

İş Sözleşmesinin Sona Erişi / Tazminat Konuları ile İlgili Kararlar

İşçinin “SADAKAT” Yükümlülüğüne Uymayarak İşyeri Sırlarını İfşa Etmesi Durumunda Kıdem Tazminatı Alamaz

İşçinin “SADAKAT” yükümlülüğüne uymayarak işyeri sırlarını ifşa etmesi halinde yargıtay kıdem tazminatı alamayacağı şeklinde kararlaştırdı. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi emsal niteliğinde bir karar alarak;

Karara konu olayda işveren; aynı sektörde faaliyet gösteren rakip firma ile ilişkisini tespit ettiği çalışanını işten çıkardı ve sadakat yükümlülüğüne uymadığı gerekçesiyle kıdem tazminatını ödemedi. Yerel mahkeme verdiği kararda işçiye haklı bularak kıdem tazminatının ödenmesine hükmetti. Yerel mahkemenin kararını işveren temyize götürdü ve en nihayetinde **Yargıtay 22. Hukuk Dairesi işvereni haklı bularak kıdem tazminatın ödenmeyeceğine hükmetti.**

Söz konusu kararda özetle;

“Somut olayda, dosya kapsamı içeriğindeki delillerin birlikte değerlendirilmesinden, davacı işçinin, sözleşmesinin devam ettiği bir tarihte, davalıyla benzer faaliyet alanındaki şirketle irtibatta bulunduğu anlaşılmaktadır. Dava dışı şirket yararına çalışma yaptığı ve dava dışı şirketten yüklü bir miktarda ödeme de aldığı sabittir. Her ne kadar haksız rekabetin boyutu ve hangi ticari bilginin dava dışı firmayla paylaşıldığı gibi hususlar netleşmemiş ise de; açıklanan sabit görülen eylem, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II-e maddesi uyarınca, **“doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış”** niteliğindedir. Bu halde, davacının iş sözleşmesinin işverence feshi haklı sebebe dayanmaktadır. Davacı kıdem tazminatına hak kazanmadığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken, kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur. Kararın bozulmasına oy birliği ile karar verilmiştir.” ifadelerine yer verilmiştir.

İşçinin Haklı Bir Nedene Dayanmadan Bildirim Önellere Uymadan İş Sözleşmesini Sona Erdirmesinin İstifa Olarak Değerlendirilmesinin Gerekmesi

Tarih : 03.05.2018 **Esas No** : 2015/16084 **Karar No** : 2018/9793 **İlgili Kanun Maddesi:** 4857/17

Şarta Bağlı İstifa Olmayacağı. Şarta Bağlı İstifanın İkale Önerisi Olarak Kabulünün Gerekmesi

İş Sözleşmesinin Sona Erişi / Tazminat Konuları ile İlgili Kararlar

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

14. **A) Davacı İsteminin Özeti:** Davacı vekili, davacının 2004/Haziran-14.03.2014 tarihleri arasında davalıya ait iş yerinde sabah 08:30 akşam 20:00-21:00, cumartesi günleri ise saat 17:00-18:00'e kadar çalıştığını, iş akdinin davalı tarafından haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek, kıdem, ihbar tazminatları ile fazla mesai ücreti ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.
15. **B) Davalı Cevabının Özeti:** Davalı vekili, davacının 08.06.2004-14.03.2014 tarihleri arasında davalıya ait iş yerinde çalıştığını, davacının istifa ederek işten ayrıldığını, davacının geriye dönük olarak 5 yıl için fazla çalışma ücretini talep edemeyeceğini, davacının dava dilekçesindeki iddialarının haksız ve hukuki dayanaktan yoksun olduğunu savunarak, davanın reddini istemiştir.
16. **C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:** Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. D) Temyiz: Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.
17. **E) Gerekçe:**

1-Gerekçeli karar başlığında 14.04.2014 olarak yazılan dava tarihinin hüküm fıkrasında 05.11.2013 olarak yazılması ve ayrıca, ıslah tarihinin 18.02.2015 olmasına rağmen hüküm fıkrasında 27.02.2015 olarak yazılması mahallinde düzeltilebilir maddi hata kabul edilerek bozma nedeni yapılmamıştır.

