

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

T.C.  
ANKARA  
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ  
34. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1696

Karar No. 2025/1160

Tarihi: 07/05/2025

- İŞÇİNİN HAKLARINI ALMAK İÇİN İMZALAMAK ZORUNDA KALDIĞI İSTİFA DİLEKÇESİNE DEĞER VERİLEMEYECEĞİ
- İŞVEREN FESHİ
- GEÇERLİ FESİH NEDENLERİNİN KANITLAMAMIŞ OLMASI
- GEÇERSİZ FESİH

**ÖZETİ:** Somut olayda; davacı,30/12/2022 tarihinde "...4857 sayılı İş Kanununun 24/II-f maddesi uyarınca çalışma şartlarının uygulanmaması nedeniyle 30/12/2022 tarihinden geçerli olmak üzere iş akdini sona erdiriyorum. Bu nedenle tarafıma tazminatım ve diğer haklarımın ödenmesi arz ve talep ederim" şeklinde yazılmış dilekçe dosyaya sunulmuştur.

Davacının imzaya itirazı olmamıştır. Tanık beyanlarında davacı tanıkları Erikli ile anlaşmanın bitmesi nedeniyle işten çıkışlarının yapıldığının söylendiği ve alacaklarının ödenmesi için istifa dilekçesi vermelerinin istendiğini, dilekçenin istedikleri şekilde yazıldığını bildirdiği, davalı tanıklarınca ise diğer depolarda çalışmak istemeyenlerin tazminatlarının hesaplandığını, bu kişilerden istifa dilekçesi yazanların tazminatlarının ödendiğini belirtmişlerdir.

Davacı ve davalı tanıklarının beyanlarından anlaşıldığı üzere davacının iş akdinin Erikli ile olan sözleşmenin sona ermesi nedeniyle feshedildiği ve davacının

alacaklarını almak için istifa dilekçesi vermek zorunda kaldığı bu hali ile istifa dilekçesine değer verilemeyeceği anlaşılmıştır.

İstifaya değer verilmeyeceğinden ve davalı tarafça iş akdinin haklı ve geçerli bir nedenle sonlandırıldığı da kanıtlanmadığından davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken aksi yöndeki mahkeme kabulü hatalı olup davacı vekilinin istinaf sebebi yerindedir.

### **TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMASININ ÖZETİ:**

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle, davacının davalı Netlog şirketi iştiraki olan diğer davalı Polar XP şirketi bünyesinde şoför ve dağıtım elemanı olarak çalıştığını, iş akdinin işverence haksız olarak feshedildiğini, fesih için geçerli bir sebep olmadığını, davacının çalışma süresi boyunca görevini özveri ile sürdürdüğünü, davacının şehir içinde çalıştığını, işverence multinet yemek kartı ve servis yardımı yapıldığını, işveren bünyesinde 30 işçiden fazla personel çalıştığını, davacının kıdeminin 6 aydan fazla olduğunu, 2022 Aralık ayı boyunca davalı Netlog Şirketi yetkilileri tarafından baskı ve tehdit vari davranışlarda bulunulduğunu, davacının emsal ücret ile fazla mesai ücreti, ubgt ücreti ve ikramiye talebi üzerine işten çıkarma tehdidinde bulunulduğunu beyanla; fazlaya ilişkin haklar saklı kalmak kaydıyla şimdilik; işveren tarafından yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesini, 4 aylık boşa geçen süre ücretinin davalıdan tahsilini, işe iade kararına uyulmadığı takdirde iade kararına aykırılıktan dolayı 8 aylık brüt ücret tutarında işe başlatmama tazminatına hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalılar vekili cevap dilekçesinde özetle, öncelikle yetki itirazı ve zamanaşımı defide bulduklarını, davacının 10.08.2017-30.12.2022 tarihleri arasında pet dağıtım sürücüsü olarak çalıştığını, davacı tarafından 30.12.2022 tarihli kendi el yazısı ve imzasına havi dilekçe ile fesih iradesinin işverene sunulduğunu, bunun üzerine iş akdinin sonlandırıldığını, kıdem tazminatı ve diğer haklarının ödendiğini, fesih tarihindeki ücretinin brüt 7.370,00-TL olduğunu ve banka kanalıyla ödendiğini, ücret dışında sosyal hak ödemesi yapılmadığını, iş akdinin davacı tarafından feshedilmesi nedeniyle işe iade davasının açılmayacağını beyanla davanın reddini talep etmiştir.

