

Daire: Hukuk Genel Kurulu

Esas No: 2017/2114

Karar No: 2021/953

Karar Tarihi: 07.07.2021

[Karara Ulaşmak İçin Tıklayınız](#)

---

Hukuk Genel Kurulu 2017/2114 E. , 2021/953 K.

MAHKEMESİ:... Mahkemesi

1. Taraflar arasında "işçilik alacağı" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, ... 6. ... Mahkemesince verilen davanın kısmen kabulüne ilişkin karar davalı vekili tarafından temyizi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnme kararı verilmiştir.

2. Direnme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

3. Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve direnme kararının verildiği tarih itibarıyla 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Geçici 3. maddesine göre uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 26.09.2004 tarihli ve 5236 sayılı Kanunla değişikliği öncesi hâliyle 438. maddesinin 2. fıkrası gereğince direnme kararlarının temyiz incelemesinde duruşma yapılamayacağından davalı vekilinin duruşma isteminin reddine karar verilip dosyadaki belgeler incelendikten sonra gereği görüşüldü:

#### I. YARGILAMA SÜRECİ

Davacı İstemi:

4. Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 11.05.2011 tarihinde saat 10:30 civarında Şube Müdürlüğüne çağrıldığını ve hakkında soruşturma olduğu belirtilerek müfettiş tarafından sorgulanmaya başlandığını, müvekkili hakkında mesnetsiz suçlamalarda bulunduğu, 10:30'dan saat 21:00'a kadar Şube Müdürlüğünde tutulduğunu, yemek yemesine, su içmesine izin verilmediğini, aşağılamalara, hakaretlere, tahriklere maruz bırakıldığını, müvekkilinin söylenenlere itiraz ettikçe baskı ve aşağılamaların dozunun arttırıldığını, asılsız tahriklerle müvekkilini kızdırmaya çalıştığını, doğru ve sağlıklı düşünmesini engellediğini, uzun sorgulama saatlerinden sonra müfettişin müvekkiline sorular yazdığını, cevaplarını yazdırmadan önce dinlediğini, uygun bulursa yazdırdığını, uygun bulmazsa da kendi ifadeleri ile şekillendirip kağıda o şekilde yazdığını, savunmasının bu koşullar altında alındığını ve yazılı savunmasının kendisine verilmediğini, psikolojik şiddetle ifade özgürlüğünün engellendiğini, iradesinin sakatlandığını, istifa dilekçesi almak için baskı yapıldığını ancak müvekkilinin emekliliği hak ettiği için işyerinden ayrılmayı düşündüğünden daha önce gerek Türkiye ... Bankası A.Ş. Mensupları Emekli Sandığı Vakfını gerekse ... Bankası Danışma hattını arayıp konuyla ilgili bilgi aldığını ve emekliliğe hak kazandığını teyit ettiğini, müvekkilinin 12.05.2011 tarihinde tekrar ... Bankası İnsan Kaynakları Bölümünü aradığını, durumunu izah ettiğini, İnsan Kaynakları Bölümünün

de kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için “20 yılını ve prim ödeme gününü doldurduğundan 506 sayılı yasanın Geçici 81. maddesine istinaden görevinden ayrılıp, yaşını beklemek suretiyle kıdem tazminatını talep etmesini” belirttiğini, İnsan Kaynakları Bölümünün bu şekilde yönlendirmesi üzerine müvekkilinin dilekçesini hazırlayıp verdiğini, ancak müfettişin bu dilekçeyi kabul etmeyeceğini belirterek müvekkilden ayrıca istifa dilekçesi almak istediğini, “dilekçenin matbu olduğunu, daha önce verdiği dilekçe nedeni ile hak kaybına uğramayacağını” belirttiğini, müvekkilinin daha önce verdiği dilekçe sebebiyle ve kendisinin hak kaybına uğramayacağı, banka mevzuatı gereğince istifa metnine ekleme yapılamayacağını belirtilmesine istinaden 12.05.2011 tarihli istifa dilekçesini de imzaladığını, müvekkilinin ikinci dilekçesini yazarken iradesinin fesada uğratıldığını, İnsan Kaynakları Bölümünün yönlendirmesi doğrultusunda ve kendisine verilen sözler nedeniyle kıdem tazminatını almayı düşünürken, davalı işverenlikten gönderilen 30.05.2011 tarihli yazıyı tebliğ aldığını, ilgili yazıda “12.05.2011 tarihi itibarıyla istifa etmek suretiyle Bankamızdaki görevinizden ayrıldığınız, 12.05.2011 tarihli dilekçenizin akabinde, kıdem tazminatı talebinizi içeren ikinci bir dilekçe üzerinden işlem yapılmasına ve dolayısıyla kıdem tazminatı talebinizin yerine getirilmesine imkân görülmediği”nin bildirildiğini, oysa müvekkilinin önce 12.05.2011 tarihinde yaş koşulu dışında emekliliğe hak kazanma nedeniyle kıdem tazminatı talebini içeren dilekçeyi davalıya verdiğini, daha sonra istifa dilekçesini sunduğunu, ancak davalı işverenin birinci dilekçeyi işleme koymayıp müvekkilinin kıdem tazminatı talebini reddettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ikramiye, yıllık izin ücreti ve manevi tazminat alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

