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

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
24.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1983
Karar No. 2026/968
Tarihi: 14/05/2026

●GEÇERSİZ İSTİFA
●İŞVEREN BASKI İLE İŞÇİDEN ALDIĞI GEÇERSİZ İSTİFANIN İŞVEREN FESHİ ANLAMINA GELDİĞİ
●GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ dosya kapsamında toplanan deliller, davacı asilin Mahkeme huzurundaki beyanları, söz konusu istifa dilekçesinin davalı şirkete ait antetli kağıt üzerinde yazılı olması ve dinlenen tanıkların, davacının işten çıkarıldığı yönünde beyanda bulunmaları birlikte değerlendirildiğinde, davacının bu hususlara ilişkin iddialarını ispatladığı, bu kapsamda 02/07/2024 tarihli dilekçeyi baskı altında imzaladığının ve iş akdinin işveren tarafından feshedildiğinin kabulünün gerektiği, başka bir anlatımla, davalı tarafından cevap dilekçesi ekinde dosyaya sunulan 02/07/2024 tarihli ve "İş akdimi iş şartlarında esaslı değişiklik yapılması nedeniyle feshetmem hakkında" konulu dilekçe uyarınca, davacının istifa iradesi ile hareket ettiği sonucuna varılamayacağı, bu doğrultuda iş akdinin davalı işveren tarafından feshedildiğinin kabulünün gerektiği, feshin haklı/ geçerli nedene dayandığının ispat yükünün işverene ait olduğu, işverenin ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra içerik yönünden fesih nedenlerinin haklı/ geçerli olduğunu kanıtlaması gerektiği, işverenin fesih gerekçesiyle bağlı olduğu, işverenin fesih yaparken ve aldığı kararları uygularken

tutarlı ve ölçülü olması gerektiği, dosya kapsamında, iş sözleşmesinin haklı/ geçerli nedenle feshedildiğinin davalı tarafından ispatlanamadığı, açıklanan nedenlerle, davacı vekilinin istinaf itirazlarının yerinde olduğu sonucuna varılmıştır.

Taraflar arasında görülen davada, kararın istinaf kanun yolunda incelenmesi istenmiş olmakla, Hakim Abdullah ÖNGEL tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği görüşülüp, düşünüldü;

TARAFLARIN İDDİA ve SAVUNMALARININ ÖZETLERİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalıya ait işyerinde 01.06.2023-02.07.2024 tarihleri arasında özel güvenlik görevlisi olarak çalıştığını ve en son net 23.000,00,00 TL ücret aldığını, iş akdinin davalı işveren tarafından haklı ve geçerli neden olmadan feshedildiğini, neticede iş akdinin davalı işveren tarafından haklı ve geçerli olmadan feshedildiğinin tespitine, davacının işe iadesine, davacının işe başlatılmaması halinde 4 aylık boşta geçen süre ücreti ile 8 aylık işe başlatmama tazminatının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesin talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının, Beylikdüzü Nakit Operasyon Merkezi projesinde istihdam edildiğini, en son 03.05.2024 tarihinde 7.000,00 Euro'nun kaybına neden olduğunu, bu yönden savunmasının alındığını, daha sonra arkadaşlarına ve amirlerine agresif tavırlarda bulunduğunu, işyerinde kimseyle anlaşamadığını, hiçbir çalışanın kendisi ile çalışmak istemediğini, bu nedenle görev yerinin değiştirilmesine karar verildiğini, bu değişikliği kabul etmeyerek istifa edip işten ayrıldığını, neticede davanın reddini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ GEREKÇE ÖZETİ VE KARARI:

İlk Derece Mahkemesi tarafından, "Taraflar arasında iş akdinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacının davalıya ait işyerinde 01.06.2023-02.07.2024 tarihleri arasında çalıştığını iddia etmiş olup, davalı işveren vekili tarafından sunulan işe giriş ve işten ayrılış bildirgeleri içeriğinden de davacının 01.06.2023-02.07.2024 tarihleri arasında davalı işyerinde çalıştığı dolayısıyla 6 aydan fazla kıdemi olduğu anlaşılmıştır.

Davacının iş akdinin 02.07.2024 tarihinde feshedildiği, davacının

1 aylık hak düşürücü sürede (08.07.2024 tarihinde) arabuluculuğa başvurduğu, arabuluculuk sürecinin 16.07.2024 tarihinde sona erdiği, işbu davanın da 2 haftalık sürede (23.07.2024) açıldığı görülmekle davanın hak düşürücü süre içerisinde açıldığı anlaşılmıştır.

