

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İş. K/ 18-21

T.C
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/7936
Karar No. 2012/12517
Tarihi: 05.06.2012

- İSTİFA
- İŞÇİNİN İSTİFASININ GERÇEK NEDENİNİN HAKİMİN DAVAYI AYDINLATMA GÖREVİ GEREĞİ BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ

ÖZETİ İşçinin iş güvencesi olan feshin geçersizliği isteminde bulunabilmesinin ön şartlarından biri, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesidir. İş sözleşmesi işçi tarafından veya karşılıklı anlaşma ile sona erdirilmişse işçinin iş güvencesinden yararlanma imkanı bulunmamaktadır. İşçinin haklı bir sebebe dayanmadan ve bildirim süresi tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşılan şekli olan, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde işçinin icabı biçiminde değerlendirilmelidir.

Somut olayda davacı tarafça ileri sürülen fesih sebebi ile ilgili iddiaları nazara alındığında 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanun'un 31/1. maddesinde ifadesini bulduğu üzere hakimin davayı aydınlatma ödevi gereği istifa dilekçesi ve ibranameye karşı davacının ayrıntılı beyanının tespit edilerek işveren yönetiminde bir değişiklik olup olmadığı, işyerinde başka çalışanlar ile ilgili işten ayrılma konusunda benzer uygulamaların yapılıp yapılmadığı, davacının işten ayrıldığı tarihten sonra başka bir işte çalışıp çalışmadığı hususları araştırılıp bundan sonra tüm

deliller birlikte değerlendirilerek sonuca göre karar verilmelidir.

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

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

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

Davacı iş sözleşmesinin zorla, baskı yapılarak ve yanıltılarak istifa belgesi imzalatırılarak haklı sebep olmaksızın feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı davacının kendi isteği ile ayrıldığını savunmuştur.

Mahkemece iş sözleşmesinin istifa ile sona erdiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm davacı işveren tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasındaki iş ilişkisinin istifa yoluyla sona erip ermediği hususu uyuşmazlık konusudur.

İşçinin iş güvencesi olan feshin geçersizliği isteminde bulunabilmesinin ön şartlarından biri, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesidir. İş sözleşmesi işçi tarafından veya karşılıklı anlaşma ile sona erdirilmişse işçinin iş güvencesinden yararlanma imkanı bulunmamaktadır. İşçinin haklı bir sebebe dayanmadan ve bildirim süresi tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşılan şekli olan, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde işçinin icabı biçiminde değerlendirilmelidir.

Somut olayda davacı tarafça ileri sürülen fesih sebebi ile ilgili iddiaları nazara alındığında 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanun'un 31/1. maddesinde ifadesini bulduğu üzere hakimin davayı aydınlatma ödevi gereği istifa dilekçesi ve ibranameye karşı davacının ayrıntılı beyanının tespit edilerek işveren yönetiminde bir değişiklik olup olmadığı, işyerinde başka çalışanlar ile ilgili işten ayrılma konusunda benzer uygulamaların yapılıp yapılmadığı, davacının işten ayrıldığı tarihten sonra başka bir işte çalışıp çalışmadığı hususları araştırılıp bundan sonra tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonuca göre karar verilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.06.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.