

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/17-25

T.C
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
28. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/1007

Karar No. 2024/137

Tarihi: 14/02/2023

- İŞ SÖZLEŞMESİNİ KENDİSİ SONA ERDİREN İŞÇİNİN İŞE İADE DAVASI AÇAMAYACAĞI
- İŞÇİNİN İSTİFADA İRADE FESADI HALLERİNİ KANITLAYAMAMASI
- HAKKINDA HAKLI NEDENLE FESHİ GEREKTİRECEK BİR NEDENLE DİSİPLİN SORUŞTURMASI SÜREN İŞÇİNİN KIDEM İHBAR TAZMİNATI ÖDENMESİ KOŞULUYLA İSTİFA ETMESİNİN ÇALIŞMA YAŞAMINA UYGUN OLDUĞU
- İŞVERENİN İYİ NİYETLE KIDEM İHBAR TAZMİNATI ÖDEMİŞ OLMASININ SONUCA ETKİLİ OLMADIĞI
- GEÇERLİ FESİH

ÖZETİ: Somut olayda, davacı işçi, söz konusu istifa dilekçesi bakımından iradesinin fesada uğratıldığını ve davalı tarafından kandırılmış olduğunu usulünce kanıtlamış değildir. İstifa tarihinde davacı hakkında bir disiplin soruşturması devam etmektedir. Davacının istifa etmesini gerektirecek bir neden de bulunmaktadır. İşverenin iyi niyet göstererek kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi sonuca etkili değildir. Gerçekten de iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshini gerektirecek bir neden çıktığında işçinin sicilinin bozulmaması amacıyla istifa etmesi çalışma hayatına uygun düşmektedir. Dosya içinde yer alan davacının imzasını içeren el yazılı istifa dilekçesi ile iş sözleşmesini davacının sona erdirdiği, iş akdini fesheden işçinin işe iade davası açamayacağı anlaşıldığından, davanın reddi yerine yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

Mahkeme kararı "davalı vekili" tarafından istinaf edilmekle; görev, yetki, kesinlik, süre, istinaf şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, istinaf dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 353. maddesi gereğince dosyanın "Esas Yönünden İncelenmesi" sonucunda,

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; 4.12.2019-30.3.2022 tarihleri arasında çalıştığını, arabuluculuk aşamasında anlaşamadıklarını, işe iade davasını engellemek ve tazminatları ödememek için mobbing, tehdit, baskı ile istifaya zorlandığını, takım lideri olmaya hak kazandığını, davacıya ibraname imzalatıldığını, ibranamede ödendiği belirtilen kıdem, ihbar, fazla mesai ücretlerinin ödenmediğini, işvereni tazminatları derhal ödeyeceği sözü ile baskı, tehdit ve mobbing gibi baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi alındığını, ortada gerçek bir istifa iradesinin olmadığını, feshin işverence gerçekleştirildiğini, davacının işe iadesine, boşta geçen süre ve işe başlatmama tazminatlarına hükmedilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının iş akdini istifa ile sonlandırdığını, mobbing iddialarının gerçeği yansıtmadığını, istifadan önce davacının görevini kötüye kullanması (kendi adına usulsüz satış) nedeniyle disiplin soruşturması altında olduğunu, disiplin soruşturması sonucunda feshedileceğini öngören davacının kötüniyetli olarak istifa dilekçesi verdiğini, baskı, tehdit ve mobbingin hayal ürünü olduğunu, davacının vergi muafiyetinden yararlanmak amacıyla 2 adet usulsüz satış gerçekleştirdiğini, davacının 26.3.2022'de savunmasının alındığını, davacının istifasından birkaç ay sonra LETGO adlı siteden Playstation 5 ürünü satışa çıkardığını, davanın reddini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk derece mahkemesince aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

"Dava, işçinin iş aktinin geçersiz ve haksız sebeple feshedilmesi nedeniyle işe iade, boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı talebinden ibarettir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacı ile davalı arasında imzalanan iş aktinin geçerli ve haklı nedenle feshedilip feshedilmediği noktasında toplanmaktadır.

Davacı tanıkları Gökhan Erkan ile davalı tanıkları İlknur Yıldırım ve Recep Kütük'ün Mahkemece yeminli ifadeleri alınmıştır.