SGK yazı cevabından fesih tarihi itibariyle davalı işyerinde 227 işçinin çalıştığı ve dolayısıyla davacının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesinin 1.fıkrası gereği iş güvencesi hükümlerinden yararlandığı anlaşılmıştır.

Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, davacının Esenyurt ilçesinde ikamet ettiği, çalıştığı işyerinin ise Beylikdüzü ilçesi sınırları içerisinde olduğu, buna göre davacının evinden işyerine gitmesinin araçla 15-20 dakikayı bulduğu; işyerince yapılan değişiklik sonrası davalı işverenin davacının Mecidiyeköy'e yakın olan Çeliktepe'deki şubede görevlendirilmesine karar verdiği ve davacının bunu kabul etmediği anlaşılmaktadır.

Her ne kadar davalı işveren vekili, davacının görev yerinin değiştirilmesinin nedeninin, davacının 03.05.2024 tarihinde 7.000,00 Euro'nun kaybolmasına sebebiyet vermesi olduğunu iddia etmiş ise de, davalı işverenin bu yönden 31.05.2024 tarihinde davacının savunmasını aldığı ancak 6 iş günü içinde herhangi bir fesih işlemi yapmadığı ve davacıya sadece kınama cezası verdiği anlaşılmaktadır.

Davacının 02.04.2024 tarihli matbu, esaslı değişikliği kabul edilmemesi sebebine dayalı istifa dilekçesi dosyaya sunulmuştur. SGK yazı cevabından davacının işten ayrılış sebebinin 03 kod (Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi-istifa) olarak belirtildiği anlaşılmıştır. Her ne kadar davacı istifa iradesinin fesada uğradığını iddia etmiş ise de iddiasını ispata elverişli tanık beyanı veya başkaca bir delil dosyaya sunulmadığı anlaşılmakla iş akdini sonlandıran işçinin işe iade talebinde bulunamayacağından davacının davasının reddine karar vermek gerekmiştir." gerekçesiyle,

"DAVANIN REDDİNE" şeklinde hüküm kurulmuştur.

İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; davacının proje değişikliğine sebebiyet verecek bahse konu tutanak ve olumsuzluk dönüşlerine ilişkin yazılı hiçbir delil dosya kapsamında mevcut olmadığını, proje değişikliği keyfiyete göre yapılmasının mümkün bir süreç olmadığını, davacının zorla kağıtlar imzalattırılarak iş yerinden sürgün edilmeye çalışıldığını, dosya kapsamında dinlenen davalı tanıkların şubede şef olarak çalıştığını, davacı hakkında detaylı bir bilgiye sahip olmalarının mümkün olmadığını, bu kapsamda yaptıkları tanıklığa binaen karar kurulmasının yasaya aykırı olduğunu, proje değişikliğinin keyfiyete sebebiyet vermeyecek şekilde işverene tanınan tabii bir hak olduğunu, bu değişikliğin esaslı değişiklik içermemesi gerektiğinin Yargıtay kararları ve kanun maddesiyle belirlendiğini beyan ederek davanın kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

GEREKÇE:

HMK'nun 355. maddesi uyarınca kamu düzenine aykırılık halleri dışında taraflarca ileriye sürülmemiş sebepler inceleme konusu yapılamayacağından davacı vekilinin istinaf başvuru dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak inceleme yapılmıştır.

Dava, feshin geçersizliği ile işe iade ve buna bağlı mali haklara ilişkindir.

Taraflar arasında, davacının iş akdinin hangi tarafça feshedildiği ve işe iadenin mümkün olup olmadığı hususları uyuşmazlık konusudur.

HMK'nun 356/1. maddesi gereğince yapılan tetkiklerde, incelemenin duruşmalı yapılmasını gerektiren eksik bir husus görülmediğinden, istinaf incelemesi duruşmasız olarak yapılmıştır.