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

3-Taraflar arasında, iş ilişkisinin işçinin istifası ile sona erip ermediği konusunda 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 Kanununun 24 üncü maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin onelli fesih bildiriminin normatif düzenlemesi ise aynı yasanın 17 nci maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında Yasada işçinin istifası özel olarak

İş Sözleşmesinin Sona Erişi / Tazminat Konuları ile İlgili Kararlar

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. İşverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilemez. Dairemizce bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, bununla birlikte işveren feshinin haklı olup olmadığının 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 uğratılarak işverence istifa dilekçesi alınması durumunda da istifaya geçerlilik tanınması doğru olmaz. Bu durumda işçinin haklı olarak sözleşmeyi 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 kazanamaz. İstifa durumunda işçinin işverene ihbar tazminatı ödemesi yükümü ortaya çıkabileceğinden, istifa türündeki belgelerin titizlikle ele alınması gerekir. İmzaya itiraz ya da metin kısmına ilaveler

İş Sözleşmesinin Sona Erişi / Tazminat Konuları ile İlgili Kararlar

yapıldığı itirazı mutlak olarak teknik yönden incelenmelidir.

İstifa halinde dahi işçiye kıdem tazminatı ödeneceğini öngören sözleşme hükümleri ile işyeri uygulamaları, 4857 sayılı Yasaya göre geçerli olup, bu halde kıdem tazminatı 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen Yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir.

Somut uyuşmazlıkta; dosyaya sunulan, el ile yazılı, davacının imzasını havi ve davacı tarafından imza inkârında bulunulmayan 14.03.2014 tarihli istifa dilekçesinde haklı bir nedene dayanılmamış, içeriğinde kendi isteğiyle işten ayrıldığının yazılı olduğu görülmüştür.

Dava dilekçesinde, 14.03.2014 tarihinde bir sebep gösterilmeden haksız şekilde iş akdinin feshedildiği iddia edilmiş, davalı ise cevabında davacının 14.03.2014 tarihinde istifa ederek işten ayrıldığını savunmuş ve aynı zamanda davacının iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği 14.03.2014 tarihine kadar mekanik teknisyeni olarak görev yaptığını beyan etmiştir. Yargılama sırasında davalı vekilince sunulan 01.12.2014 havale tarihli beyan dilekçesinde de davacı işçinin iş akdine son verildiği savunularak davacıdan 14.03.2014 tarihinde savunma talep edildiğine dair evraklar sunulduğu görülmüştür.

Dosya içeriği, taraf ifadeleri ve özellikle davalı tanığı Osman'ın beyanlarından, işyerinde kaybolan bir parçanın davacıda bulunduğu gerekçesiyle davalı işverence davacıdan baskı sonucu istifa dilekçesi alındığı, yani feshin işverence gerçekleştirildiği anlaşılmakta olup, bu durumda işveren feshinin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir.

İşçinin bir suç işlediğinden veya sözleşmeye aykırı davranışta bulunduğundan şüphe ediliyor ve bu yüzden taraflar arasında iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin yıkılması veya ağır biçimde zedelenmesi nedeniyle iş sözleşmesi feshedilmişse, şüphe feshinden söz edilmektedir. Somut uyuşmazlıkta, işyerinde kaybolan parçanın davacı tarafından alındığının somut deliller ile kanıtlanmadığı, feshin şüphe feshi olması nedeniyle haklı neden ağırlığında olmadığı, feshin geçerli neden mahiyetinde olabileceği anlaşılmaktadır.

Sonuç itibarıyla, davalı işveren tarafından yapılan feshin haklı nedene dayandığı kanıtlanmadığından Mahkemece davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken yerinde olmayan gerekçeler ile taleplerin reddi hatalıdır.

4-Mahkemece iki ayrı alacak kalemi olan fazla mesai ücreti ile ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının tek bir alacak şeklinde hüküm altına alınması infaza elverişli olmayıp, 6100 sayılı

İş Sözleşmesinin Sona Erişi / Tazminat Konuları ile İlgili Kararlar

HMK'nın 297. maddesine aykırıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.05.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

- [Emeklilik ve 15 Yıl / 3600 Gün ile İlgili Kararlar](#)
- [Fazla Çalışma Ücreti ile İlgili Kararlar](#)
- [Hafta Tatili ve Genel Tatil Ücretleriyle İlgili Kararlar](#)
- [İş Sözleşmesinin Sona Erişi / Tazminat Konuları ile İlgili Kararlar](#)
- [İşe İade ile İlgili Kararlar](#)
- [İSG İş Kazası ile İlgili Kararlar](#)
- [Yıllık Ücretli İzin ile İlgili Kararlar](#)