**Davalı Cevabı:**

5. Davalı ...Ş. (Banka) vekili cevap dilekçesinde; davacının 06.10.1997-12.05.2011 tarihleri arasında son olarak Beylikdüzü Şubesinde kıdemli memur unvanıyla çalıştığını, iradesinin sakatlandığı şeklindeki iddiaların gerçek olmadığını, davacının görev tanımında yer alan sorumluluklarıyla bağdaşmayan, bankacılık mevzuatı ve uygulamaları ile ... mevzuatı düzenlemelerine aykırılık teşkil eden usulsüz eylem ve işlemlerinin tespit edildiğini, müvekkili Bankanın kayıtlarında mevcut 13.05.2011 tarihli ara rapor ile 30.05.2011 tarihli soruşturma raporunda yer alan ayrıntılı inceleme ve değerlendirmeler sonucunda Banka müfettişinin davacının Beylikdüzü Şubesinde gişe görevlisi olarak çalışmakta iken davacının sistem arızası nedeni ile 09.12.2010 tarihinde kasasında oluşması gereken/beklenen 20TL tutarında kasa fazlalığını, başka bir mensubun işlemine ilişkin olarak gişematikten düşen bir adet 200TL’lik banknotu, muhtelif tarihlerde öğle tatili öncesinde veya gün sonunda oluşan kasa fazlalıklarından toplam 27TL’yi, vadeli hesap kapama işlemleri neticesinde müşterilere noksan ödeme yapmak suretiyle toplam 13TL’yi zimmetine geçirdiğini, görev dönemi içerisinde işlem fişleri üzerine küpür dökümü yapmadığı veya hatalı dökümler yaptığının tespit edildiğini, davacının 12.05.2011 tarihli istifa dilekçesi ile ... ilişkisini sona erdirdiğini, davacı tarafından sunulan 12.05.2011 tarihli dilekçenin kıdem tazminatı talebini içermeyen ve üzerinde 12.05.2011 düzenleme tarihi yer alan dilekçe olup, dilekçenin davacının gerçek iradesini yansıttığını, davacının bir takım yönlendirmelerle sonradan düzenlenen ve düzenleme tarihini atmadığı dilekçeyi işleme koyma çabası içerisinde olduğunu, ancak davacının ilk verdiği dilekçenin 12.05.2011 tarihli istifa dilekçesi olup, ... ilişkisinin istifa ile sona erdiğini, diğer istemlerinin de yerinde olmadığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

**Mahkeme Kararı:**

6. ... 6. ... Mahkemesinin 25.07.2013 tarihli ve 2011/726 E., 2013/639 K. sayılı kararı ile; işyerinde 13 yıl 7 ay 7 gün hizmeti bulunan davacının tazminat hakkından vazgeçecek şekilde ayrılmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu, işçi lehine yorum ilkesi de dikkate alındığında, mevcut belgeler ve tanık beyanlarından tazminata hak kazanacak şekilde davalı işveren tarafından ... sözleşmesine son verildiği gerekçesiyle kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti ve ikramiye alacağı taleplerinin kabulüne, manevi tazminat isteminin reddine karar verilmiştir.

