

YARGITAY KARARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinden:

**TÜRK MİLLETİ ADINA
YARGITAY İLÂMI**

Esas No : 2023/3809

Karar No : 2023/3580

İNCELENEN KARARIN

MAHKEMESİ : Edirne 2. İş Mahkemesi

TARİHİ : 27.10.2022

SAYISI : 2021/246 E., 2022/218 K.

DAVACI : İpekyol Giyim Sanayi Pazarlama ve Ticaret Anonim Şirketi
vekili Avukat Samet Topçuoğlu

DAVALI : Sevtap Çetin

DAVA TARİHİ : 26.03.2021

KARAR : Davanın reddi

KANUN YARARINA

TEMYİZ EDEN : Adalet Bakanlığı

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

İlk Derece Mahkemesince kesin olarak verilen kararın kanun yararına temyizen incelenmesi Adalet Bakanlığı tarafından istenilmiş olmakla; Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalının, işyerinde 11.07.2019-25.09.2020 tarihleri arasında konfeksiyon işçisi olarak çalıştığını, 25.09.2020 tarihinde gerekçe göstermeden istifa ederek işyerinden ayrıldığını, davalının ihbar önelerine uymadığını belirterek ödenmeyen ihbar tazminatı alacağıın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı asıl; davaya cevap vermemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (a) alt bendi koşullarının davalı işçi yönünden

oluşup oluşmadığı, işçinin yaptığı işin sağlığını doğrudan etkileyip etkilemediği, buna göre iş sözleşmesini sona erdirmesinde zorunluluk bulunup bulunmadığı yönünden Trakya Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezinden 31.08.2022 tarihli sağlık kurulu raporu aldırıldığı, aldırılan rapor ile davalının ağır efor gerektirecek bir iş yapmadığı takdirde işyerinde çalışmasına engel bulunmadığı, hastalığının uzun süre maske takarak çalışmasına engel olduğu tespit edilmiş olduğundan davalı tarafından iş sözleşmesinin sonlandırılmasının haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar 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; davalı asılın süresinde cevap dilekçesi sunmayarak ileri sürülen vakıaların tamamını inkar ettiği kabulü dışında ilk celsede sağlık sorununun bulunduğunu ileri sürmesinin savunmanın genişletilmesi yasağı kapsamında olduğunu, bu doğrultuda yapılacak inceleme ve değerlendirmenin sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde verilen kararın usul ve kanuna aykırı olduğunu belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının kanun yararına bozulması istemi ile başvuruda bulunmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, istifanın haklı bir nedene dayalı olduğunun yöntemince ispatlanıp ispatlanamadığına ilişkindir.

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. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun "İspat yükü" kenar başlıklı 6 ncı maddesi şöyledir:

"Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür."

4. 6100 sayılı Kanun'un "İspat yükü" kenar başlıklı 190 ncı maddesinin birinci fıkrası şu şekildedir:

"İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir."

5. 6100 sayılı Kanun'un 128 inci maddesi, 317 nci maddesinin ikinci fıkrası, 318 ve 322 nci

maddeleri.

6. 6100 sayılı Kanun'un "İddia ve savunmanın genişletilmesi veya değiştirilmesi yasağı" kenar başlıklı 319 uncu maddesi aşağıda yazılı şekildedir:

"İddiannn genişletilmesi veya değiştirilmesi yasağı davanın açılmasıyla; savunmanın genişletilmesi veya değiştirilmesi yasağı cevap dilekçesinin mahkemeye verilmesiyle başlar."

7. 4857 sayılı Kanun'un 17 nci maddesi ve 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (a) alt bendi.

3. Değerlendirme

1. Somut uyuşmazlıkta davacı işveren, 11.07.2019-25.09.2020 tarihleri arasında işyerinde konfeksiyon işçisi olarak çalışan davalı işçinin 25.09.2020 tarihli dilekçe ile aynı gün sebep bildirmeden istifa ettiğini ve haklı bir nedeni bulunmayan davalının ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olduğunu iddia etmiştir.

2. Davacının ihbar tazminatı istemli dava dilekçesi, davalı asıla 17.04.2021 tarihinde tebliğ edilmiştir. Davalı asıl, yasal süresi içinde davaya cevap dilekçesi sunmamış; 25.05.2021 tarihli ön inceleme duruşmasında, kalp rahatsızlığı olduğunu, uzun süre maske takarak çalışmadığını, gece çalışması yapmasını istendiğini, bu çalışmayı yaptıktan sonra istifa ettiğini, kalp rahatsızlığından dolayı sağlık raporu olduğunu ancak uzun süre maske kullanmadığına ilişkin bir raporu bulunmadığını belirtmiştir. Bu aşamadan sonra davalı asıl tarafından 07.06.2021 havale tarihli dilekçe ekinde, 31.05.2021 tarihli Trakya Üniversitesi tarafından hazırlanan sağlık kurulu raporu sunulmuştur.