Dosya, davacının alacaklarının tespiti için hesap uzmanı bilirkişiye tevdi edilmiş, bilirkişi tarafından düzenlenen 16/01/2023 tarihli rapor ile;20.016,00 TL brüt işe başlatmama tazminatı ile 28.816,00 TL. brüt boşta geçen süre ücreti alacağının belirlendiği anlaşılmış, dosya içeriğine uygun olup, hukuki ve teknik verileri içermekte olan ve denetime elverişli bulunan iş bu rapor hükme esas alınmıştır.

Taraf vekilleri bu bilirkişi raporuna itiraz etmiş ise de; itirazlar soyut ve dayanaksız olduğundan, ayrıca bilirkişi raporunun da ayrıntılı ve gerekçeli olması, dosya kapsamına, dosyadaki belgelere de uygun düşmesi karşısında bu itirazlara Mahkememizce itibar edilmemiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun bu davada uygulanması gereken maddeleri 18, 19,20,21 dir.

Yargıtayın 9. ve 22.Hukuk Daireleri'nin içtihatları 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4,5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde belirtilen iş güvencesi hükümlerinin amacı, işverenin iş sözleşmesini meşru ve makul görülebilecek bir neden olmaksızın keyfi olarak sona erdirmesinin engellenmesi, dolayısıyla iş ilişkilerinde sürekliliğin sağlanmasıdır. Sözü edilen düzenlemeler, işverene emredici kurallarla bir takım yükümlülükler getirmekle birlikte, işçinin de yasanın bu korumasından yararlanması için dürüstlük kurallarına uygun davranması gerekir. Başka bir anlatımla iş ilişkisinde sürekliliğin sağlanması noktasında işçi de iyi niyet kurallarına uygun olarak kendisinden beklenen davranışları ortaya koymalıdır. Bu nedenle, işe iade davasında hedef işe başlatılma olmalıdır. İşçi işverenin işe başlamasına yönelik davetine riayet etmek zorundadır. Aksi halde işverenin yapmış olduğu fesih geçerli hale gelir.

İşe iade davası açılabilmenin şartları 4857 sayılı kanunun 18.maddesinde düzenlenmiştir. Bu şartlar; davalı işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalışması, işçinin en az altı aylık kıdemi olması, işçi ile işveren arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi bulunması ve bu sözleşmenin işveren tarafından geçerli bir sebebe dayanmadan fesh edilmesi ve davacının iş veren vekili olmamasıdır.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması gerekir. SGK kayıtları itibarı ile ayrıca davalı tarafça da kabul edildiği üzere davacının 01.03.2002-02.03.2022 tarihleri arasında yani 6 aydan fazla süredir davalı şirket nezdinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı sübuta ermiş bulunmaktadır ki taraflar arasında bu noktada da herhangi bir çekişme bulunmamaktadır. Davacı, davalı tarafından 02.03.2022 tarihinde işten çıkartılmış olup, davacının 28/04/2022 tarihinde arabulucuya başvurmuş ve son tutanağın 24/05/2022 tarihinde düzenlenmesinden sonra davanın 01/06/2022 tarihinde açılmış olması karşısında hak düşürücü sürenin geçmemiş olduğu, ayrıca davacının işveren vekili de olmadığı anlaşılmıştır.

Yine davalı nezdinde aynı iş kolunda iş sözleşmesinin feshi tarihi itibarıyla 30 işçiden fazlasının bulunduğu hususunda taraflar arasında herhangi bir çekişme bulunmamaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 19. maddesinin 1. fıkrasına göre işveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Fesih bildirimini yazılı yapılmamışsa veya fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmemişse aynı Kanun'un 21/1. maddesi gereğince geçerli sebep gösterilmediği kabul edilir.

Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, işveren fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır. İşverenin, dayandığı fesih sebebinin geçerli (veya haklı) olduğunu uygun delillerle inandırıcı bir biçimde ortaya koyması, kanıt yükünü yerine getirmiş sayılması bakımından yeterlidir.