**Özel Daire Bozma Kararı:**

7. ... 6. ... Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

8. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24.02.2015 tarihli ve 2013/10239 E., 2015/7984 K. sayılı kararı ile, davalının sair temyiz itirazlarının reddine karar verildikten sonra; "...2-...Somut olayda davacının davalı bankanın Beylikdüzü şubesinde gişe görevlisi olarak çalıştığı sabittir. Davacının bu görevini yaparken müşterilere ödeme yaptığı veya tahsilat yaptığı anlarda aldığı paraların muhteviyatının banka dekontlarına işlemeyerek kasa hesabının yapılmasını zorlaştırdığı, kasanın fazla vermesi gereken bazı durumlarda fazla vermediği veya kasanın eksik verdiği, bu eksiklikleri de kendi hesabından tamamladığı, yine bazı müşterilerin vadeli hesaplarının bir kısmını çekerken onliranın altındaki değişik küsuratları ödemediği, buna karşın gün sonu kasa kapatma esnasında kasanın fazla vermesi gerekirken tam çıktığı, yine yanı başında çalışan arkadaşı tarafından bir müşteriye ödeme yapılırken para sayma makinesinden 200 TL'lik bir banknot düştüğü, ilgili çalışanın paraları elden saymadan müşteriye verdiği, davacının bu düşen parayı fark ederek yerden aldığı ve kendi masası üstüne koyduğu, ardından bu parayı koluyla gizleyerek kendi kasasına koyduğu, müşterinin bir süre sonra aldığı paranın eksik olduğunu fark ederek banka şubesine gelerek bu hususu bildirmesi üzerine ödemeyi yapan ilgili personelce banka dekontu üzerindeki para ödemelerine ilişkin yapılan dökümün birbiriyle uyumlu olması üzerine müşteriye tam ödeme yapıldığının söylendiği, müşterinin ısrarı üzerine banka güvenlik kameraları incelendiğinde davacının bu parayı yerden alarak kasasına koyduğu halde akşam yapılan kasa sayımında kasasının 200 TL fazla vermesi gerekirken tam çıktığı, bundan bir gün sonra sabah işe geldiğinde banka güvenlik görevlisinden kasanın bulunduğu çekmecedeki kasanın tam olarak nasıl çıkartılabileceğini sorarak yardım istemesi üzerine kasayı çıkarttığına bu 200 TL'lik banknotun kasa altına sıkıştığını belirterek parayı bulduğunu belirtmesi üzerine bu paranın banka müşterisine ödendiği müfettiş raporu, çalışanların müfettişe verdikleri ifadeler ve banka güvenlik kamera kayıtları ile sabittir. Davacının vadeli hesaplarını kapatarak paranın bir kısmı ile yeniden vadeli hesap açan ve bir kısmını çeken müşterilere ödeme yaparken ödeme yapılmış olarak gösterip ödemediği miktarın toplamı 60 TL'dir.

Davacı bankada çalışmakta olup müfettiş raporuna konu olan olaylardaki miktarlar çok düşük ise de bankacılık işi güvene dayalı bir çalışmadır. Davacının banka müfettiş soruşturması sonucunda ... sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedilebileceğini düşünerek 12.05.2011 tarihinde istifa dilekçesi verdiği sabittir. Davacının bu istifa dilekçesini verdikten sonra aynı tarihte bu sefer yaş koşulu dışında emekliliğe hak kazanma nedeniyle ikinci bir fesih dilekçesi vermiş ise de bunu kıdem tazminatını alabilmek amaçlı yaptığı sabittir. Davacı istifa dilekçesini banka müfettişinin zorlama ve baskısı ile

verdiğini ileri sürmüş ise de davacının işverenin güvenini sarsıcı davranışları, banka içi güvenlik kamera kayıtları ve tanık beyanları nazara alındığında istifa dilekçesinin iradesinin fesada uğratılarak alındığını ispat edememiştir. Mahkemece davacının kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

3-Öte yandan kabule göre davacının 01.11.2004-01.11.2005 tarihleri arasında bir yıl ücretsiz izin kullandığı işyeri dosyası içindeki belgeler ile sabit olduğu halde kıdeme esas süre hesabı yapılırken bunun dikkate alınmaması hatalıdır.