3. Mahkemece 26.04.2022 tarihli elden takipli müzekkere ile devlet hastanesinden, davalının aortik kapak yetmezliği, mitral stenoz rahatsızlığının davacı işyerinde konfeksiyon işçisi olarak çalışmasına ve uzun süre maske takmasına engel olup olmadığı ve davalı tarafından yapılan işin rahatsızlığı artırıp artırmayacağı sorulmuştur. 24.05.2022 tarihli Edirne Sultan 1. Murat Devlet Hastanesi sağlık kurulu raporunda, kardiyojoloji bölümünde hafif mitral stenoz klas I tespit edildiği belirtilerek nihai kararın verilmesi için davalı işçinin Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesine sevkinin uygun olduğuna karar verilmiştir. Davalı asılın sevkı üzerine Trakya Üniversitesi tarafından hazırlanan 31.8.2022 tarihli sağlık kurulu raporunda; davalının ağır efor gerektirecek iş yapmadıkça işyerinde çalışabileceği, yapılan işten etkilenmeyeceği ve iş sebebiyle hastalığının ilerlemeyeceği, ancak uzun süre maske takamayacağı açıklanmıştır.

4. Mahkemece 31.08.2022 tarihli Trakya Üniversitesi sağlık kurulu raporuna itibar edilerek, davalı tarafından iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (a) alt bendi uyarınca sağlık nedeniyle haklı nedenle feshedildiği kabul edilmiş ve davacı işverenin ihbar tazminatı isteminin reddine karar verilmiş ise de varılan sonuç aşağıda açıklanacağı üzere dosya içeriği ile örtüşmemektedir.

5. İş mahkemelerinde uygulanacak yargılama usulü basit yargılama usulüdür. 6100 sayılı Kanun'un 317 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre basit yargılama usulünde cevap süresi, dava dilekçesinin tebliğinden itibaren iki haftadır. Ancak durum ve koşullara göre cevap dilekçesinin bu süre içerisinde hazırlanması çok zor veya imkansız olduğu durumlarda başvuran davalıya, mahkemece iki haftayı geçmemek üzere ek süre verilebilecektir. Aynı Kanun'un "Delillerin ikamesi" başlıklı 318 inci

maddesinde ise tarafların; dilekçeleriyle birlikte tüm delillerini açıkça ve hangi vakının delili olduğunu da belirterek bildirmek, ellerinde bulunan delillerini dilekçelerine eklemek ve başka yerlerden getirilecek belge ve dosyalar için de bunların bulunabilmesini sağlayan bilgilere dilekçelerinde yer vermek zorunda oldukları hükme bağlanmıştır.

6. *İlgili Hukuk* kısmının (6) ncı paragrafında hükmüne yer verilen 6100 sayılı Kanun'un 319 uncu maddesine göre savunmanın genişletilmesi yasağı, cevap dilekçesinin mahkemeye verilmesi ile başlar.

7. Somut uyuşmazlıkta davalı asıl, dava dilekçesinin tebliğinden itibaren iki haftalık süre içerisinde cevap dilekçesini sunmadığı gibi delillerini de bildirmemiştir. Ayrıca davalı asılın cevap süresinin uzatılması noktasında bir talebi de olmamıştır. Davacı tarafın, süresinde sunulmayan delillere karşı açık bir muvafakati bulunmamaktadır. Süresinde cevap verilmemesi, 6100 sayılı Kanun'un 322 nci maddesinin birinci fıkrası ve 128 inci maddeleri uyarınca davanın reddinin talep edildiği anlamına gelmekle birlikte süresinde bildirilmeyen ve davacı tarafın açık muvafakati bulunmayan delillerin dikkate alınmasına imkan bulunmamaktadır.

8. Dairemiz uygulamasına göre işinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 06.12.2022 tarihli ve 2022/14896 Esas, 2022/16046 Karar sayılı karar). Davalı asıl, iş sözleşmesini imza ve içeriğine itiraz etmediği istifa dilekçesi ile sonlandırmış olup istifasının haklı nedene dayandığını ispatla yükümlüdür. İspat, davalının yasal süresi içerisinde davaya sunacağı cevap ve bildireceği deliller ile mümkündür. Somut uyuşmazlıkta ise davalı asıl süresinde davaya cevap vermemiş, delillerini bildirmemiştir.

9. Şu halde istifanın haklı nedene dayandığı davalı asıl tarafından yöntemince ispatlanamamış olup Mahkemece süresinden sonra yapılan savunmaya ve sunulan delile itibar edilerek ihbar tazminatı talebinin reddi hatalı olmuştur.

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,**

Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına gönderilmesine,

13.03.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.