

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/24545

Karar No. 2018/13176

Tarihi: 18.06.2018

- İŞÇİNİN HIRSIZLIKLA SUÇLANIP MESAI SAATLERİ DIŞINDA İŞVEREN TEMSİLCİLERİNİN İŞÇİNİN EVİNE GELMESİ
- İŞVERENİN MANEVİ BASKISI
- İŞÇİNİN İŞVERENİN MANEVİ BASKISIYLA GERÇEKLEŞTİRDİĞİ FESHİN GERÇEK ANLAMDA İŞÇİNİN FESHİ (İSTİFA) OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Dosya içeriğine göre davacı davalıya ait işyerinde aşçı olarak çalışmaktadır. Hazırlık evrakına göre davalı şirketin yetkilileri işyerinde alyans çalışdığını belirterek, mesai saatleri dışında evinde olan davacının evine geldiklerini, bir gün öncesi hırsızlıkla suçlanıp iş sözleşmesinin feshedildiğini, yetkileri olmadığı halde evine gelmelerinden dolayı şikayetçi olduğu, tazminatsız fesih için hırsızlıkla itham edildiğini, tehdit edildiğini belirterek şikayetçi olmuştur. Yetkililerden bayan olan kişide yüzüğünün kaybolması nedeni ile aramak için gittiklerini beyan etmiştir. Davacı bu şikayetten sonra 23.09.2013 tarihli el yazısı dilekçesi ile hırsızlıkla suçlandığını, manevi açıdan çalışamayacağını, tüm yasal haklarının verilmesini talep etmiş, 26.09.2013 tarihli noter ihtarı ile de bunu tekrar etmiştir.

Somut uyuşmazlıkta davacının alyansın kaybolması üzerine evine gelen yetkililerin davranışı ve suçlanması nedeni ile yasal haklarını talep eden dilekçenin salt

istifa olarak nitelendirilmesi doğru değildir. Kaldı ki davacı evine gelinmeden önce iş sözleşmesinin hırsızlıkla itham edilerek feshedildiğini iddia etmiştir. Olayları gelişimine göre işçinin iş sözleşmesini işverenin manevi baskısı ile feshettiği, feshe zorlandığı, gerçek anlamda işçi feshinden söz edilemeyeceği açıktır. Davalı şirket yetkilileri buna neden olduğundan kıdem ve ihbar tazminatının kabulü gerekirken, yazılı gerekçe ile reddi isabetsizdir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının 17/01/2008 tarihinden itibaren davalı şirkete ait işyerinde aşçı olarak çalıştığını ve bir alyans kaybolması olayı nedeniyle işine son verildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının 23/09/2013 tarihinde istifa dilekçesi vererek işten ayrıldığını bu nedenle kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, davacının davalı şirkete vermiş olduğu 23/09/2013 tarihli dilekçesinde işyerinde kaybolan bir yüzük nedeniyle kendisinin hırsızlıkla itham edildiğini, bu nedenle manevi olarak yıprandığı için çalışmayacak durumda olduğunu belirterek, tüm yasal hakları ödenerek işine son verilmesini talep ettiği ve bu tarihten sonra bir daha işe gelmeyerek iş akdini fesih ettiği, İstanbul Anadolu Cumhuriyet Başsavcılığının 2013/133117 soruşturma nolu dosyasının incelenmesinde davacının davalı işveren tarafından hırsızlık olayıyla suçlandığına dair herhangi bir delil bulunmadığı, davacının istifa ettiği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. Uygulamada en çok karşılaşılan şekli olan, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, olsa olsa ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde icap

biçiminde değerlendirilmelidir. İşverenin sosyal ve ekonomik üstünlüğünü kullanarak, tazminatları ödeme koşulu, benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir. İşverenin haklı fesih nedenlerine dayanarak işçiye istifa dilekçesi vermesi halinde baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine de gerçek anlamda istifa olarak değer vermek mümkün olmaz.

Diğer taraftan fesih tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı TBK.’nın 437. Maddesine göre “Haklı fesih sebepleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlüdür”.

Dosya içeriğine göre davacı davalıya ait işyerinde aşçı olarak çalışmaktadır. Hazırlık evrakına göre davalı şirketin yetkilileri işyerinde alyans çalındığını belirterek, mesai saatleri dışında evinde olan davacının evine geldiklerini, bir gün öncesi hırsızlıkla suçlanıp iş sözleşmesinin feshedildiğini, yetkileri olmadığı halde evine gelmelerinden dolayı şikayetçi olduğu, tazminatsız fesih için hırsızlıkla itham edildiğini, tehdit edildiğini belirterek şikayetçi olmuştur. Yetkililerden bayan olan kişide yüzüğünün kaybolması nedeni ile aramak için gittiklerini beyan etmiştir. Davacı bu şikayetten sonra 23.09.2013 tarihli el yazısı dilekçesi ile hırsızlıkla suçlandığını, manevi açıdan çalışamayacağını, tüm yasal haklarının verilmesini talep etmiş, 26.09.2013 tarihli noter ihtarı ile de bunu tekrar etmiştir.

Somut uyuşmazlıkta davacının alyansın kaybolması üzerine evine gelen yetkililerin davranışı ve suçlanması nedeni ile yasal haklarını talep eden dilekçenin salt istifa olarak nitelendirilmesi doğru değildir. Kaldı ki davacı evine gelinmeden önce iş sözleşmesinin hırsızlıkla itham edilerek feshedildiğini iddia etmiştir. Olayları gelişimine göre işçinin iş sözleşmesini işverenin manevi baskısı ile feshettiği, feshe zorlandığı, gerçek anlamda işçi feshinden söz edilemeyeceği açıktır. Davalı şirket yetkilileri buna neden olduğundan kıdem ve ihbar tazminatının kabulü gerekirken, yazılı gerekçe ile reddi isabetsizdir.

F) SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.06.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.