4-Davacı işyerinde uygulanan 01.04.2010-31.03.2012 dönemine ilişkin toplu ... sözleşmesinin 40. maddesi uyarınca işyerinde yılda dört maaş tutarında ikramiye ödeneceği sabittir. Toplu ... sözleşmesinin uygulanacağı tarihin 01.04.2010 olması nazara alındığında 40. maddede belirtilen ödeme tarihlerine göre Nisan-Mayıs-Haziran dönemi için 15 Haziran tarihinde, Temmuz - Ağustos - Eylül dönemi için 15 Ağustos tarihinde, Ekim-Kasım-Aralık dönemi için 15 Kasım tarihinde, Ocak-Şubat-Mart dönemi için ise 15 Şubat tarihinde ikramiye ödemesi yapılacağı sabittir. Dosya içindeki bordrolara göre davacının 2011/Ocak-Şubat-Mart dönemi için 15 Şubat 2011 tarihinde ikramiye ödemesi yapıldığı sabittir. Davacının 01.04.2011-12.05.2011 dönemi için 42 günlük ikramiye alacağı bulunduğu halde 86 gün üzerinden yapılan hesaplama göre ikramiye alacağına hükmedilmesi hatalıdır.” gerekçeleriyle karar bozulmuştur.

Direnme Kararı:

9. ... 6. ... Mahkemesinin 02.03.2016 tarihli ve 2015/276 E., 2016/98 K. sayılı kararı ile; ikramiye alacağı yönünden bozma kararına uyulmasına, kıdem tazminatı bakımından ise önceki gerekçeler tekrar edilmek suretiyle bozma kararına karşı direnilmesine karar verilmiştir.

Direnme Kararının Temyizi:

10. Direnme kararı süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

## II. UYUŞMAZLIK

11. Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; somut olay bakımından mevcut belgeler ve tanık beyanları dikkate alındığında davacının ... sözleşmesinin işveren tarafından haksız nedenle mi, yoksa davacı tarafından 12.05.2011 tarihinde istifa dilekçesi vermek suretiyle mi sona erdiği; buradan varılacak sonuca göre davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

## III. GEREKÇE

A. Davalı vekilinin direnme kararına karşı temyiz talepleri yönünden yapılan incelemede;

12. ... sözleşmesini sona erdiren en önemli sebeplerden biri fesih, sürekli (belirli ya da belirsiz süreli) bir ... sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesi ile sona erdiren, tek taraflı ve karşı tarafa ulaşması gerekli bozucu yenilik doğuran bir haktır. Dolayısıyla fesih karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğuran, karşı tarafın kabulünü gerektirmeyen bir irade açıklamasıdır (Kaplan Senyen E. T.: Belirli Süreli ... Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları, Sicil ... Hukuku Dergisi, 2016, Sayı: 36, s. 23).

13. ... sözleşmesi, işçi ile işveren arasında kurulan ve her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olup, işçi ile işveren arasında karşılıklı güvene dayanan kişisel ve sürekli bir ilişki yaratır. Bu nedenle işçi veya işveren taraflarından birinin davranışı ile bu güveni sarsması hâlinde, güveni sarsılan tarafın objektif iyiniyet kurallarına göre artık bu ilişkiyi sürdürmesinin kendisinden beklenemeyeceği durumlarda ... sözleşmesi ile bağlı kalamayacağı gerçeğinden hareket eden kanun koyucu, yaptığı düzenleme ile taraflara ... sözleşmesini haklı nedenle tazminatsız feshetme hakkı tanımıştır.

14. Hukuk sistemimizde feshin işçi veya işveren tarafından yapılmasına bağlanan hukukî sonuçlar farklı olduğundan, fesih bildiriminin kim tarafından gerçekleştirildiğinin belirlenmesi önem taşımaktadır. Yine ... sözleşmesinin her iki tarafça feshedilmiş olması hâlinde de ilk önce kim tarafından feshedildiğinin ortaya konulması gerekmektedir. ... sözleşmesinin öncelikle kim tarafından feshedildiği belirlendikten sonra sözleşmeyi sona erdiren bozucu yenilik doğuran hak bu kişi tarafından kullanılmış sayılacağından, feshe bağlanan hukukî sonuçlar ... sözleşmesini fesheden kişiye göre belirlenecektir.

15. İşçinin haklı sebeple ... sözleşmesini derhal feshi 4857 sayılı ... Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin süreli fesih bildiriminin kanuni düzenlemesi ise aynı Kanun'un 17. maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında işçinin istifası kanunda özel olarak düzenlenmemiştir.

16. İşçinin haklı bir sebebe dayanmadan ve bildirim süresi tanımaksızın ... sözleşmesini feshetmesi "istifa" olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte ... ilişkisi sona erer.

17. Kıdem tazminatı, ... Kanunu'nda belirtilen asgari çalışma süresini dolduran işçinin ... sözleşmesinin yine Kanunda belirtilen nedenlerden biri ile son bulması hâlinde işçiye, işçi ölmüş ise mirasçılara işçinin kıdemi ve ücreti dikkate alınarak işverence ödenen bir miktar paradır.

