

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/4153	İlgili Kanun / Madde
Karar No.	2016/5500	4857 S. İşK. /18-21
Tarihi:	07.03.2016	

- **İSTİFANIN İŞÇİYE İŞVEREN TARAFINDAN DİKTE ETTİRİLMESİ**
- **İSTİFANIN İŞÇİNİN ÖZGÜR İRADESİNE DAYANMAMASI**
- **İŞÇİNİN ÖZGÜR İRADESİNE DAYANMAYAN İSTİFANIN İŞÇİNİN DEĞİL İŞVERENİN FESHİ OLARAK KABUL EDİLECEĞİ**
- **GEÇERSİZ FESİH**
-

ÖZETİ Dinlenen davalı tanıklarının işten ayrılan işçilere düzenlenen belgeleri ya da ibranameleri bizzat yazmalarını istedikleri ya da bu şekilde yapılan işten çıkış işlemlerinde işçilere yardımcı olmak amacıyla yazılacak metni söyledikleri ya da taslak metin verdiklerinin de olduğu şeklindeki beyanları ve tüm dosya kapsamı ile özellikle bu işçilere önce yeni görev teklifinde bulunulması, kabul etmemeleri halinde iş aktini 4857 sayılı Yasanın 24/2 fıkrası uyarınca sonlandırılması talepli dilekçelerin alınması ve bu dilekçelerdeki tüm kelimelerin el yazısı ile dahi yazılmış olmasına rağmen neredeyse aynı olması karşısında; davacının iş aktini feshettiğinden söz edilemeyeceği, dilekçelerin serbest irade ürünü olmadığı ve dolayısıyla işçi tarafından yapılan bir fesih işleminden söz edilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca davalı işveren tarafından yapılan feshin geçerli nedene dayanmadığından bahisle davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken eksik

değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi
hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı, iş aktinin davalı şirket tarafından iş ve şirket değişikliğini kabul etmediğinden bahisle feshedilmişse de söz konusu iş ve şirket değişikliği teklifinin formalite icabı yapıldığı, fesih nedeni belirtmek zorunluluğundan ortaya çıktığını, davacıya ciddi bir iş teklifi gelmediği gibi ciddi olsa bile davacının ve iş arkadaşlarının yapabileceği işlerde teklif edilmediğini, hiçbir haklı neden gösterilmeksizin savuma alınmaksızın işten çıkarıldığını, kıdem ve ihbar tazminatının küçük bir bölümün bankaya yatırıldığını ve kalan kısmının iki taksit halinde Şubat ve Mart ayında bankaya yatırılacağını söylediğini belirterek feshin geçersizliğinin tespitine, işe iadesine, işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücreti ve diğer haklara karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı, davacının şirketteki çalışmasının iş akdini istifa etmek suretiyle kendi arzusuyla sonlandırdığını, kendi isteği doğrultusunda el yazısı ile düzenlenmiş olduğu 26.12.2014 tarihli dilekçede 4857 SK 24/2 maddesi uyarınca çıkış işlemlerinin yapılmasını talep ederek iş aktini feshettiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece; iş sözleşmesinin feshinin davacı tarafından yapıldığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Taraflar arasında feshin kim tarafından yapıldığı uyuşmazlık konusudur.

İşe iade davasının ön koşullarından biri de feshin işveren tarafından yapılmasıdır. Aksi halde ortada işveren tarafından yapılmış bir fesih olmaması halinde işe iade davasının reddi gerekmektedir.

Somut olayda davacının davalı işyerinde yaklaşık 2,5 yıl süreyle seri üretim işçisi olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin işverenin, Türkiye sınırları dahilinde kurulu bulunan veya kurulacak herhangi bir işletmesinde veya işverenin de içinde bulunduğu Holding'e bağlı diğer şirketlerde de görevlendirilebileceği düzenlenmesine istinaden 26.12.2014 tarihli yeni görevlendirme yazısına istinaden A.Ş. firmasında görevlendirilme yazısı tebliğ edildiği, davacının bu görevlendirmeyi kabul etmediğini şerh düşerek imzaladığı görülmüştür.

Davacının, aynı tarihte bu kez " tarafıma iletmiş olduğunuz 26.12.2014 tarihli dilekçede belirtilen A.Ş. firmasına pres işçisi görevi kabul etmiyorum. 4857 sayılı İş Kanunu madde 24/II uyarınca 26.12.2014 tarihi... çıkış işlemlerinin tarafınızdan yapılarak kıdem tazminatının ödenmesini arz ederim" şeklinde dilekçe yazıp imzaladığı anlaşılmıştır.

Davalı işverenin ise yine aynı tarihte " ... tarihli dilekçenizle işten ayrılma istediğiniz şirketimiz tarafından kabul edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun Madde 24/II uyarınca tarihi itibarıyla çıkış işlemleriniz tarafımızdan yapılacak olup kıdem tazminatınız ve diğer yasal haklarınız tarafınıza ödenecektir" şeklinde davacı işçiye bildirim yapılmıştır.

Aynı yönde Dairemizce incelenen bazı emsal dosyalarda işe iade kararlarının onandığı görülmüştür.(Bknz Yargıtay 7 HD; 29.02.2016 tarih ve 2016/5072 E.-2016/4633 K. sayılı ilamı)

Gerek bu dosyada dinlenen davacı tanıkları ve gerekse 29.02.2016 tarihinde Dairemizce incelenmiş ve işe iade kararları onanmış bir kısım dosyada dinlenen davacı tanıklarının beyanları ve özellikle 7.İş Mahkemesinin 2015/55 E.-2015/769 K. sayılı dosyasında dinlenen davalı tanıklarının işten ayrılan işçilere düzenlenen belgeleri ya da ibranameleri bizzat yazmalarını istedikleri ya da bu şekilde yapılan işten çıkış işlemlerinde işçilere yardımcı olmak amacıyla yazılacak metni söyledikleri ya da taslak metin verdiklerinin de olduğu şeklindeki beyanları ve tüm dosya kapsamı ile özellikle bu işçilere önce yeni görev teklifinde bulunulması, kabul etmemeleri halinde iş aktini 4857 sayılı Yasanın 24/2 fıkrası

uyarınca sonlandırılması talepli dilekçelerin alınması ve bu dilekçelerdeki tüm kelimelerin el yazısı ile dahi yazılmış olmasına rağmen neredeyse aynı olması karşısında; davacının iş aktini feshettiğinden söz edilemeyeceği, dilekçelerin serbest irade ürünü olmadığı ve dolayısıyla işçi tarafından yapılan bir fesihten değil, işveren tarafından yapılan bir fesih işleminden söz edilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Hal böyle olunca davalı işveren tarafından yapılan feshin geçerli nedene dayanmadığından bahisle davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken eksik değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Açıklanan sebeplerle 4857 sayılı Yasanın 20/3.maddesi gereğince mahkemece verilen kararın bozularak kaldırılması ve Dairemizce aşağıda yazılı hükmün kurulması gerekmiştir.

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-Alınması gereken 29,20 TL harçtan peşin alınan 27,70 TL harcın mahsubu ile kalan 1,50 TL harcın davalıdan tahsiliyle Hazine'ye gelir kaydına,

6-Davacının yaptığı 139,80 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7-Karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT'ne göre 1.800,00 TL avukatlık ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8-Artan gider ve delil avansının ilgisine iadesine,

9-Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davacıya iadesine, 07/03/2016 gününde oybirliğiyle KESİN olarak karar verildi.