

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/5008
Karar No. 2013/12055
Tarihi: 27.06.2013

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17
1475 S. İşK/14

- **İSTİFA EDEREK İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİRMESİ**
- **İSTİFA BELGESİNDEKİ GENEL SOYUT İFADELERİN DAVA DİLEKÇESİ İLE AÇIKLANABİLECEĞİ**

ÖZETİ İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverence tazminatların derhal ödenmesi 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.

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 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.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı, daha önceden iş akdinin feshedildiğini, ancak işe iade davasını kazanması nedeniyle tekrar işe başlatıldığını, ancak bu durumun sürekli baskı nedeni olarak kullanıldığını, 23.09.2011 tarihinde 26-28.09.2011 tarihleri arası izin talebinde bulunduğunu ancak verilmediğini, daha sonra 26.09.2011 günü de şarta bağlı dilekçesinde tüm haklarının verilmesi koşulu ile istifasının kabulünü istediğini, ancak işverenin bunu hemen istifa olarak kabul ettiğini, müvekkilin bu işleminin istifa olmadığını, görevinin başında olduğunu söylemesi üzerine 26-27 Eylül tarihlerinde zorla istifa dilekçesi imzalatılmak istendiğini, çalıştığı bölge kendisinden alınıp iş verilmediğini, bu nedenle haksız olarak işveren tarafından sözleşmenin feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı, davacının 23.09.2011 tarihinde istediği 3 günlük izin talebinin diğer telefon operatörünün işten ayrılması, talebin son anda gelmesi gibi nedenlerle kabul edilmediğini, bu nedenle davacının çocuğuna daha iyi bakabilmek için istifa ettiğini, istifa dilekçesinin işleme konulup, kendisine ihbar süresi ve iş arama izninin verildiğini, işverenin davacıyla çalışmak istediğinin en büyük delili olarak iki ay önce operatörlükten satış müdürlüğüne terfi ettirilmesi olduğunu, davacının 27.09.2011 tarihinde işe geldiğini, daha sonra işe gelmediğini, mazeretinin sorulduğunu daha sonra da 07.10.2011 tarihinde haklı nedenle feshedildiğini, davacının istifaya zorlanmadığını, zira çalışmasına ihtiyaç olduğunu belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme davacının istifasının 4857 Sayılı Kanunun 24/1-a maddesi uyarınca haklı nedene dayanması sebebiyle kıdem tazminatı isteyebileceği gerekçesiyle kıdem tazminatının kabulüne, ihbar tazminatının ise reddine karar vermiştir.

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 bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımsızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverence tazminatların derhal ödenmesi 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 değeri verilemez.

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 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.

Somut olayda davacı çocuğunun bakıcısının rahatsızlanması nedeni ile 3 günlük izin talep ettiğini, ancak iznin verilmediğini ve daha sonra tüm haklarının verilmesi koşuluyla istifasının kabulünü içeren bir dilekçe verdiğini bunun işveren tarafından doğrudan istifa dilekçesi olarak kabul edilip işleme konulduğunu, ancak bunun istifa olmadığını belirtmiştir. Davalı ise davacının özgün iradesi ile gerçekleşen bir istifa olayının olduğunu savunmuştur. Mahkemece davacının istifasının haklı nedene dayandığı belirtilerek kıdem tazminatının kabulüne karar verilmiştir.

Davacı 26.09.2011 tarihli dilekçesini verdikten sonra da aynı gün şirket yöneticisine yaşanan olayları anlattığı bir mail göndermiştir. Davacının şirket yönetimine kendi el yazısı ile yazıp sunduğu dilekçesinde kendisine 3 gün izin verilmesi durumunda , yerine eleman alınana kadar çalışmayı taahhüt ettiği, akabinde tüm haklarının verilerek , istifasının kabulünü istediği anlaşılmaktadır. Davacı bu dilekçesini özgün iradesi ile yazmış ve dosya kapsamında iradesinin fesada uğratıldığı konusun da herhangi bir delil bulunmamaktadır. Ayrıca dilekçe matbu bir dilekçe olmayıp davacının yaşadığı olayları anlattığı ve iradesini kesin olarak açıkladığı bir dilekçedir. Bu nedenle davada işçinin geçerli bir istifasının olduğunun kabulü ile kıdem tazminatı talebinin red edilmesi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalı tarafa iadesine, 27.06.2013 gününde oybirliği ile karar verildi.