### **İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:**

Mahkemece, davacının davalı işyerinde toplam çalışma süresinin 5 yıldan fazla 10 yıldan az olduğu, belirsiz süreli iş akdi ile çalıştığı, davalı işyerinde 30 'dan fazla işçi çalıştığı, davanın yasal sürede açıldığı, davacı işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalandığı, davacı işçi iş akdinin işveren tarafından feshedildiğini savunduğu, davalı işveren tarafından sunulan davacı işçinin eli ile yazılan istifa dilekçesinin 30.12.2022 tarihi itibarıyla iş akdinin çalışma şartlarının uygulanmaması nedeniyle işçi tarafından feshedildiği, istifa dilekçesinde davacı işçinin adı soyadı ve

imzasına yer verildiği anlaşılmış, iş akdi davacı işçi tarafından feshedildiğinden işe iade davasının şartları oluşmadığından davanın reddine karar verilmiştir.

### **İSTİNAF SEBEPLERİ:**

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; ilk derece mahkeme kararının usul ve yasaya aykırı olduğunu, iş verenler tarafından işçinin istifa ettiğini gösterme adına zorla istifa dilekçesi imzalatıldığını, davacı ile birlikte yaklaşık 30 işçiye zorla istifa dilekçesi yazdırıldığını, aksi halde haklarının verilmeyeceğinin söylendiğini, bu durumda başka geçim kaynakları olmayan işçilerin mecburen istifa dilekçesi yazmak zorunda kaldıklarını, davalı tanığı beyanında "davacının işten çıkarıldığını" belirttiğini, toplu istifa ile yapılan işten çıkarımlarında işçilerin iradesinin sakata uğratıldığını, aynı anda 30 kişinin birden işten istifa etmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, işten çıkartmaya karine teşkil ettiğini, gerçek istifa iradesinden söz edilemeyeceğini, işverenin işçinin feshine karşın bir kısım kıdem ve ihbar tazminatlarının ödemediğini, istifa eden işçiye ödeme yapılması ile istifanın haksız şekilde mobing ile ellerinden alındığının açık göstergesi olduğunu ileri sürerek istinaf yoluna başvurmuştur.

### **GEREKÇE:**

İstinaf sebepleri ve kamu düzeni kapsamında yapılan incelemede,

Davacının iş güvencesinden yararlanıp yararlanamayacağı, iş akdinin davacı tarafından sona erdirilip erdirilmediği uyumsuzluk konusudur.

Dosyada yer alan bilgi ve belgelerden; davacının, davalı işyerinde 10/08/2017- 30/12/2022 tarihleri arasında 5 yıl 4 ay 10 gün şoför ve dağıtım elemanı olarak çalıştığı, SGK işten ayrılış bildirgesinde çıkış kodunun kod:25 ( işçi tarafından işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeniyle fesih) olarak bildirildiği anlaşılmıştır.

Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı, hak sahibine karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin önelli fesih bildiriminin kanuni düzenlemesi ise aynı Yasa'nın 17. maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında İş Kanunu'nda işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımsızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de, işverence dilekçenin işleme konulmamış olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi halinde kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan

bir durumdur. İşverence tazminatların derhal ödenmesi ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

Somut olayda; davacı,30/12/2022 tarihinde "...4857 sayılı İş Kanununun 24/II-f maddesi uyarınca çalışma şartlarının uygulanmaması nedeniyle 30/12/2022 tarihinden geçerli olmak üzere iş akdini sona erdiriyorum. Bu nedenle tarafıma tazminatım ve diğer haklarımın ödenmesi arz ve talep ederim" şeklinde yazılmış dilekçe dosyaya sunulmuştur.

