

**TÜRK MİLLETİ ADINA
YARGITAY İLAMI**

ESAS NO : 2022/4884

KARAR NO : 2022/5756

MAHKEMESİ : Kütahya 2. İş Mahkemesi
TARİHİ : 24.06.2021
NUMARASI : 2019/376-2021/240
DAVACI : RAMAZAN SIVRİKAYA ADINA VEKİLİ
AVUKAT MURAT ARGUN
DAVALI : ETİ GÜMÜŞ ANONİM ŞİRKETİ ADINA VEKİLİ
AVUKAT ÖMÜR AKARIM SAYIN
DAVA TÜRÜ : ALACAK

Taraflar arasında, İlk Derece Mahkemesinde görülen alacak davasında davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesince kesin olarak verilen kararın kanun yararına temyizen incelenmesi Adalet Bakanlığı tarafından istenilmiş olmakla; dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının 04.09.2012 – 01.03.2015 tarihleri arasında davalıya ait işyerinde tamirci olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı sebeple feshedildiğini, ancak davacıya işten atılma baskısıyla birtakım belgeler imzalatıldığını, söz konusu belgeleri kabul etmediklerini ileri sürerek kıdem tazminatı alacağını hüküm altına alınmasını istemiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; iş sözleşmesinin 02.03.2015 tarihli istifa dilekçesi ile davacı tarafından feshedildiğini, davacının istifa dilekçesinde herhangi bir haklı sebep bildirimediğini, bu hâlde davacının kıdem tazminatına hak kazanamayacağını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile;

"...

Davacının davalıya ait işyerinde 04/09/2012 ile 01/03/2015 tarihleri arasında fasilalarla çalıştığı, davalı işveren tarafından SGK'ya çıkış kodunun "03 - istifa" olarak bildirildiği, dosyaya davalı tarafından sunulan istifa dilekçesinde davacının istifa için herhangi bir sebep bildirmediği görülmüştür. Kaldı ki işçinin haklı nedenle derhal fesih sebepleri bulunduğu halde istifa yoluna gitmesi durumunda istifaya geçerlilik tanınması da doğru olmaz. (Bursa Bam 2020/2455E. 2020/2077 K.) Açıklanan nedenlerle davacının istifasına geçerlilik tanınmayarak davacının kıdem tazminatına hak kazandığı ..." gereğesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi kararı kesin olarak verilmiştir.

IV. KANUN YARARINA TEMYİZ

A. Kanun Yararına Temyiz Yoluna Başvuran

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararının kanun yararına temyizen incelenmesi Adalet Bakanlığı tarafından istenilmiştir.

B. Temyiz Sebepleri

Adalet Bakanlığı temyiz dilekçesinde; davalı tarafından ibraz edilen 02.03.2015 tarihli istifa dilekçesindeki imzanın davacıya ait olduğu konusunda bir uyumsuzluk bulunmadığını, davacının bu dilekçede kendi isteğiyle 01.03.2015 tarihi itibarıyla işyerinden ayrılmak istediğini ifade ettiğini, 13.06.2019 tarihli dava dilekçesinde işverence baskı ile birtakım belgeler imzalatıldığını ileri sürmüştü de, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi noktasında somutlaştırma yapılmadığını, irade fesadı açısından ispat külfetinin iddiayı dile getiren davacı işçide olduğu, dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler birlikte değerlendirildiğinde bahse konu dilekçenin irade fesadı ile verildiğinin ya da haklı feshin ispatlanmadığını, davacının kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken davanın kısmen kabulüne karar verilmesinin hukuka aykırı olduğunu ileri sürerek kararın kanun yararına temyizen incelenerek bozulmasını talep etmiştir.

C. Gereke

1. Uyumsuzluk ve Hukuki Nitelendirme

Uyumsuzluk, işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple fesih iddiasını ispat edip edemediği noktasındadır.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 363 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca ilk derece mahkemelerinin kesin olarak verdikleri kararlar ile istinaf incelemesinden geçmeden kesinleşmiş bulunan kararlarına karşı, yürürlükteki hukuka aykırı bulunduğu ileri sürülerek Adalet Bakanlığı tarafından kanun yararına temyiz yoluna başvurulur.