18. Kıdem tazminatı, 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı Kanun'un 120. maddesi uyarınca yürürlükte bırakılan mülga 1475 sayılı ... Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenmiştir.

19. Ayrıca 4857 sayılı Kanun'un Geçici 1. maddesi ile; "Diğer mevzuatta 1475 sayılı ... Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

Bu Kanunun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı ... Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 inci ve 2 nci bendi ile onbirinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26 ncı maddelerine yapılan atıflar, bu Kanunun 24, 25 ve 32 nci maddelerine yapılmış sayılır." hükmüne yer verilmiştir.

20. Bu nedenle kıdem tazminatı ile ilgili olarak mülga 1475 sayılı ... Kanunu'nun 14. maddesine göre değerlendirme yapılması gerekir.

21. Mülga 1475 sayılı ... Kanunu'nun "Kıdem tazminatı" başlığını taşıyan 14. maddesinin 1. fıkrasında; "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. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı bulundukları kanunla 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 hâllerinde, işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır." düzenlemesi ile kıdem tazminatına hak kazandıran hâller sayılmıştır.

22. Mülga 1475 sayılı ... Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasının (4) numaralı bendine, 2.7.2018 tarihli ve 700 sayılı KHK'nin 60. maddesiyle, bu bentte yer alan "kanunla" ibaresinden sonra gelmek üzere "veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle" ibaresi eklenmiştir.

23. 4447 sayılı Yasa'nın 45. maddesi ile 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 1. fıkrasına 25.08.1999 tarihinde eklenen 5 numaralı bendinde, 506 sayılı Kanun'un 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle feshedilmesi hâlinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği hükme bağlanmıştır. Anılı 4447 sayılı Kanun, 506 sayılı Kanun'un 60. maddesini değiştirmiş ve Yasanın yürürlük tarihinden sonra ilk kez sigortalı olanların emeklilik yaşı ile prim ödeme gün sayılarını yükseltmişken getirdiği Geçici 81. madde ile yürürlük tarihinde sigortalı olanlar için bu koşulları aramamış, yaş ve prim ödeme gün sayısı yönünden kademeli bir geçiş öngörmüştür.

24. 1475 sayılı Kanun'a eklenen bu hüküm ile 506 sayılı Kanun'un 60. ve Geçici 81. (ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel ... Sigortası Kanununun 28. md.) maddesi uyarınca ağırlaştırılan emeklilik koşulları karşısında, kıdem tazminatına emeklilik nedeniyle hak kazanılmasının koşulları yumuşatılmış, işçilerin adı geçen hükümlere göre yaşlılık aylığı hakkını elde edememelerine karşın kıdem tazminatı alabilmelerine olanak tanınmıştır. Başka bir ifadeyle, işçilere 506 sayılı Kanun'un saklı tutulmuş olan Geçici 81. maddesinde yer alan yaş koşulları aranmaksızın sadece bu maddede yer alan sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayılarını tamamlamaları koşuluyla, kendi istekleri ile ... akdini feshetmeleri hâlinde de kıdem tazminatı ödeneceği hükme bağlanmıştır (Süzek, S. : ... Hukuku, 18. Baskı , ... 2019, s. 735).

25. 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde, 506 sayılı Kanun'un Geçici 81. maddesinin bentleri arasında ayırım öngörülmeden tamamına atıf yapılmıştır. Dolayısıyla işçiler bu maddede yer alan en az sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını doldurmaları hâlinde ... sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı

alabilirler. Geçici 81. maddede yaş hariç en az sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı 15 yıllık sigortalılık süresi ve 3600 gün prim ödeme koşulunun sağlanması ile (C) bendinde öngörülmüştür.

26. 4857 sayılı ... Kanunu'nun 120. maddesi yollamasıyla hâlen yürürlükte bulunan 1475 sayılı ... Kanunu'nun "Kıdem Tazminatı" başlıklı 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazandıran nedenler sınırlı olarak sayılmış olup, istifa kıdem tazminatına hak kazandıran ... sözleşmesinin sona erme nedenleri arasında yer almamaktadır.

