

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/35308
Karar No.	2016/18389
Tarihi:	24.10.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İŞK/18-21

- ***İŞÇİNİN İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNDEN YARARLANMASINI ENGELLEMELİK İÇİN İŞÇİDEN HAKLI NEDENLERLE FESİH YAZISI ALMASININ İŞVEREN FESHİNİ ORTADAN KALDIRMAYACAĞI***

• **ÖZETİ** Davalı Bankanın davacıya ücretsiz izin teklif edip davacıdan iş sözleşmesini kendisinin haklı feshettiği yönünde dilekçe alıp, ardından davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini belirten bir protokol imzalanmasının, davalı Bankanın kendi fesih bildirim ve dolayısı ile işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını bertaraf etmek için bu yola başvurduğu anlaşılmalı, feshin davalı banka tarafından gerçekleştirildiği, ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19/1. maddesine uygun şekilde yazılı fesih bildirim yapılmadığı için feshin geçerli olmadığı anlaşıldığından davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine 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, 01/10/2012 tarihinden itibaren davalı bankada "Kobi Bankacılığı Uzmanı" olarak çalışmakta iken, davalı işveren tarafından 09/09/2014 tarihinde işten çıkartıldığı, davalı bankanın çalışanları arasında kendi görüşlerine yakın olmayan kişileri belirleterek ve bu kişilere işten çıkartılacaklarını, ücretsiz izinde gösterileceklerini, eğer kendileri bankanın göstereceği haklı nedenle fesih yazısını imzalamazlarsa işçilik haklarını ve tazminatlarını alamayacaklarını, başka yerlerde iş bulabilmeleri için referans olunmayacağını, bankanın gösterdiği dilekçeyi ve protokolü imzalarlar ise kıdem tazminatlarının kendilerine ödeneceğini söyleyerek çalışanları baskı altına alarak fesih yazısı ile ikale sözleşmesi imzalatıldığını, davalı bankanın Türkiye'deki tüm şubelerinde, işten çıkaracağı kişilerden aynı yazıyı el yazısı ile aynı belgeyi imzalatıldıklarını ileri sürerek iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği ile işe iadesine ve sonuçlarına karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı; davacının Bankaları bünyesinde çalışmakta iken Bankanın ihtiyaçları doğrultusunda 15/09/2014 tarihinden başlamak üzere 30/11/2014 tarihine kadar ücretsiz izne çıkartılmasına karar verildiği, ücretsiz izin yazısını 05/09/2014 tarihinde tebliğ alan davacının 08/09/2014 tarihinde yazdığı dilekçeyle sözleşmeyi feshettiğini bildirdiği, taraflar arasında akdedilen 09/09/2014 tarihli protokole göre; iş sözleşmesinin personel tarafından haklı nedenle feshedildiği kabul edilerek kıdem tazminatı ödeneceği, kıdem tazminatının yanında personele ücret, ikramiye, fazla mesai ve izin alacaklarının ödeneceği karar altına alındığı, Bankalarının feshin son çare olması ilkesini ve personelinin menfaatini göz önünde tutarak ve iş sözleşmelerinin feshedilmesi yerine personeline ücretsiz izin teklifinde bulunulduğu, bu sebeple yapılan ücret indirimi, tayin ve ücretsiz izin tekliflerinin personelin bir kısmı tarafından kabul edildiği, Bankanın içinde bulunduğu mali durumdan dolayı personeline ücretsiz izin teklif edilmek zorunda kaldığı, normal koşullarda 2,5 ay gibi makul ücretsiz izin teklifinin davacı tarafca kabul edilmesi gerekirken iş sözleşmesinin feshedilmesi yolunu tercih ettiğini, ancak Bankanın davacının mağdur olmaması adına kıdem ve diğer ücret alacaklarını kendisine ödediğini savunarak davanın reddini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece davacının dilekçesi ve işçilik alacaklarının ödeneceğine dair düzenlenen protokolden iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı sebeplerle feshedildiğinin anlaşıldığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık; iş sözleşmesi feshinin işçi tarafından mı yoksa işveren tarafından mı yapıldığı, işverence yapıldıysa feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı noktalarında toplanmaktadır.

Somut uyuşmazlıkta; davacının 15/09/2014-30/11/2014 tarihleri arasında ücretsiz izne çıkarıldığı, bunun üzerine davacının iş sözleşmesini esaslı değişiklik nedeniyle haklı nedenle feshettiğini belirtir dilekçesini vermesini müteakiben davacıyla protokol yapıldığı, protokole davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği kabul edilerek kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, ikramiye ve izin alacaklarının ödeneceğinin kararlaştırıldığı görülmektedir.

Davalı tanıkları protokolün baskı altında imzalandığının doğru olmadığını, çalışanların gelecekteki iş yaşamlarını hem de Bankanın imajına zarar gelmemesi açısından bu şekilde protokol ile ayrılımlarının daha uygun görüldüğünü beyan etmiştir. Uyuşmazlıkta davacının kendisine teklif edilen ücretsiz izni yalnızca reddedip feshin işverence gerçekleşmesini beklemek yerine esaslı değişiklikten bahsederek kıdem ve ihbar tazminatı ile iş güvencesi hükümlerinden faydalanmayı bertaraf edecek şekilde iş sözleşmesinin feshini kendi üzerine alması hayatın olağan akışına aykırıdır. Davalı işverenlikte aynı şekilde kendilerine ücretsiz izin teklif edilip, ücretsiz izni kabul etmeyen ve iş sözleşmelerini esaslı değişiklik nedeniyle sonlandırdığı yönünde dilekçe veren işçilerin açıkları işe iade davalarında da feshin işverence gerçekleştiği ve geçerli olmadığı yönündeki yerel mahkeme kararları Dairemizce onanmıştır. (Dairemizin 27/05/2015 Gün, 2015/11913 Esas 2015/19386 Karar; 23/06/2015 Gün, 2015/16255 Esas, 2015/22856

Karar). Yine benzer şekilde işçilere başka bir şubeye tayin edildikleri konusunda teklif yapılarak işçilerden görevlendirmeyi kabul etmedikleri iş sözleşmelerini kendilerinin haklı nedenle feshettiği yönünde dilekçe alınan işçilerin açtıkları işe iade davalarında feshin işverence gerçekleştiği ve geçerli olmadığı yönündeki yerel mahkeme kararları Dairemizce onanmıştır (2015/9183 Es. 2015/12554 Es. 2015/10650 Es. sayılı dosyalar). Sonuç olarak; davalı Bankanın davacıya ücretsiz izin teklif edip davacıdan iş sözleşmesini kendisinin haklı feshettiği yönünde dilekçe alıp, ardından davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini belirten bir protokol imzalanmasının, davalı Bankanın kendi fesih bildirimini ve dolayısı ile işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını bertaraf etmek için bu yola başvurduğu anlaşılmalı, feshin davalı banka tarafından gerçekleştirildiği, ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19/1. maddesine uygun şekilde yazılı fesih bildirimini yapılmadığı için feshin geçerli olmadığı anlaşıldığından davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

F) Hüküm:

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,

4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,

5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6. Davacının yaptığı 194.20 TL. yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre belirlenen 1.800,00 TL. ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,

Kesin olarak oybirliği ile 24.10.2016 günü karar verildi.