2. Temyiz talebi Yargıtayca yerinde görüldüğü takdirde, 6100 sayılı Kanun'un 363 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca karar kanun yararına bozulur ve bu bozma, kararın hukuki sonuçlarını ortadan kaldırmaz.

3. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 120 inci maddesine göre, 25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun (1475 sayılı Kanun) 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

1475 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"...

Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

- 1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,*
- 2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,*
- 3. Muvazaf askerlik hizmeti dolayısıyla,*
- 4. Bağlı buldukları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;*
- 5. (Ek: 25/8/1999 - 4447/45 md.) 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci*

fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

..."

4. 4857 sayılı Kanun'un 24 üncü maddesinde işçi bakımından haklı fesih nedenleri sayılmış olup bu hallerden birinin varlığı hâlinde iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

5. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 6 ncı maddesine göre Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür. Bu kural iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini iddia eden taraf için de geçerlidir.

6. 6100 sayılı Kanun'un "*Tasarruf ilkesi*" kenar başlıklı 24 üncü maddesinin birinci fıkrasına göre, hâkim, iki taraftan birinin talebi olmaksızın, kendiliğinden bir davayı inceleyemez ve karara bağlayamaz.

7. 6100 sayılı Kanun'un "*Taraflarca getirilme ilkesi*" kenar başlıklı maddesi şöyledir: "(1) Kanunda öngörülen istisnalar dışında, hâkim, iki taraftan birinin söylemediği şeyi veya vakıaları kendiliğinden dikkate alamaz ve onları hatırlatabilecek davranışlarda dahi bulunamaz.

(2) Kanunla belirtilen durumlar dışında, hâkim, kendiliğinden delil toplayamaz. "

8.6100 sayılı Kanun'un 189 uncu maddesinde tarafların, kanunda belirtilen süre ve usule uygun olarak ispat hakkına sahip olduğu vurgulanmış; ispat yüküne ilişkin 190 ncı maddede ise; "(1) İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakiaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir. (2) Kanuni bir karineye dayanan taraf, sadece karinenin temelini oluşturan vakiaya ilişkin ispat yükü altındadır. Kanunda öngörülen istisnalar dışında, karşı taraf, kanuni karinenin aksini ispat edebilir." hükmüne yer verilmiştir.

9. 6100 sayılı Kanun'un "*Somutlaştırma yükü ve delillerin gösterilmesi*" kenar başlıklı 194 üncü maddesinde tarafların, dayandıkları vâkıaları, ispata elverişli şekilde somutlaştırmaları gerektiği hükme bağlanmıştır. Adı geçen maddenin ikinci fıkrasına göre tarafların, dayandıkları delilleri ve hangi delilin hangi vakıanın ispatı için gösterildiğini açıkça belirtmeleri zorunludur.

10. Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 16/06/2020 tarihli ve 2017/10048 Esas, 2020/6760 Karar sayılı kararı.

11. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 07.05.2019 tarihli ve 2016/254 Esas, 2019/10124 Karar sayılı kararı.

12. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 08.02.2022 tarihli ve 2019/(22)9-533 Esas, 2022/88 Karar sayılı kararı.

3. Değerlendirme

1.Dosya kapsamına göre davacı iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğini ileri sürmüş, davalı taraf ise feshin haklı bir sebebe dayanmadığını savunmuştur. İlk Derece Mahkemesince, davalı tarafından sunulan istifa dilekçesinde herhangi bir sebep bildirilmediği, kaldı ki işçinin haklı nedenle derhl fesih sebepleri bulunduğu halde istifa yoluna gitmesi durumunda istifaya geçerlilik tanınmasının doğru olmayacağı gerekçesiyle kıdem tazminatı alacağının kabulüne karar verilmiştir. Tespit edilen maddi vakalar, iddia ve savunma dikkate alındığında, taraflar arasında iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği noktasında bir uyuşmazlık olmadığı, aksine feshin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde haklı bir fesih olup olmadığı hususunun ihtilafılı olduğu anlaşılmaktadır.