Kanun maddesinde belirtildiği üzere davacının işe iade davası açılabilmesi için feshin işveren tarafından yapılması gerekmektedir. İşçi tarafından yapılan fesihlerde iş güvencesinin uygulanma imkânı bulunmamaktadır. Dosyaya istifa dilekçesi sunulması halinde, istifa dilekçesinin davacıya ait olup olmadığı belirlenmelidir. Genel olarak uygulamada imzanın kendisine ait olmadığı ya da irade fesadı adı altında verildiği şeklinde savunmalar yapılmaktadır. Dosyamızda işçi tarafından imzalı istifa dilekçesi mevcuttur. İmzaya itiraz edilmemektedir. İrade fesadına yönelik iddialar mevcuttur. Bu durumda davacının, öncelikle işçinin iradesinin fesada uğratılarak istifa dilekçesinin imzalatıldığını ispatlaması gerekmektedir. Davacı tanığı beyanında davacının zorla istifa ettirildiğini, mağaza müdürü ile konuştuktan sonra istifa edeceğini söylediğini belirtmiştir. Davacı her ne kadar başka bir firmanın çalışanı olsa da, aynı mağazada çalıştıklarından beyanları görgüye dayalıdır. Yine davalı tanığı İlknur, davacının istifa edeceğine dair duyumunun olmadığını belirtmiştir. Bu nedenle davacının istifa ederken iradesinin fesada uğratıldığı anlaşılmıştır.

Dava dilekçesi ekinde dosyaya 01.04.2022 tarihli ibraname sunulmuştur. Taraflar arasında imzalı ibranamede özetle "kıdem ve ihbar tazminatı alacağımın işveren tarafından yatırılmış olduğu belirtilmiştir. Davalı taraf cevap dilekçesinde davacının istifa ederek işinden ayrıldığını belirtmiştir. İstifa eden işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmayacağı açıktır. Ancak istifa ederek ayrılan davacıya kıdem ve ihbar tazminatlarının ödeneceğini belirtilen ibraname, cevap dilekçesi ile çelişmektedir. Bu hususa ilişkin emsal Yargıtay 9. Hukuk dairesi ilamında "dosya içeriğine göre, davacı tarafından imzalanan tarihsiz ibranamede, davacıya ihbar tazminatı ödemesinin yapıldığının belirtildiği, bu durumda ibraname ile istifa savunmasının çeliştiği, anlaşılmaktadır. İş sözleşmesinin işveren tarafından

feshedildiği açıktır.” denilmiştir. Dava konusu olayda da cevap dilekçesinde istifa olgusu ile davalı tarafça imzalı ibraname kendi içinde çelişmektedir. Bu durumda feshin işveren tarafından geçersiz yapıldığı anlaşılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinde özetle “işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır” denilmektedir. Dava konusu fesih irade fesadı ile işçinin istifası olarak gösterilmiştir, Ancak yukarıda belirtilen Yargıtay içtihadı doğrultusunda feshin işverence yapıldığı mahkememizce kabul edildiğinden davalı işverence yapılmış yazılı bir fesih bildirimi yapılmamıştır. Bu nedenlerle davalı şirket tarafından yapılan fesih işlemi 4857 sy. kanunun 21/1.maddesi ve istikrar kazanmış Yargıtay içtihatları gereği geçersiz fesih olarak kabul edilmesi gerekmiştir.

Tüm dosya kapsamında bulunan bilgi ve belgeler birlikte değerlendirildiğinde; Davacı işçinin davalı iş yerinde 4.12.2019-30.3.2022 tarihleri arasında belirsiz süreli hizmet aktiyle, dava tarihi itibarıyla 5.004,00 TL. çıplak brüt, 7.204,00 TL. giydirilmiş brüt ücretle çalıştığı, davacının iş güvencesi kapsamında olduğu, davalı iş verence iş akdinin feshedildiği, davalı işveren, davacının işten çıkartılmasına ilişkin fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek suretiyle yazılı bir fesih bildirimini davacıya tebliğ etmemiştir. Davalı tarafından davacıya yapılmış yazılı bir fesih bildirimi yoktur. Bu nedenle davalı şirket tarafından yapılan fesih işlemi 4857 sy. kanunun 21/1.maddesi ve istikrar kazanmış Yargıtay içtihatları gereği geçersiz fesih olarak kabul edilmesi gerekmiştir. Ayrıca davalı işverenin fesih sebebi olarak belirttiği nedenleri 4857 Sayılı Kanunun 20.maddesi gereğince. ispatlamakla yükümlü olduğu,ancak davalı işverence fesih gerekçesini ispatlar mahiyette hiçbir delilin dosyaya sunulmadığı, bu sebeple davalı işveren tarafından iş aktinin feshinin geçerli bir nedene dayandığının ispat edilemediği, tüm bu hususlar dikkate alındığında iş aktinin feshinin geçerli bir nedene dayanmadığı anlaşılmıştır. Bu durumda davalı şirketin, iş güvencesi kapsamında bulunan davacı işçinin iş sözleşmesini feshinin geçersiz ve haksız olması nedeniyle işe iadeye ilişkin şartların gerçekleştiği, hükme esas alınan bilirkişi raporunda hesaplandığı üzere davacının 4 aylık brüt ücret tutarındaki 20.016,00 TL. İşe başlatmama tazminatı ile 28.816,00 TL.brüt boşa geçen süre ücret alacağının bulunduğu hususunda Mahkememizde vicdani kanaat oluştuğundan davanın kabulüne karar verilerek aşağıdaki hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

