

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/2995
Karar No.	2016/20510
Tarihi:	21.11.2016

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21

- ***İŞÇİNİN KIDEM İHBAR TAZMİNATIM ÖDENMESİ KOŞULUYLA İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİRMESİ DURUMUNDA İŞE İADE DAVASI AÇAMAYACAĞI***

• **ÖZETİ** Davalı tarafça savunmaya dayanak olarak sunulan istifa dilekçesinde davacı özel nedenleri gerekçe gösterip kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi kaydıyla iş sözleşmesinin feshini istemiştir. Bundan sonra işverence kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapıldığı anlaşılmaktadır.

Taraf beyanları, istifa dilekçesi, ibraname ile özellikle davacı tanığı ...'in beyanı davacının işyerinden kendi isteği ile ayrıldığını doğrulamakta olup irade fesadına yönelik bir ispat da yoktur. Buna göre iş sözleşmesinin feshine yönelik talebin davacıdan geldiği ve işverence tazminat ödenmesi istemli talebin kabul edildiği anlaşılmıştır. Yukarıda açıklandığı şekilde iş sözleşmesini kendi isteğiyle fesih eden işçisinin işe iade talebinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

konuşulup düşünöldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin İş Kanunu'na aykırı olarak işten çıkarıldığını, işten çıkarmak için hiçbir haklı neden bulunmadığını, baskı ile istifa dilekçesi de alındığını iddia ederek feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının kendi isteği ile istifa ettiğini ve bunun üzerine tazminatlarının ödendiğini, davanın haksız olduğunu savunarak reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının özgür iradesi ile istifa durumunun söz konusu olmadığı, baskıya maruz kaldığı, bu durumda sözleşmeyi davalının feshettiğinin kabulünün gerektiği, bunun içinde davalının haklı bir nedeninin bulunmadığının anlaşıldığı, esasında imkanlar el verdiği halde feshin son çare olması ilkesine de açıkça uyulmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Mahkemece iş sözleşmesinin davalı tarafça fesih edildiği kabul edilmiş ise de bu kabul dosya kapsamına uygun değildir.

Davalı tarafça savunmaya dayanak olarak sunulan istifa dilekçesinde davacı özel nedenleri gerekçe gösterip kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi kaydıyla iş sözleşmesinin feshini istemiştir. Bundan sonra işverence kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapıldığı anlaşılmaktadır.

Taraf beyanları, istifa dilekçesi, ibraname ile özellikle davacı tanığı ...'in beyanı davacının işyerinden kendi isteği ile ayrıldığını doğrulamakta olup irade fesadına yönelik bir ispat da yoktur. Buna göre iş sözleşmesinin feshine yönelik talebin davacıdan geldiği ve işverence tazminat ödenmesi istemli talebin kabul edildiği anlaşılmıştır.

Yukarıda açıklandığı şekilde iş sözleşmesini kendi isteğiyle fesih eden işçisinin işe iade talebinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

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

HÜKÜM :

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. Davanın REDDİNE,

3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4. Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 170.00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre belirlenen 1.800,00 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,

Kesin olarak 21/11/2016 günü oybirliği ile karar verildi.