2. Uyuşmazlık bu şekilde tespit edildiğine göre, iş sözleşmesinin işçi tarafından (haklı sebeple) feshi ve iş hukukunda ispat kuralları ile ilgili birkaç hususa değinmekte yarar vardır: Bunun için öncelikle *istifa* kavramı üzerinde durulmalıdır. Esasen *istifa* iş hukukuna özgü bir kavram olmayıp daha çok statü hukukuna ilişkin bir kavramdır. Ancak iş hukuku uygulamasında *istifa*, işçinin iş sözleşmesini haklı bir sebep olmaksızın feshi anlamında kullanılmaktadır. Kural olarak iş sözleşmesini feshetmek isteyen işçinin, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için bildirim süresine uyması yeterli olup ayrıca haklı bir sebebe dayanma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak kıdem tazminatına hak kazanma bakımından, hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona erdirilme nedeni önemlidir.

3. Sözleşmenin işçi tarafından feshinde kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 24 üncü maddesinde sayılan haklı nedenlerle veya (mülga) 1475 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesinde sayılan (evlilik, yaşlılık aylığına hak kazanma vb. gibi) nedenlerden biri ile feshedilmiş olması gerekir.

4.Bu noktada belirtmek gerekir ki, işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığının tespiti için, fesih anındaki gerçek iradesinin hangi yönde olduğunun belirlenmesi oldukça önemlidir. Çünkü işveren aksine, işçinin sözleşmeyi feshi herhangi bir şekil şartına bağlı değildir. Uygulamada, işçinin eylemli olarak *işi terk suretiyle* iş sözleşmesini feshettiği yahut herhangi bir gerekçe bildirmeden sadece istifa iradesini açıkladığı haller sıklıkla görülmektedir. Bu hallerde, işçi iş sözleşmesini gerçekte haklı bir sebeple feshettiğini ileri sürdüğü takdirde, bu haklı sebebin somut olayda gerçekleşip gerçekleşmediği mutlaka araştırılmalı, yapılacak araştırmanın sonucuna göre iş sözleşmesinin haklı bir sebeple sona erip ermediği belirlenmelidir (22. HD, 2017/10048 E., 2020/6760 K.).

5.Diğer taraftan, işçinin 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 inkar 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 (YHGK, 2019/(22)9-533 E., 2022/88 K., &22-23). Belirtilen bu hallerden hiçbirisi söz konusu değil ise, işçinin istifa dilekçesine nasıl bir hukuki sonuç bağlanacağı önemli bir sorundur. Bir başka anlatımla, işçi tarafından el yazılı istifa dilekçesindeki imzanın inkar edilmediği ve genel geçer bir ifade kullanılmaksızın fesih sebebinin açıkça belirtildiği hallerde, farklı bir değerlendirme yapma gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu noktada artık işçinin istifa dilekçesinde ortaya koyduğu fesih sebebinin işçinin gerçek iradesini yansıtığı kabul edilmeli, sözleşmeyi fesheden tarafın *bildirdiği fesih sebebi ile bağlı olduğu* yönündeki kurala uygun bir sonuca varılmalıdır.

6.Sonuç olarak iş hukuku uygulamasında, işçinin herhangi bir sebep bildirmeden istifa ettiğine dair dilekçeler doğrudan işçi aleyhine bir delil olarak değerlendirilmemekte, öncelikle işçiye bu dilekçedeki gerçek iradesinin hangi yönde olduğunu ispatlama imkânı tanınmaktadır. Ancak bu kabul şekli mahkemeye yahut taraflara, ispata yönelik usul kurallarını tamamen bertaraf etmek veya tersine çevirmek şeklinde bir imkân tanınması olarak yorumlanamaz. Böyle bir yorum yapıldığı takdirde 6100 sayılı Kanun'un 189 ve 190 ncı madde hükümlerine açıkça aykırı bir sonuca ulaşılmış olur.