1-Davanın KABULÜ ile;

a-Davalı işverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE, davacının İŞE İADESİNE,

b-Davacının kararın kesinleşmesinden itibaren 10 iş günü içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurması sonucu işverence işe başlatılmaması halinde davacının kıdemi ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak takdiren 4 aylık brüt

ücret tutarındaki 20.016,00 TL. tazminatın davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

c-Davacı işçinin işe iade için 10 günlük yasal süre içinde işverene başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşeceği tarihe kadar gerçekleşen çok 4 aylık ücretinin ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin ve miktarının brüt 28.816,00 TL. olduğunun TESPİTİNE,

d-Fesih sırasında davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödenmiş ise bu alacaklardan mahsubuna,

2-Davacı tarafından sarf edilen posta ve harç masrafı toplamından oluşan 1.285,40 TL yargılama giderleri ile avukatlık asgari ücret tarifesine göre belirlenen 9.200,00 TL maktu vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

3-Gider avansının kullanılmayan kısmının hükmün kesinleşmesi ve talep halinde yatırımlara iadesine,

4-Arabilucu ücreti olarak ödenen 800,00 TL'nin kararın kesinleşmesi halinde davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

5-Alınması gereken 179,90 TL harctan peşin alınan 80,70 TL'nin maktu karar harcı olarak mahsubu ile bakiye 99,20 TL harcın davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

Dair, Davacı vekilinin ve davalı vekilinin yüzüne karşı, gerekçeli kararın tebliğinden itibaren iki hafta içerisinde İstanbul Bölge Adliye Mahkemesinde istinaf kanun yolu açık olmak üzere, verilen karar açıkça okunup usulen anlatıldı. "

IV. İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ

İstinaf yoluna başvuran davalı vekili tarafından ileri sürülen istinaf sebepleri:

YEREL MAHKEMENİN MÜVEKKİL ŞİRKET TARAFINDAN USULÜNE UYGUN ŞEKİLDE FESİH YAPILMADIĞI TESPİTLERİ YERİNDE DEĞİLDİR. DAVACI YAN, MÜVEKKİL ŞİRKET'İN FESİH İRADESİNİ KULLANMASINA OLANAK TANIMADAN İŞ AKDİNİ İSTİFA İLE SONA ERDİRMİŞTİR.

Yerel Mahkeme tarafından dosyada ibraname bulunduğu ve bunun istifa iradesi ile çeliştiği tespitlerinden hareketle Davacının iş akdinin Müvekkil Şirket tarafından feshedildiğine ve fesih işleminin usule uygun yapılmadığına karar verilmiştir. Ancak Yerel Mahkemenin bu tespitleri tamamıyla hatalı olup hiçbir şekilde kabul etme imkanımız bulunmamaktadır.

Davacı, 29.03.2022 tarihinde, iş akdini el yazısı ile yazdığı ve ıslak imzasını içerir istifa dilekçesi ile kayıtsız şartsız bir biçimde sona erdirmiştir. Davacı yan el yazılı ve imzalı istifa dilekçesinde "...04.12.2019 tarihi itibarıyla başlamış olduğum Satış Danışmanlığı görevimden 30.03.2022 itibarıyla ayrılıyorum. İstifamın kabulünü ve gereğinin yapılmasını talep ederim." ifadeleriyle açıkça beyan etmiştir. Kaldı ki Davacı yan da dosya kapsamındaki bütün beyanları ile iş akdini istifa etmek suretiyle sona erdirdiğini kabul ve ikrar etmektedir. Davacının bizzat kendi

ikrarı bulunmasına rağmen Yerel Mahkeme tarafından Davacının iş akdini istifa ile sona erdirmediği tespitinde bulunmak açıkça hatalıdır.

