davacının hiçbir haklı neden olmaksızın ve mazeret göstermeksizin işe devamsızlık gösterdiğini ve bu nedenle iş akdinin İş K m. 25/II-g maddesi uyarınca haklı nedenle bildirimsiz olarak feshedildiğini; davacının işine gelmemek konusunda haklı ve yasal bir nedeninin olmadığını; işe gelmemekte yasanın cevaz verdiği hiçbir haklı nedeni olmayan davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmasının söz konusu olmadığını; ... Seramik A Ş ve ... A.Ş.'nin ayrı tüzel kişiliğe sahip birbirinden bağımsız ve ayrı istihdam politikasına sahip şirketler olduğunu; bu dönemlere ait çalışmasının anılan bu şirketlerden sorulması ve sorumlulukların ayrı ayrı belirlenmesi gerektiğini; davacının 06.07.2008 tarihinde, o dönem çalıştığı şirketten istifa ederek ayrıldığını ve o zamana kadar olan tüm ve hak alacaklarını aldığını ve şirketi ibra ettiğini; yine 2009 yılına kadar olan çalışmasını da yine istifa ile sonlandırdığını beyanla davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, toplanan deliller ile bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar, taraflar vekillerince süresinde temyiz edilmiştir.

1-)Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-)Taraflar arasında davacının kıdem süresi konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının davalı şirkette 02.05.2009-08.08.2012 tarihleri arasında çalıştığı kabulüyle kıdem süresi hesaplanmıştır.

Temyiz konusu yapılmayan hususlar da gözetilerek, davacının dava dilekçesi ve temyiz dilekçesi ile davalı ile dava dışı ... A.Ş arasında organik bağ bulunduğunu belirttiği ancak mahkemece bu konuda yeterli araştırma yapılmadan söz konusu bilirkişi raporu doğrultusunda karar verildiği anlaşılmıştır.

Mahkemece yapılacak iş Ticaret Sicil Memurluğundan dava konusu dönemde söz konusu şirketin ortaklarının ve yetkililerinin, Sosyal Güvenlik Kurumun 'dan söz konusu şirketlere ait iş yeri tescil bilgileri ve iş yeri kayıtlarının, davacının işe giriş ve işten ayrılış bildirelerinin sorularak organik bağ hususu açıklığa kavuşturularak davacının hizmet süresi hesaplanmalıdır. Eksik inceleme ile hüküm kurulması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

3-)Taraflar arasında davacının ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim süresi tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddelerinde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve 4857 Sayılı Kanun'un 17. maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar süresi tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedenine rağmen işçi ya da işverenin 26. maddede öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde sonraki fesihlerde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.

İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Yine, işçinin mülga 1475 Sayılı Kanun'un 14. maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi sebeplerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez.

Somut olayda davacı işçinin bir kısım ücretlerinin geç ödenmesi sebebi ile iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği anlaşılmakla davacının ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

4-)Taraflar arasında düzenlenen ibranamenin geçerliliği olup olmadığı uyuşmazlık konusudur.

İbra sözleşmesi, İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115. maddesinde düzenlendiği halde, halen yürürlükte olan mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nda bu yönde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Türk Hukukunda ibra sözleşmesi 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan

6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup, kabul edilen Kanun'un 132. maddesine göre "Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabılır".

İbranamenin geçerli olup olmadığı 01.07.2012 tarihine kadar yürürlükte olan mülga 818 Sayılı Kanun'un irade fesadını düzenleyen 23-31. maddeleri yönünden değerlendirilmelidir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın veya üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde ibra iradesine değer verilemez.

Öte yandan mülga 818 Sayılı Kanun'un 21. maddesinde sözü edilen aşırı yararlanma (gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir.

İbranamedeki irade fesadı hallerinin mülga 818 Sayılı Kanun'un 31. maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmesi gerekir (Yargıtay 9. HD. 26.10.2010 gün, 2009/27121 E, 2010/30468 K). Ancak işe girerken alınan matbu nitelikteki ibranameler bakımından iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde bir yıllık süre işlemez.

Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir (Yargıtay 9. HD 21.10.2010 gün 2008/40992 E, 2010/39123 K.). Miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olması makbuz etkisini ortadan kaldırmaz(Yargıtay 9. HD. 24. 6. 2010 gün 2008/ 33748 E, 2010/ 20389 K.).

İbranamede yer almayan işçilik alacakları bakımından borcun sona erdiğinden söz edilemez. İbranamede yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunma ile çelişkinin varlığı ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmaz. Savunma ile çelişmeyen kısımlar yönünden ibra iradesine değer verilmelidir (Yargıtay 9. HD. 24.06.2010 gün, 2008/33597 E, 2010/20380 K). Başka bir anlatımla ibranamenin bölünebilir etkisinden söz edilebilir. Bir ibraname bazı alacaklar bakımından makbuz hükmünde sayılırken, bazı işçilik hak ve alacakları bakımından ise çelişki sebebiyle geçersizlikten söz edilebilir. Aynı ibranamede çelişki bulunmayan ve miktar içermeyen kalemler bakımından ise borç ibra yoluyla sona ermiş sayılabilir.

Davalı tarafından dosyaya sunulan 06.07.2008 tarihli dilekçede davacının ailevi nedenler ile işe ara vermek ve bu döneme ilişkin kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ve işçilik alacaklarının ödenmesini talep ettiği, aynı tarihli ibraname ile davacının fazla mesai ücretlerini, yıllık izin ücretlerini her türlü sosyal haklar ile hafta ve genel tatile ait ücretlerini eksiksiz olarak aldığını beyan ettiği görülmüştür.

Somut olayda, Mahkemece bozma ilamının 2 numaralı bendi gereği yapılan araştırma neticesinde dava dışı ... A.Ş ile davalı şirket arasında organik bağ bulunduğunun kabul edilmesi halinde, anılan belgeler davacı asile gösterilmeli, içeriği hakkındaki diyecekleri sorulmalı ve gerekirse imza incelemesi yaptırılmalı ve sonucuna göre tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir karar verilmelidir. Yazılı şekilde eksik inceleme ile hüküm kurulması usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 03.12.2018 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ E. 2016/19889 K. 2019/18462

MAHKEMESİ : Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi

DAVA TÜRÜ : ALACAK

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı iş yerinde döner-kebab ustası olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı işverence haklı neden olmaksızın feshedildiğini beyanla kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının iş yerinden kendi isteği ile ayrıldığını beyanla davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçeyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar taraflar vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının yerinde bulunmayan ve sebepleri bildirilmiş olmayan bozma isteği ile davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasında iş sözleşmesinin istifa ile sona erip ermediği ve davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Genel olarak iş sözleşmesini 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 nedenle iş sözleşmesini derhal feshi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin onelli fesih

bildiriminin normatif düzenlemesi ise aynı Yasa'nın 17'nci maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında Yasada işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

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 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 (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilmelidir.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vermek 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.

Somut uyuşmazlıkta davacı iş sözleşmesinin haklı bir sebep olmadan işverence feshedildiğini ileri sürmüştür, davalı işveren ise iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından feshedildiğini savunmuştur. Mahkemece, davalı tanık anlatımlarına itibarla iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı neden olmaksızın feshedildiği gerekçesiyle, davacı işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağı sonucuna varılmıştır. Ancak Mahkemece varılan sonuç tarafların iddia ve savunmaları ve dosya kapsamı ile örtüşmemektedir. Davacının davalı işyerinde dokuz yıldan fazla süre ile çalışması sonrası iş sözleşmesini gerekçe göstermeksizin ve yazılı istifa dilekçesi olmaksızın salt davalı tanık beyanlarına itibarla eylemli olarak feshettiği kabulünün hayatın olağan akışına uygun olmadığı ve somut olayın özelliğine göre iş sözleşmesinin işverence haklı bir sebep olmadan feshedildiği anlaşılmakta olup, davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalıdır. Açıklanan sebeplerle davacının bu yöndeki temyiz itirazının kabulü ile usul ve yasaya aykırı kararın bozulmasına karar vermek gerekmiştir.