7. Kanun yararına temyiz talebine konu mahkeme kararı bu çerçevede ele alınacak olursa; dosya kapsamına göre davacı işçi iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğini ileri sürmüş olup işçinin bu iddiasını ispat ile yükümlü olduğu açıktır. Somut olayda davacı hem istifa dilekçesini baskı altında imzaladığını ve bu dilekçeye değer verilmemesi gerektiğini iddia etmiş hem de iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğini ileri sürmüştür. 6100 sayılı Kanun'un 190 ncı maddesine göre her iki iddianın da davacı işçi tarafından ispatı gerekmektedir. Kanuna göre ispatın konusunu tarafların üzerinde anlaşamadıkları ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek çekişmeli vakıalar oluşturur ve bu vakıaların ispatı için delil gösterilir. Somut olayda ise davacı dayandığı vakıaları ispata elverişli şekilde somutlaştırmadığı gibi, dayandığı delilleri (tanık, senet vb) ve hangi delilin hangi vakıanın ispatı için gösterildiğini de açıkça belirtmemiştir.

8.Şu halde İlk Derece Mahkemesince, davacı tarafça *tarafların üzerinde anlaşamadıkları ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek çekişmeli vakıaların ispatına yönelik* hiçbir delil sunulmadığı, bir diğer ifade ile tahkikatın *delillerin değerlendirilmesi ve ispata yönelik aşaması hiç yerine getirilmediği* halde işin esasına yönelik hüküm kurulmuştur.

9. Bu noktada şunu da belirtmek gerekir ki; İlk Derece Mahkemesince "...işçinin haklı nedenle derhal fesih sebepleri bulunduğu halde istifa yoluna gitmesi durumunda istifa geçerlilik tanınması doğru olmaz..." şeklinde bir gerekçe ile kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi, somutlaştırma yükünün ve ispat faaliyetinin bir vakıayı iddia eden tarafa ait olduğu kuralına da açık biçimde aykırıdır. Davanın taraflarına düşen bir yükümlülüğün mahkemelerce yerine getirilmesi mümkün değildir. Somut olayda davacı bir taraftan iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğini diğer taraftan bir kısım belgelerin baskı ile imzalatıldığını ileri sürmekle yetinmiş, bu vakıaların ispatına yönelik somutlaştırma yükümlülüğünü yerine getirmediği gibi, herhangi bir delil de bildirmemiştir.

10.İş hukukunda işçi tarafından düzenlenen istifa dilekçelerinin içerik bakımından farklı bir denetime tabi tutulmak suretiyle işçinin *gerçek iradesinin araştırılması* esasının benimsenmesi, ispata yönelik usul kurallarının tamamen görmezden gelinmesi sonucunu doğurmaz.

11.Dosya kapsamına göre davacının yukarıda açıklanan ilkelere göre ispat yükümlülüğünü yerine getirmediği, iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğinin ispat edilememesi karşısında kıdem tazminatı talebinin reddi gerektiği açıktır.

12.Mahkemeye *taraflarca getirilme ilkesi ve tasarruf ilkesine* de aykırı düşecek biçimde yargılama yapılarak tahkikatın sonuçlandırılması ve kıdem tazminatı talebinin kabulüne dair hüküm kurulması, 6100 sayılı Kanun'un 363 üncü maddesi bağlamında yürürlükteki hukuka aykırı olup kanun yararına temyiz talebinin bu gerekçe ile kabulü gerekmiştir.

V. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Adalet Bakanlığının 6100 sayılı Kanun'un 363 üncü maddesinin birinci fıkrasına dayalı kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere **KANUN YARARINA BOZULMASINA,**

Kararın bir örneğinin ve dava dosyasının Adalet Bakanlığına gönderilmesine,

10.05.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.