YEREL MAHKEMENİN TESPİTLERİNİN AKSİNE; DAVACI İŞ AKDİNİN MÜVEKKİL ŞİRKET TARAFINDAN HAKLI NEDENLE FESHEDİLMESİNE ENGEL OLMAK VE MÜVEKKİL ŞİRKET'TEN HAKSIZ ŞEKİLDE TAZMİNAT TALEP EDEBİLMEK ADINA İŞ AKDİNİ İSTİFA İLE SONA ERDİRMİŞTİR.

Davacı'nın iş akdini kendi hür iradesiyle sona erdirmiş olduğu dosyaya sunmuş olduğumuz ıslak imzalı istifa dilekçesiyle ortadadır. Davacı vekili, dava dilekçesinde istifa dilekçesinin adeta önüne konulan bir kağıdı zorla imzalatmak suretiyle alındığını ve Davacı'nın gerçek iradesini yansıtmadığını ortaya atmıştır. Davacının istifa ettiğine dair açık ikrarına rağmen Yerel Mahkemene ise Davacının iş akdinin Müvekkil Şirket tarafından geçerlilik şartlarına uyulmadan feshedildiğine dair tespitlerde bulunmuştur. Ancak tarafımızca ne bu tespitlerin ne de Davacının iddialarının kabulü mümkün değildir.

Davacının istifa etmesinden önceki süreçte, Müvekkil Şirket tarafından görevini kötüye kullanması (kendi adına usulsüz ürün satışı) eylemleri sebebiyle Davacı hakkında disiplin soruşturması yürütülmekte idi. Davacı soruşturmanın sonucunda iş akdinin feshedileceğini öngörerek; asılsız iddialar öne sürerek ve Müvekkil Şirket'ten haksız şekilde taleplerde bulunabilmek için iş akdini maksatlı ve kötü niyetli bir şekilde istifa ile sonlandırmıştır. Bu noktada Yerel Mahkemenin iş akdinin feshine dair sürece ilişkin tespitlerinin ne derece hatalı olduğu ortadadır.

06.03.2022 tarihinde İstanbul Özdilekpark mağazasının İlayda Kocaman isimli personeli akşam iş çıkışında mağazadan Robocock marka süpürge ile çıkmak istemiş, fakat güvenlik personeli fatura kontrolünde Azerbaycan Başkonsolosluğu adına fatura kesildiğini görerek ürünün çıkışına izin vermemiş ve durumu mağaza yönetimine iletmıştır. Konunun detaylı araştırılması üzerine kamera kayıtları kontrol edildiğinde faturanın ilk olarak Davacı Caner Kahya adına personel belgesi olarak düzenlendiği, fakat ödeme yapılacak olan kredi kartı aynı kişiye ait olmadığı için Recep Kütük isimli personelin belgeyi Azerbaycan Konsolosluğu adına değiştirdiği ve süpürge'nin altına koyduğu, daha sonra İlayda Kocaman'ın görüntülerde annesi olduğu bilinen bir kadın ile babası Vedat Kocaman'a ait kredi kartı ile, bir kısmını da nakit alarak ödeme işlemini yaptığı tespit edilmiştir. Konuya ilişkin mağaza güvenlik amiri, mağaza müdürü ve idari işler takım lideri tarafından tutanaklar da dosyada mübrezdir.

Bu usulsüz işlemlerin ortaya çıkmasının akabinde Müvekkil Şirket tarafından olayın aslını ve gerçek sorumluları tespit edebilmek içi kapsamlı bir soruşturma başlatılmıştır. Soruşturma sonucunda Davacı Caner Kahya'nın tıpkı bunun gibi 2 adet daha usulsüz satış gerçekleştirdiği, FATURAYI VERGİ MUAFİYETİNDEN FAYDALANMAK SURETİYLE AZERBAYCAN KONSOLOSLUĞU ADINA KESTİRDİĞİ VE ÖDEMİYİ BABASININ KREDİ KARTINDAN VE

BANKA HESABINDAN HAVALA YAPARAK YAPTIĞI ortaya çıkmıştır. Davacıdan bu konuya ilişkin savunma talep edilmiş ve Davacı savunmasında ürünlerin ücretini babasının ödediğini kabul etmekle birlikte ürünleri kendine almadığını iddia etmiştir. Ancak Davacının parasını babasının kredi kartıyla bizzat kendisinin ödemiş olduğu göz önüne alındığında ürünleri kendisine almadığına dair tespitlerinin gerçeklikten ne derece uzak olduğu ortadadır.