*Davacı vekilinin istinaf başvurusu yönünden yapılan inceleme neticesinde;

Davacı tarafça, davacının 01/06/2023 tarihinden itibaren davalı nezdinde güvenlik görevlisi olarak çalışmakta iken 02/07/2024 tarihinde artık işe gelmemesinin söylendiğinin, davacının haksız ve hukuka aykırı olarak eylemli bir şekilde çıkartıldığının, iş akdi feshedilirken işçilik alacakları ve tazminatlarına ilişkin herhangi bir ödeme yapılmadığının iddia edildiği, davalı tarafça ise, davacının iş akdinin bizzat imzalı dilekçesi ile kendisi tarafından feshedildiğinin, davacının ne dava dilekçesinde ne de 04.07.2024 tarihli dilekçesinde bu beyandan bahsetmediğinin, bahsi geçen evrakta, davacının görev yeri değişikliğini kabul etmediğinin, bu hususun çalışma koşullarında esaslı değişiklik olduğunun ve kendisine haklı nedenle fesih imkanı verdiğinin belirtilip, evrakın davacının imzasını içerdiğinin, dolayısıyla, davacının iş akdini kendisinin feshetmiş olması nedeniyle işe iade talebinde bulunamayacağının savunulduğu, davalı tarafından cevap dilekçesi ekinde dosyaya sunulan 02/07/2024 tarihli ve "İş akdimi iş şartlarında esaslı değişiklik yapılması nedeniyle feshetmem hakkında" konulu dilekçede, "01/06/23 tarihinden bu yana işyerinizde çalışmaktayım.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. Maddesine göre, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz."

İşverenliğiniz tarafından halihazırda görev yapmakta olduğum Beylikdüzü Nom görevinin dışında Çeliktepe Nom görevini yapmak üzere görevlendirilmiş bulunmaktayım. Söz konusu iş değişikliği iş şartlarımda esaslı değişiklik teşkil etmekte olup İş Kanunu uyarınca yazılı rızam alınmamıştır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle, şirketiniz ile olan iş akdimi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. Maddesinin 2. fıkrasının f bendi (çalışma şartlarının uygulanmaması) uyarınca haklı nedenle feshediyorum.

İşbu haklı fesihten doğan kıdem tazminatımın tarafıma ödenmesini talep ediyorum." denilerek iş akdinin feshedildiği, davalı işveren tarafından davacının işten çıkış kodunun 03 kod- "Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa)" olarak SGK'ya bildirildiği, somut olayda, davalı işveren tarafından, davacının 03.07.2024 tarihinden geçerli olmak üzere Çeliktepe Nakit Merkezinde özel güvenlik görevlisi olarak atanmasına karar verildiği, buna ilişkin bildirimin davacıya tebliğ edilmek istendiği ancak davacının imza etmekten imtina ettiğinin belirtildiği, davacının 02.07.2024 tarihinde, söz konusu değişikliğin esaslı değişiklik teşkil etmesi nedeniyle iş akdini feshettiğini belirtir dilekçeyi işverene sunduğu,

Mahkemenin 10/01/2025 tarihli celsesinde davacı asilin, "bana gösterilen 02/07/2024 tarihli fesih hakkımı kullandığıma dair evrakın altındaki imza bana aittir . bana kağıt imzalatılmaya çalışıldı ben kabul etmedim eğer imzalamazsan işten çıkarılacaksın dediler. İmzalatıldığı zaman devamsızlıktan işten çıkarılmayacaksın, seni bu şekilde başka bir yere gönderilmen yasal değil dediler. Bunu imzala imzalarsan seni devamsızlıktan işten çıkarılmayacaksın , ben bu dilekçesi yaptıkları işin kanunsuz olması ve onları dava edeceğimi belirtmek için dilekçeyi imzaladı." şeklinde beyanda bulunduğu, taraflar arasında 02/07/2024 tarihli dilekçede bulunan imzanın davacıya ait olduğu hususunda bir ihtilafın bulunmadığı, dosya kapsamında toplanan deliller, davacı asilin Mahkeme huzurundaki beyanları, söz konusu istifa dilekçesinin davalı şirkete ait antetli kağıt üzerinde yazılı olması ve dinlenen tanıkların, davacının işten çıkarıldığı yönünde beyanda bulunmaları birlikte değerlendirildiğinde, davacının bu hususlara ilişkin iddialarını ispatladığı, bu kapsamda 02/07/2024 tarihli dilekçeyi baskı altında imzaladığının ve iş akdinin işveren tarafından feshedildiğinin kabulünün gerektiği, başka bir anlatımla, davalı tarafından cevap dilekçesi ekinde dosyaya sunulan 02/07/2024 tarihli ve "İş akdimi iş şartlarında esaslı değişiklik yapılması nedeniyle feshetmem hakkında" konulu dilekçe uyarınca, davacının istifa iradesi ile hareket ettiği sonucuna varılamayacağı, bu doğrultuda iş akdinin davalı işveren tarafından feshedildiğinin kabulünün gerektiği, feshin haklı/ geçerli nedene dayandığının ispat yükünün işverene ait olduğu, işverenin ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra içerik yönünden fesih nedenlerinin haklı/ geçerli olduğunu kanıtlaması gerektiği, işverenin fesih gerekçesiyle bağlı olduğu, işverenin fesih yaparken ve aldığı kararları uygularken tutarlı ve ölçülü olması gerektiği, dosya kapsamında, iş sözleşmesinin haklı/ geçerli nedenle feshedildiğinin davalı tarafından ispatlanamadığı, açıklanan nedenlerle, davacı vekilinin istinaf itirazlarının yerinde olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu itibarla, dosya kapsamında alınan 18/04/2025 tarihli bilirkişi raporunda davacının ücreti, aylık giydirilmiş brüt ücreti ile işe iadenin mali sonuçları yönünden yapılan tespit ve değerlendirmelerin dosya kapsamına uygun olduğu, kaldı ki, taraflarca söz konusu rapora karşı yasal süresi içerisinde davacının ücreti, aylık giydirilmiş brüt ücreti ile işe iadenin mali sonuçlarına ilişkin bir itirazında bulunmadığı, yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, Mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olduğu, yerleşik Yargıtay içtihatları gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminatın, işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmesinin gerektiği, maddenin alt ve üst sınırlarının aşılamayacağı, üst sınırın aşılmasının tek istisnasının, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesindeki sendikal nedenle yapılan fesihler olduğu, bu kanun yürürlüğe girdikten sonra sendikal nedenle yapılan