Davacının imzaya itirazı olmamıştır. Tanık beyanlarında davacı tanıkları Erikli ile anlaşmanın bitmesi nedeniyle işten çıkışlarının yapıldığının söylendiği ve alacaklarının ödenmesi için istifa dilekçesi vermelerinin istendiğini, dilekçenin istedikleri şekilde yazıldığını bildirdiği, davalı tanıklarınca ise diğer depolarda çalışmak istemeyenlerin tazminatlarının hesaplandığını, bu kişilerden istifa dilekçesi yazanların tazminatlarının ödendiğini belirtmişlerdir.

Davacı ve davalı tanıklarının beyanlarından anlaşıldığı üzere davacının iş akdinin Erikli ile olan sözleşmenin sona ermesi nedeniyle feshedildiği ve davacının alacaklarını almak için istifa dilekçesi vermek zorunda kaldığı bu hali ile istifa dilekçesine değer verilemeyeceği anlaşılmıştır.

İstifaya değer verilmeyeceğinden ve davalı tarafça iş akdinin haklı ve geçerli bir nedenle sonlandırıldığı da kanıtlanmadığından davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken aksi yöndeki mahkeme kabulü hatalı olup davacı vekilinin istinaf sebebi yerindedir.

Sonuç olarak, davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden esas hakkında aşağıdaki şekilde hüküm oluşturulmuştur.

**HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;**

A)Davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile Ankara Batı 4. İş Mahkemesinin 2023/309E.- 2024/198K. sayılı kararının HMK'nın 353/(1) b) 2. maddesi gereğince KALDIRILMASINA

1-İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının davalı Polar XP Soğuk Zincir Lojistik AŞ'deki İŞİNE İADESİNE,

2-Davacının yasal sürede başvurmasına rağmen işverenin süresi içinde davacıyı işe başlatmaması halinde davalı işverence ödenmesi gereken tazminat miktarının, fesih sebebi ve davacının kıdemi nazara alınarak, 5 aylık brüt ücreti karşılığının 50.040,00TL olarak belirlenmesine ve davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili gerektiğinin TESPİTİNE,

3-Davacının işe iade için işverene yasal süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleştiği tarihe kadar gerçekleşen en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları karşılığının 44.104,40 TL olarak belirlenmesine ve davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili gerektiğinin tespitine,

4-Alınması gereken 615,40 TL harçtan davacı tarafından peşin yatırılan 179,90 TL harçtan mahsubu ile bakiye 435,50 TL harcın davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile Hazineye gelir kaydına,

5-Davacı tarafından yatırılan 359,80 TL peşin ve başvurma harcının davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,

6- Davacı tarafından yapılan toplam 2.796,00 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya ödenmesine,

Davalılar tarafından yargılama giderinin kendi üzerinde bırakılmasına,

7-Dava şartı arabuluculuk masrafı olan 1.680,00 TL'nin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile Hazineye gelir kaydına,

8-Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT'ne göre 30.000,00 TL ücreti vekaletin davalılardan müşterek ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine,

9-HMK m.333/1 gereğince hükmün kesinleşmesinden sonra yatırılan avansın kullanılmayan kısmının yatıran taraflara iadesine,

B)Davacı tarafça yatırılan 427,60 TL istinaf karar harcının karar kesinleştiğinde talep halinde yatırına iadesine,

C) İstinaf incelemesi duruşmasız yapıldığından vekalet ücreti taktirine yer olmadığına,

D)Davacı tarafça yapılan 214,00 TL istinaf gideri ve 1.169,40 TL istinaf başvuru harcının davalılardan müteselsilen alınarak davacıya verilmesine, kalan kısmın karar kesinleştiğinde yatırına iadesine,

E)HMK'nın 359/3.maddesi gereğince kararın tebliği, 302/5.maddesi gereği ise harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 20/3. maddesi uyarınca mahiyeti itibariyle **KESİN** olmak üzere 07/05/2025 tarihinde oy birliği ile karar verildi.