30.03.2022 tarihinde Disiplin Kurulu toplanarak Davacının usulsüz satış işlemleri görüşülecek iken Davacı bu konudan haberdar olmuş, iş akdinin haklı nedenle sonlandırılacağını öngörerek ve 29.03.2022 tarihinde kötü niyetli bir şekilde kendisi istifa ederek işten ayrılmıştır.

Bu olaydan birkaç ay sonra, hatta işbu davanın konusunu teşkil eden arabuluculuk süreci sürmekteyken Davacı'nın www.letgo.com adlı elektronik pazar yerinden "Playstation 5 2 yıl tr garanti sıfır faturalı" açıklamasıyla ürün satışa çıkardığı anlaşılmıştır. Bu durum gerek dosya kapsamında sunmuş olduğumuz ekran görüntüleriyle gerekse de Letgo tarafından verilmiş müzekkere cevapları ile de sabittir. Böylelikle davacının al-satçılık (karaborsacılık) yaptığı açıkça tespit edilmiştir. Kaldı ki ürünleri sonradan satışa çıkarmamış olsa dahi yine bu şekilde vergiden muaf görünümlü indirimli satışlar tertip ederek kendisine ürün alması usulsüz olup, bunun birden fazla kez yapılması işlemlerin bilgisizlikten değil KASTEN yapıldığını göstermektedir.

YEREL MAHKEME TARAFINDAN TÜM KARARA DAYANAK YAPILMIŞ BİR EVRAKA İLİŞKİN GEREKLİ BİLİRKİŞİ İNCELEMESİ VE DEĞERLENDİRME YAPILMADAN KARAR VERİLMİŞ OLMASI AÇIKÇA HATALIDIR.

Yerel Mahkeme tarafından Davacının dava dilekçesi ekinde sunduğu, tek sayfa, Müvekkil Şirket adına kim tarafından ne şekilde imzalandığı dahi belirsiz olan bir evraka dayanarak tümünden davanın kabulüne karar verilmesi açıkça eksik ve hatalı inceleme içermektedir. Yerel Mahkemenin işbu evrakın gerçekliğini ve geçerliliğini tespit etmek için evrak aslını talep etmesi, Davacı tarafından sunulması gereken evrak aslı üzerinde imza incelemesi yaptırmak için dosyayı grafoloji konusunda uzman bilirkişiye tevdi etmesi gerekirken; evraka ilişkin hiçbir incelemede bulunmadan karar kurmuş olması açıkça hatalıdır. İşbu sebeple Sayın Dairenizce eksik incelemeye dayalı bu kararın ortadan kaldırılmasını ve dosya kapsamındaki her türlü vakianın etkin bir şekilde değerlendirildiği yeni bir yargılama yapılmasını talep ederiz.

YEREL MAHKEME TARAFINDAN FARAZİ TANIK BEYANLARINA DAYANILARAK TANZİM EDİLMİŞ VE HÜKÜM KURMAYA ELVERİŞLİ OLMAYAN BİLİRKİŞİ RAPORUNA DAYANARAK KARAR VERİLMİŞ OLMASI HATALIDIR.

Bilirkişi tarafından oluşturulan raporda raporda Davacının maaşı ve giydirilmiş brüt ücreti tespit edilirken tanık beyanları ve genel geçer rakamlar esas

alınmıştır. Ancak dosya kapsamında sunmuş olduğumuz maaş bordroları dikkate alınmamıştır. Dosyada mübrez maaş bordroları uyarınca yeniden rapor tanzim edilmesi gerekirken Davanın kabulüne karar verilmesi açıkça hatalıdır.

Bütün açıklananlar ışığında; Davacının işe iade talebinin haksız ve hukuka aykırı olduğu ile açıktır. Bu bağlamda Sayın Dairenizden Yerel Mahkemenin verdiği hukuka aykırı kabul kararının kaldırılarak haksız davanın tümünden reddedilmesini talep ederiz.

