

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/11505
Karar No.	2018/4979
Tarihi:	12.03.2018

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/17,25

- ***İŞÇİNİN NOTERDEN GÖNDERDİĞİ İSTİFA YAZISINDA HAKLI SEBEP GÖSTERMEMESİ***
- ***İSTİFA KONUSUNDA İRADE SAKATLIĞININ KANITLANAMAMIŞ OLMASI***
- ***İSTİFA EDEN İŞÇİNİN EĞİTİM DURUMU VE YAPTIĞI İŞ DİKKATE ALINDIĞINDA İSTİFANIN HUKUKİ SONUÇLARINI BİLECEK DURUMDA OLMASI***
- ***İŞVERENİN İHBAR TAZMİNATI İSTEYEBİLECEĞİ***
-

ÖZETİ Davacı işveren davalı işçinin istifa ettiği iddiasında bulunup, buna dayanak istifa dilekçesi sunmuştur. Dosyaya sunulan istifa dilekçesinde herhangi bir neden gösterilmemiş olup, aynı gün noter kanalı ile de istifa iradesi açıklanıp işverene bildirim yapıldığı görülmüştür.

Her ne kadar davalı, savunmasında iş sözleşmesini haklı olarak fesh ettiğini ve istifa dilekçesinin baskı ile alındığını savunmuş ise de irade fesadına yönelik baskı iddiası usulünce kanıtlanamadığı gibi istifa dilekçesinde haklı bir neden de belirtilmemiştir. Öte yandan davalı işçinin eğitim düzeyi ve yaptığı iş dikkate alındığında istifanın sonuçlarını bilemeyeceği de söylenemez. Buna göre Mahkemece davalının soyut savunmasına itibar edilmeden istifaya değer verilerek ihbar tazminatına yönelik talebin kabul edilmesi gerekirken hatalı değerlendirmeye talebin reddi bozmayı gerektirmiştir

MAHKEMESİ :İŞ MAHKEMESİ

DAVA : Davacı, ihbar tazminatı ile iş sözleşmesinin 10. maddesi ile düzenlenen tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davalının, işyerlerinde 21.03.2005-18.04.2013 tarihleri arasında satış ve pazarlama müdürü olarak çalıştığını, davalının ihbar öneli tanımadan istifa ederek işten ayrıldığını, öte yandan iş sözleşmesinin 10.maddesi ile, sözleşmenin feshini izleyen 3 yıl içinde davacı şirketin faaliyet gösterdiği alanda faaliyet gösteren her hangi bir şirkette görev almamayı aksi taktirde 3 brüt maaşı tutarında tazminat ödemeyi kabul ve taahhüt ettiğini, ancak davalının davacı şirketten ayrılmasının hemen sonrasında davacı şirketin rakibi firmada çalışmaya başladığını ileri sürerek ihbar tazminatı ve sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminatın tahsilini, istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacı işyeri yetkilisinin kendisine karşı hakarete varan olumsuz tutum ve davranışları olması nedeniyle iş sözleşmesini haklı olarak fesh ettiğini ancak işverinin baskısı ile istifa dilekçesi yazdığını, haklı fesih nedeniyle ihbar tazminatı hakkı doğmadığı gibi sözleşmedeki tazminata yönelik hükmün hukuka aykırı olduğundan geçerli olmadığını, savunarak davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlara dayanılarak, davalı tanık anlatımlarında davacı şirket genel müdürünün davacıyı rencide edici ve küçük düşürücü davranışlar sergilediği belirtilmekle davalı iddiasının doğrulandığı ve davalının istifa iradesinin haklı nedene dayandığı, bu nedenle ihbar tazminatı talebinin reddi gerektiği, iş sözleşmesindeki cezai şartın da geçerli olmadığı, gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-İş sözleşmesinin davalı işçi tarafından ne şekilde sonlandırıldığı hususunda taraflar arasında uyuşmazlık vardır.

Davacı işveren davalı işçinin istifa ettiği iddiasında bulunup, buna dayanak istifa dilekçesi sunmuştur. Dosyaya sunulan istifa dilekçesinde herhangi bir neden gösterilmemiş olup, aynı gün noter kanalı ile de istifa iradesi açıklanıp işverene bildirim yapıldığı görülmüştür.

Her ne kadar davalı, savunmasında iş sözleşmesini haklı olarak fesh ettiğini ve istifa dilekçesinin baskı ile alındığını savunmuş ise de irade fesadına yönelik baskı iddiası usulünce kanıtlanamadığı gibi istifa dilekçesinde haklı bir neden de belirtilmemiştir. Öte yandan davalı işçinin eğitim düzeyi ve yaptığı iş dikkate alındığında istifanın sonuçlarını bilemeyeceği de söylenemez. Buna göre Mahkemece davalının soyut savunmasına itibar edilmeden istifaya değer verilerek ihbar tazminatına yönelik talebin kabul edilmesi gerekirken hatalı değerlendirmeye talebin reddi bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 12/03/2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.