

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/6,18-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/27648

Karar No: 2007/113

Tarihi: 22.01.2007

- İŞÇİNİN İSTİFA ETTİĞİ İDDASIYLA İŞÇİYE İHBAR TAZMİNATI ÖDENMESİNİN ÇELİŞMESİ
- YILLIK İZNE ÇIKAN İŞÇİNİN İZNE BAŞLADIĞININ ERTESİ GÜNÜ İŞYERİNE GELİP İSTİFA DİLEKCESİ VERMİŞ OLMASININ YAŞAMIN OLAĞAN AKIŞINA AYKIRI OLMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Dosya içeriğine göre, davacının 1999 yılında davalı ATLAS şirketinde işe başladığı, işyerinin 01.07.2005 tarihinde diğer davalı ATLANTİK şirketine devredildiği, davacının bu devirden sonra 01.08.2005 günlü yıllık ücretli izin belgesine göre 03.08.2005 tarihinden başlamak üzere 15 gün yıllık ücretli izne ayrıldığı, iznin başladığı ertesi gün işyerine çağrılan davacıdan iş şartlarında esaslı değişiklik nedeni ile ayrılma dilekçesi alındığı, davacı adına banka hesabına ihbar ve kıdem tazminatı yatırıldığı ve ibraname alındığı anlaşılmaktadır. İş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz. İstifa eden işçiye kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi çelişkidir. Ayrıca yıllık ücretli izin başlangıcının ertesi günü izin süresi bitmeden, işçinin ayrılma dilekçesi vermesi, hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği savunmasına itibar edilemez. Söz konusu bu uygulama iş sözleşmesinin davalı işverence feshedildiğini göstermektedir.

Diğer taraftan, dosya kapsamına göre devralan davalı işveren ATLANTİK şirketi tarafından yazılı bir fesih bildiriminde bulunulmadığı gibi, fesih için geçerli bir neden de ileri sürülmemiştir. Buna göre, adı geçen şirket yönünden davanın kabulü yerine, yazılı gerekçe ile reddine karar verilmiş olması hatalıdır.

DAVA: Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı ATLANTİK şirket vekili, davacının işyerinden kendi isteği ile ayrıldığını, kendisi ayrılan işçinin işe iade isteyemeyeceğini, davacının çalıştığı bölümde iş kalmadığını, başka bölümde çalışmasının teklif edildiğini, kabul etmeyen davacının: tazminatları Ödenerek ayrılmayı kabul ettiğini savunurken, diğer davalı ATLAS işvereri vekili, işyerinin diğer şirkete devredildiğini, davacı ile aralarında hukuki ilişki kalmadığını husumet nedeni ile davanın reddi gerektiğini beyan etmiştir.

Mahkemece, davacının 04.08.2005 tarihinde istifa ettiği, istifa dilekçesini baskı ile alındığını iddia etmesine rağmen kanıtlayamadığı, davacıya kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesinin iyi niyetten kaynaklandığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davacının 1999 yılında davalı ATLAS şirketinde işe başladığı, işyerinin 01.07.2005 tarihinde diğer davalı ATLANTİK şirketine devredildiği, davacının bu devirden sonra 01.08.2005 günlü yıllık ücretli izin belgesine göre 03.08.2005 tarihinden başlamak üzere 15 gün yıllık ücretli izne ayrıldığı, iznin başladığı ertesi gün işyerine çağrılan davacıdan iş şartlarında esaslı değişiklik nedeni ile ayrılma dilekçesi alındığı, davacı adına banka hesabına ihbar ve kıdem tazminatı yatırıldığı ve ibraname alındığı anlaşılmaktadır. İş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz. İstifa eden işçiye kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi çelişkidir. Ayrıca yıllık ücretli izin başlangıcının ertesi günü izin süresi bitmeden, işçinin ayrılma dilekçesi vermesi, hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği savunmasına itibar edilemez. Söz konusu bu uygulama iş sözleşmesinin davalı işverence feshedildiğini göstermektedir.

Diğer taraftan, dosya kapsamına göre devralan davalı işveren ATLANTİK şirketi tarafından yazılı bir fesih bildiriminde bulunulmadığı gibi, fesih için geçerli bir neden de ileri sürülmemiştir. Buna göre, adı geçen şirket yönünden davanın

Yargıtay Kararları

kabulü yerine, yazılı gerekçe ile reddine karar verilmiş olması hatalıdır. Diğer davalı ATLAS şirketinin devirden sonra işveren sıfatı kalmadığından, davanın bu şirket yönünden husumetten reddi gerekir.

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

SONUÇ: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2. Davalı ATLAS GIDA PAZ.SAN.TİC.A.Ş. yönünden davanın husumet nedeni ile **REDDİNE,**

3. Davalı ATLANTİK GIDA PAZ.TİC.A.Ş. yönünden davanın **KABULÜ** ile,

a) Feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE,**

b) 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,**

c) 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,**

4. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

5. Davacının yapmış olduğu 24.40 TL yargılama giderinin davalı ATLANTİK GIDA PAZ.TİC.A.Ş.'den tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına.

6. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 450-YTL ücreti vekaletin davalı ATLANTİK GIDA PAZ.TİC.A.Ş.'ten alınarak davacıya verilmesine,

7. Husumetten red nedeni ile davalı ATLAS GIDA PAZ.SAN.TİC.A.Ş. kendisini vekille temsil ettirdiğinden, 450-YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak adı geçen davalıya verilmesine

8. Peşin alınan temyiz harem istegi halinde ilgisine iadesine, Kesin olarak 22.1.2007 tarihinde oybirliği ile karar verildi.