V. UYUŞMAZLIK KONUSU HUSUSLAR

İstinaf yoluna başvuran davalı yönünden anlaşmazlık konusu hususlar:

Davacının iş akdinin istifa ile sona erip ermediği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

VI. DELİLLER

SGK kayıtları, işyeri kayıtları, tanık anlatımları, bilirkişi raporu

VII. DEĞERLENDİRME, GEREKÇE VE HUKUKİ SEBEP

Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) 355. maddesine göre istinaf incelemesi, istinaf talep edenin sıfatı da gözetilerek istinaf dilekçesinde belirtilen sebepler ve kamu düzenine aykırılık hususlarıyla sınırlı ve HMK 356/1. maddesi gereği incelemenin duruşmalı yapılmasını gerektiren bir husus görülmemekle duruşmasız olarak yapılmıştır.

Dava, işçi ile işveren ilişkisinden kaynaklanan feshin geçersizliği ile işe iade davasıdır.

Sosyal Güvenlik Kurumu hizmet cetveline göre davacının 04/12/2019-30/03/2022 tarihleri arasında 1143049 işyeri sicil numaralı davalıya ait işyerinden hizmet bildiriminin yapıldığı anlaşılmıştır.

İşveren tarafından SGK'ya verilen 30/03/2022 tarihli işten ayrılış bildirgesinde davacının işten ayrılış nedeni Kod:03-(Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi- istifa) olarak bildirilmiştir.

Dosya kapsamından; davacının, belirsiz süreli hizmet akdi ile davalı işyerinde çalıştığı, kıdeminin 6 aydan fazla olduğu ve işveren vekilliği sıfatının bulunmadığı, davalı işyerinde çalışan işçi sayısının 30'dan fazla olduğu, davacının iş akdinin 29/03/2022 tarihinde feshedildiği, fesihden itibaren 1 aylık hak düşürücü süre içinde 28/04/2022 tarihinde arabulucuya başvuru yapıldığı, tarafların katıldıkları arabuluculuk faaliyetinin anlaşmama ile sonuçlandığı, yine arabuluculuk son tutanak düzenleme tarihi olan 24/05/2022 tarihinden itibaren 2 haftalık hak düşürücü içinde 01/06/2022 tarihinde süresinde dava açıldığı tespit edildiğinden, davanın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18, 19, 20 ve 21. maddeleri ile 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3/1 maddesinde öngörülen dava şartlarını taşıdığı anlaşılmıştır.

Taraflar arasında davalı işveren tarafından yapılan feshin geçerli(haklı) nedenle olup olmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3/1 maddesine göre; "Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır."

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18/1 maddesine göre; "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz."

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesine göre;

"İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır"

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/II.c.1 maddesinde açıkça, feshin geçerli (haklı) nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir. İşveren fesih sebebi ile bağlıdır, fesih sebebi sonradan değiştirilemeyeceği gibi ayrıca işe iade davasında yeni fesih sebepleri ileri sürülemez.

İşverenin geçerli nedenle feshi 4857 sayılı İş Kanununun 18.maddesinde düzenlenmişken, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı İş Kanunu'nun 25.maddesinde düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinin birinci fıkrasına göre işveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Fesih bildirimi yazılı yapılmamışsa veya fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmemişse aynı Kanununun 21.maddesi gereğince geçerli sebep gösterilmediği kabul edilir.

İş Kanununun "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlığını taşıyan 25.maddesinin son fıkrasına göre işverenin haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshettiği durumda fesih bildiriminin yazılı yapılması koşulu aranmaz.

İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu kanıtlayacaktır. Buna göre fesih işlemini yazılı yapmış olması, belli durumlarda işçinin savunmasını istediğini belgelemesi, yazılı fesih işleminin içeriğinde dayandığı fesih sebeplerini somut ve açık olarak göstermiş olması gerekir. İşverenin biçimsel koşulları yerine getirdiği anlaşıldıktan sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunun kanıtlanması aşamasına geçilecektir.