27. Açıklanan bu maddi ve hukukî olgular ışığında somut olay değerlendirildiğinde; davacı usulsüz işlemler yaptığı ileri sürülerek Banka müfettişi tarafından sorgulanmaya başlandığını, kendisinden zorla istifa dilekçesi alınmak istendiğini, oysa emekliliği hak ettiği için işyerinden ayrılmayı düşündüğünden daha önce gerek Türkiye ... Bankası A.Ş. Mensupları Emekli Sandığı Vakfını gerekse ... Bankası danışma hattını arayıp konuyla ilgili bilgi aldığını ve emekliliğe hak kazandığını teyit ettiğini, 12.05.2011 tarihinde tekrar ... Bankası İnsan Kaynakları Bölümünü aradığını, durumunu izah ettiğini, İnsan Kaynakları Bölümünün de kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için "20 yılını ve prim ödeme gününü doldurduğundan 506 sayılı yasanın Geçici 81. maddesine istinaden görevinden ayrılıp, yaşını beklemek suretiyle kıdem tazminatını talep etmesini" belirttiğini, İnsan Kaynakları Bölümünün bu şekilde yönlendirmesi üzerine dilekçesini hazırlayıp verdiğini, ancak müfettişin bu yazıyı kabul etmeyeceğini belirtip istifa dilekçesi almak istediğini, "dilekçenin matbu olduğunu, daha önce verdiği dilekçe nedeni ile hak kaybına uğramayacağını" belirttiğini, daha önce verdiği dilekçe sebebiyle hak kaybına uğramayacağı, banka mevzuatı gereğince istifa metnine ekleme yapılamayacağını belirtilmesi üzerine davacının 12.05.2011 tarihli istifa dilekçesini de imzaladığını belirtmiştir. Ayrıca açıklanan olaylar ve yanlış yönlendirmeler sonucunda ikinci dilekçeyi yazarken iradesinin fesada uğratıldığını, önce 12.05.2011 tarihinde yaş koşulu dışında emekliliğe hak kazanma nedeniyle kıdem tazminatı talebini içeren dilekçeyi verdiğini, daha sonra istifa dilekçesini sunduğunu, ancak davalı işverenin birinci dilekçeyi işleme koymayıp kıdem tazminatı talebini reddettiğini ileri sürmüştür.

28. Davalı Banka vekili ise, davacının 12.05.2011 tarihli istifa dilekçesi ile ... ilişkisini sona erdirdiğini, iddia edildiği şekilde Banka Danışma Hattını aradığının tespit edilemediğini, öte yandan davacı tarafından sunulan 12.05.2011 tarihli dilekçenin kıdem tazminatı talebini içermeyen ve üzerinde 12.05.2011 düzenleme tarihi yer alan dilekçe olup, dilekçenin davacının gerçek iradesini yansıttığını, davacının bir takım yönlendirmelerle sonradan düzenlenen ve düzenleme tarihini atmadığı dilekçeyi işleme koyma çabası içerisinde olduğunu, ancak davacının ilk ilettiği dilekçenin 12.05.2011 tarihli istifa dilekçesi olup, ... ilişkisinin istifa ile sona erdiğini savunmuştur.

29. Mahkemece, işyerinde 13 yıl 7 ay 7 gün hizmeti bulunan davacının tazminat hakkından vazgeçecek şekilde ayrılmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu, işçi lehine yorum ilkesi de dikkate alınarak, mevcut belgeler ve tanık beyanlarından tazminata hak kazanacak şekilde davalı işveren tarafından ... sözleşmesinin feshedildiği gerekçesiyle kıdem tazminatı kabul edilmiştir.

30. Feshin işçi veya işveren tarafından yapılmasına bağlanan hukukî sonuçlar farklı olduğundan, fesih bildiriminin kimin tarafından gerçekleştirildiğinin belirlenmesi önem taşımaktadır.

31. Diğer yandan mahkemece, işveren tarafından ... sözleşmesinin feshedildiği kabul edilmiş ise de, gerek dava dilekçesinde gerekse yargılama sırasında davacının ... sözleşmesini davalı işverenin feshettiğine dair bir iddiası bulunmadığı gibi, davalı Banka vekili de cevap dilekçesinde davacının istifa ederek ... ilişkisini sonlandırdığını savunmuştur.

32. Bu durumda, gerek davanın açıldığı tarihte yürürlükte bulunan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun (HUMK) 74. maddesi gerekse paralel düzenlemeyi içeren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 26. maddesi gereğince, mahkemenin, ... sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirildiğine ilişkin kabulünde "taleple bağlılık ilkesi" ne aykırılık söz konusu olup, somut olayda tarafların da kabulünde olduğu üzere davacı feshi vardır.

