

HUKUK BÖLÜMÜ

Fransız Temyiz Mahkemesi Kararı İşçinin Açık ve Kesin İstifa Mektubu, Sonuçları İtibariyle İşveren Tarafından Yapılmış Bir Fesih Olarak Değerlendirilemez

Çeviren: Arş. Gör. İftar CENGİZ (URHANOĞLU) (*)

Karar Tarihi : 09.05.2007
Karar No : 914

Temyiz başvurusunda bulunan: Citerbord Anonim Şirketi
Davalı: M. Jacques X... ve diğerleri

Özet:

Temyiz başvurusuna konu olan karara göre; Citerbord Şirketi tarafından 8 Haziran 1990 günü ağır vasıta şoförü olarak işe alınan Bay X..., 6 Eylül 2000 tarihinde yazdığı mektupla istifa etmiş ve istifa mektubunda şu ifadeler yer vermiştir: "İş bu istifa mektubumla PLG7 şoförü olarak yapmakta olduğum işimden istifa ettiğimi bildiririm. İş bu bildirim aldığınız tarihten itibaren, yedi günlük bir ihbar süresine uyacağım, bundan sonra personeliniz arasında artık yer almayacağım." İşçi, İş Mahkemesine 23 Nisan 2002 tarihinde, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve ilgili yıllık izin tazminatı ödenmesi istemiyle başvurmuş ve ayrıca sonuçları itibariyle istifasının, işveren tarafından gerçek ve ciddi nedene dayanmayan bir fesih olarak kabulü hususunda talepte bulunmuştur.

İtirazlar Hakkında:

İş Kanununun L.122-4, L.122-13 ve L.122-14-3 maddeleri gereğince; İstifa tek taraflı bir işlem olup, işçi onunla iş sözleşmesini sona erdirmeye iradesini açık ve kati bir şekilde beyan etmiş olur. Ne var ki işçi, istifasının geçersizliğine yol açacak mahiyette bir irade sakatlığına dayanmaksızın, bu istifanın işverene yüklenebilir olay veya eksiklikler nedeniyle ortaya çıktığını ileri sürer-

(*) Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Araştırma Görevlisi (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı)

se, hakim istifanın verildiği tarihten önce veya aynı zamandaki koşullardan anlaşılıyorsa bu istifayı (muğlak bir istifa halinde) öne sürülmüş, olaylar teyit ettiği ölçüde ciddi ve gerçek nedene dayanmayan bir feshin sonuçlarını doğuran bir sözleşmeyi bozma işlemi olarak, aksi bir durumda bir istifa olarak değerlendirmek zorundadır.

Citernord Şirketini, Bay X...' e ihbar tazminatı yanında işten çıkarma tazminatı ve gerçek ve ciddi sebep olmaksızın fesih nedeniyle tazminat tutarında bir ödemeye hükmedebilmek için; İstinaf Mahkemesi, istifa mektubunun ihtilafa konu olan hususları ihtiva etmediği ve işverene karşı dava yolunu engellemediği; fazla mesai ücretinin ödenmemesini işveren yönünden sözleşmenin bozulmasının sorumluluğunun yüklenmesine matuf bir borca aykırılık oluşturduğu ve istifa mektubunun işverene hiçbir ihtiyat kaydı içermeksizin gönderilmiş olmasının önem taşımadığı ve hukuken yerinde olan son talebi bakımından işçinin istifasına açık ve kesin bir rıza vermediğinin kabulünün uygun düştüğü ölçüde, istifa mektubunun mevcut şartlarda bu anlamda hiçbir muğlak nitelik taşımadığından hareketle hüküm kuran İstinaf Mahkemesi;

İhtilafa konu istifa mektubunun, işçinin işvereni ile istifa mektubundan önce veya aynı zamanda bir ihtilafın mevcudiyetini teyit edecek hiçbir ihtiyat kaydı içermemesine ve aylar geçtikten sonra ancak iş sözleşmesinin bozulmasına ilişkin şartlara itiraz etmesine ve bu duruma göre de açık ve kesin bir istifasının sözkonusu olduğu sonucu çıkarılmamasına rağmen, kendi tespitlerini dikkate almamak suretiyle yukarıda anılan maddeleri ihlal etmiş olmaktadır.

Hüküm:

Açıklanan gerekçelerle, Douai İstinaf Mahkemesinin taraflar arasında 26 Kasım 2004 tarihli kararının Citernord Şirketini, Bay X...' e ihbar tazminatı, işten çıkarma tazminatı ve gerçek ve ciddi neden olmaksızın fesih nedeniyle tazminat ödeme ve ASSEDIC tarafından işten çıkarma tarihinden itibaren altı aylık süre içinde ödenmiş olan işsizlik ödeneğinin tazmini noktasından bozulup kaldırılmasına, buna göre de belirtilen hususlarda dava ve tarafların adı geçen karardan önceki hale iadesine ve belirtilen hususlarda hüküm tesisi için dosyanın Amiens İstinaf Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.