Davacının iş sözleşmesi davacı tarafından davalı işverene hitaben yazılmış 29/03/2022 tarihli, el yazılı ve imzalı; "04.12.29 tarihi itibarıyla başlamış olduğum Satış Danışmanlığı görevinden 30.03.2022 itibarıyla ayrılıyorum. İstifanın kabulünü ve gereğinin yapılması arz ederim." şeklindeki dilekçe ile sona erdiği anlaşılmaktadır.

Davacı mobbing, tehdit, baskı ile istifaya zorlandığını iddia etmekte, davacı tanığı Gökhan ERKAN da bu beyanı doğrulamakta ise de tanık davalı işyeri çalışanı olmayıp, ayrıca görgüye dayalı bilgisinin olmadığı, davacıdan duyduğunu aktardığı anlaşılmakla tanık beyanına itibar etme imkanı da bulunmamaktadır. Hal böyle olunca davacının söz konusu istifa dilekçesini baskı altında imzaladığının kabulüne imkan bulunmamaktadır.

Somut olayda, davacı işçi, söz konusu istifa dilekçesi bakımından iradesinin fesada uğratıldığını ve davalı tarafından kandırılmış olduğunu usulünce kanıtlamış değildir. İstifa tarihinde davacı hakkında bir disiplin soruşturması devam etmektedir. Davacının istifa etmesini gerektirecek bir neden de bulunmaktadır. İşverenin iyi niyet göstererek kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi sonuca etkili değildir. Gerçekten de iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshini gerektirecek bir neden çıktığında işçinin sicilinin bozulmaması amacıyla istifa etmesi çalışma hayatına uygun düşmektedir. Dosya içinde yer alan davacının imzasını içeren el yazılı istifa dilekçesi ile iş sözleşmesini davacının sona erdirdiği, iş akdini fesheden işçinin işe iade davası açamayacağı anlaşıldığından, davanın reddi yerine yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

HMK'nın 353/1-b,2 maddesinde; "Yargılamada eksiklik bulunmamakla beraber, kanunun olaya uygulanmasında hata edilip de yeniden yargılama yapılmasına ihtiyaç duyulmadığı takdirde veya kararın gerekçesinde hata edilmiş ise düzelterek yeniden esas hakkında, duruşma yapılmadan karar verilir." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle HMK'nın 353/1-b,2 maddesi gereğince, delillerin toplanmış olmasına göre karardaki hata ve eksikliklerin yerel mahkemesine gönderilmeksizin dosya üzerinden ve yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda Dairemizce düzeltilebileceği sonucuna varılarak, davalı vekilinin başvurusunun açıklanan yönden kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak "YENİDEN HÜKÜM" kurulmasına karar vermek gerekmiştir.

HÜKÜM :

A-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun KABULÜNE,

B-6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b,2 maddesi gereğince İlk Derece Mahkemesi kararının KALDIRILMASINA,

C-DAVANIN REDDİNE;

1-)Harçlar Kanunu ve Tarifesi uyarınca alınması gereken 427,60-TL maktu karar ve ilam harcından, davacıdan alınan 80,70-TL peşin karar ve ilam harcının mahsubu ile 346,90-TL bakiye karar ve ilam harcının davacıdan tahsili ile Hazineye gelir kaydedilmesine,

2-)Arbuluculuk Asgari Ücret Tarifesi uyarınca Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanan toplam 800,00-TL arbuluculuk ücreti giderinin davacıdan tahsili ile Hazineye gelir kaydedilmesine,

3-)Davacı tarafından yapılan yargılama giderinin kendi üzerinde bırakılmasına,

4-)Davalı tarafından yapılan 150,00-TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

5-)Davalı davada vekil ile temsil edildiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi 2/3 ve 13/1 maddesi uyarınca belirlenen 17.900,00-TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalılara verilmesine,

6-)Davalı tarafından yatırılan 179,90-TL istinaf karar harcının kesinleştirme işlemi yapıldıktan sonra ve istek halinde davalıya iadesine,

7-)Davalı tarafından yatırılan 492,00-TL istinaf kanun yoluna başvurma harcının davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

8-)İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından davalı yararına istinaf vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

9-)HMK'nın 359/4 maddesi gereğince kararın tebliği ile 302/5 maddesi gereği kesinleşme kaydı ve harç tahsil/iade işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a maddesi yollaması ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddesi uyarınca KESİN olmak üzere, 08/02/2024 tarihinde oy birliği ile karar verildi.