33. Özel Dairece, davacının istifa dilekçesi vererek ... sözleşmesine son verdiği, bu dilekçenin irade fesadı altında alındığı ispatlanamadığından kıdem tazminatının reddinin gerektiği gerekçesiyle karar bozulmuştur.

34. Uyuşmazlığın çözümünde ... ilişkisini sona erdiren iki dilekçeden hangisine üstünlük tanınması gerektiği önem taşımaktadır.

35. Davacı, yaş hariç emeklilik sebebiyle ... sözleşmesine son verdiğini ve kıdem tazminatını talep ettiği dilekçeyi önce verdiğini, müfettişin "istifa dilekçesinin matbu olduğunu, daha önce verdiği dilekçe nedeniyle hak kaybına uğramayacağını, bankanın prosedürü budur demesi ve telkini üzerine" birinci dilekçesi ile haklarını güvence altına aldığını düşünerek, istifa dilekçesini de aynı gün düzenleyip müfettişe verdiğini ileri sürmüştür.

36. Müşterek tanık olan ancak duruşma zaptında davacı tanığı olarak yer alan Feridun Kuru "...Davacının 12/05/2011 tarihli istifa ve tazminat talebine ilişkin iki ayrı dilekçesini şu anda hatırlayamıyorum, ancak tahkikat yapan müfettiş hanım davacının istifa edeceğini bana söyledi, benim odamda istifa dilekçeleri yazıldı, kaç dilekçe yazıldığını bilmiyorum, dilekçeler bana da verilmedi, ben sadece davacıdan kredi kartlarını geri aldım, davacı farklı bir şekilde dilekçe vereceğini söylemişti,..." şeklinde beyanda bulunmuştur.

37. Dosyada yer alan mobil iletişim hizmetleri kullanım detaylarına bakıldığında, davacının 20.04.2011 tarihinde Bankanın İnsan Kaynakları Yardım Masası ile telefon görüşmesi yaptığı, sunulan CD içeriğindeki görüşme kaydında davacının prim günü ve yılı dolup emekliliği hak eden banka personeli ayrılmak istediğinde yaşını beklerken ... hizmetinden yararlanmasının ne şekilde olduğu konusunda bilgi almak amacıyla görüşme yaptığı, 12.05.2011 tarihinde saat 09:59'da Türkiye ... Bankası A.Ş' ye ait telefon ile görüştüğü, davalı Bankanın 21.03.2012 havale tarihli dilekçesine göre, ilgili görüşmelerin kayıt altına alınmadığı ancak bu birimin "İnsan Kaynakları Müdürlüğü istifa, ... akdi feshi işlemleri servis numarası" olduğunu bildirdiği, yine içeriği konusunda dosyada bir delil olmamakla birlikte davacının 12.05.2011 tarihinde saat 10:05'de Türkiye ... Bankası A.Ş' ye ait farklı bir telefon numarasıyla daha görüşme yaptığı anlaşılmıştır.

38. Davalı Banka, yargılamanın hiçbir aşamasında davacının yaptığı usulsüz işlemlerden dolayı ... sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini ileri sürmemiş, aksine davacının istifa ettiğini savunmuştur.



39. Özel Daire verilen bozma kararında, davacı işçinin 12.05.2011 tarihinde iki dilekçe verdiği belirtilmiş ve istifa iradesine üstünlük tanınmıştır. Ancak dosyada yer alan davacının 20.04.2011 tarihinde Bankanın İnsan Kaynakları Yardım Masası ile yaptığı mobil iletişim hizmetleri kullanım detayları ve müşterek tanık Feridun Koru'nun beyanı dikkate alındığında, davacının iradesinin istifa değil, yaş hariç emeklilik sebebiyle ... sözleşmesine son vermek olduğu açıktır.

40. Ne var ki, davacının yaş hariç emeklilik şartlarını sağladığı konusunda dosyada net bir bilgi bulunmamaktadır. Davacının davalı Bankanın ilgili birimleri ile yapmış olduğu iletişim kayıtları yaş hariç emeklilik için dayanak olarak gösterilmiş ise de, davacının sosyal güvenlik yönünden tabi olduğu Türkiye ... Bankası A.Ş. Mensupları Emekli Sandığı Vakfından bu yönde bir yazı sunulmamıştır.

41. ... sözleşmesinin 12.05.2011 tarihinde yaş hariç emeklilik koşullarını yerine getirdiği gerekçesiyle davacı tarafından feshedildiği, ancak davacının yaş dışındaki emeklilik şartlarının oluşup oluşmadığının dosya kapsamından anlaşılamadığı, bu konuda mahkemece de araştırmanın yapılmadığı görülmektedir. O hâlde, fesih tarihi itibarıyla yukarıda açıklanan mevzuat hükümlerine göre davacının yaş hariç emeklilik kriterlerini haiz olup olmadığının belirlenmesi ve sonucuna göre kıdem tazminatı talebi hakkında bir karar verilmesi gerekir.

42. Yapılan araştırma sonucunda davacının kıdem tazminatına hak kazanma şartlarını haiz olduğu anlaşılırsa, tazminat hesabında 01.11.2004-01.11.2005 tarihleri arasında kullanılan bir yıllık ücretsiz izin süresi kıdeme esas sürede dikkate alınmaksızın sonuca gidilmelidir. Davacının 12.05.2011 tarihi itibarıyla yaş hariç emeklilik şartlarını taşımadığı belirlendiği takdirde, kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir.

43. Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, davacının ilk olarak 02.03.2011 tarihinde usulsüz işlemler yaptığının tespit edildiği, sonrasında da miktarlar düşük olmakla birlikte farklı tarihlere ilişkin bir takım usulsüz işlemlerinin tespit edilerek davacının müfettiş tarafından sorgulanmaya başlandığı, davacının banka müfettiş soruşturması sonucunda ... sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedilebileceğini düşünerek 12.05.2011 tarihinde istifa dilekçesi verdiği, davacı istifa dilekçesini banka müfettişinin zorlama ve baskısı ile verdiğini ileri sürmüştü ise de iradesinin fesada uğratılarak alındığını ispat edemediği, bu nedenle direnme kararının Özel Dairenin bozma gerekçesi gibi bozulması gerektiği görüşü ileri sürülmüş ise de, bu görüş Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir.

44. Hâl böyle olunca direnme kararı yukarıda açıklanan bu değişik gerekçe ve nedenlerden dolayı bozulmalıdır.

B. Davalı vekilinin uyulan kısma yönelik temyiz talepleri yönünden yapılan incelemede;

45. Temyize konu bozma kararında yer alan ve "...4-Davacı işyerinde uygulanan 01.04.2010-31.03.2012 dönemine ilişkin toplu ... sözleşmesinin 40. maddesi uyarınca işyerinde yılda dört maaş tutarında ikramiye ödeneceği sabittir. Toplu ... sözleşmesinin uygulanacağı tarihin 01.04.2010 olması nazara alındığında 40. maddede belirtilen ödeme tarihlerine göre Nisan-Mayıs-Haziran dönemi için 15 Haziran tarihinde, Temmuz - Ağustos - Eylül dönemi için 15 Ağustos tarihinde, Ekim-Kasım-Aralık dönemi için 15 Kasım tarihinde, Ocak-Şubat-Mart dönemi için ise 15 Şubat tarihinde ikramiye ödemesi yapılacağı sabittir. Dosya içindeki bordrolara göre davacının 2011/Ocak-Şubat-Mart dönemi için 15

Şubat 2011 tarihinde ikramiye ödemesi yapıldığı sabittir. Davacının 01.04.2011-12.05.2011 dönemi için 42 günlük ikramiye alacağı bulunduğu halde 86 gün üzerinden yapılan hesaplama göre ikramiye alacağına hükmedilmesi hatalıdır.” şeklinde yapılan bozma nedenine mahkemece uyularak bozma doğrultusunda işlem yapılmıştır. Bu durumda bozma kararına uyularak oluşturulan hüküm Özel Dairesince incelenmediğinden, bu hükme yönelik temyiz itirazlarının incelenmesi için dosya Özel Daireye gönderilmelidir.

**IV. SONUÇ:**

Açıklanan nedenlerle;

Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının yukarıda açıklanan değişik gerekçe ve nedenlerden dolayı 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Geçici 3. maddesine göre uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429. maddesi gereğince BOZULMASINA (III-A) oy çokluğuyla,

Bozma kararına kısmen uyularak verilen yeni hükme yönelik temyiz itirazlarının incelenmesi için dosyanın YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİNE GÖNDERİLMESİNE (III-B) oy birliği ile,

Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 07.07.2021 tarihinde kesin olarak karar verildi.

...