fesihlerde tazminatın, işçinin başvurusu, işe başlatma ve başlatmama şartına bağlı olmaksızın işçinin en az bir yıllık ücret tutarında belirleneceği (Yargıtay 9. HD. 22/02/2016 tarihli, 2015/26205 Esas ve 2016/3507 Karar sayılı ilamı.), ayrıca yerleşik Yargıtay uygulamaları gereğince, yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem süreleri dikkate alınarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4 aylık, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5 aylık, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatının belirlenmesinin öngörüldüğü, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınırın 8 aya kadar çıktığı, dosya içeriği, davacının işçilikte geçen çalışma süresi ve fesih nedeni dikkate alındığında Yargıtay yerleşik kararları gereğince, 4 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatının dosya içeriğine uygun olduğu anlaşılmıştır.

Bu açıklamalar kapsamında, davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile 6100 sayılı HMK'nun 353/1-b.2 maddesi uyarınca İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verilerek ve usuli kazanılmış haklar gözetilerek, aşağıdaki şekilde yeniden hüküm tesis edilmiştir.

HÜKÜM : Gerekçesi Yukarıda Açıklandığı Üzere;

1-Davacı vekilinin istinaf itirazlarının yerinde olduğu, buna göre İlk Derece Mahkemesi'nce verilen kararın usul ve yasaya aykırı olduğu, ancak dosyada delillerin toplanmış olmasına göre karardaki hata ve eksikliklerin yerel Mahkemesi'ne gönderilmeksizin dosya üzerinden Dairemizce değerlendirilip yeniden hüküm kurulabileceği anlaşıldığından, 6100 sayılı HMK'nun 353/1-b.2 maddesi uyarınca, İlk Derece Mahkemesi kararının KALDIRILMASINA;

a)Davanın KABULÜ ile;

-Davalı işveren tarafından yapılan feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

-Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen iş verenin süresi içerisinde işe başlatmaması halinde davalı tarafından ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve kıdemi dikkate alınarak 4 (dört) aylık brüt ücreti tutarı olan 89.390,00 TL olarak TESPİTİNE,

-Davacının işe iade için iş verene süresi içerisinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok 4 aylık brüt ücret ve diğer hakları tutarı olan 114.390,00 TL'nin davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

b)Alınması gereken 732,00 TL karar ve ilam harcından, davacı tarafından yatırılan 427,60 TL peşin harcın mahsubu ile, bakiye kalan 304,40 TL harcın, davalıdan tahsili ile Hazine'ye gelir kaydına,

c)Davacı tarafından yatırılan 427,60 TL peşin harcın davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

ç)Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. uyarınca hesaplanan 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

d)Davacı tarafından yapılan tebligat/ müzekkere/ bilirkişi gideri olmak üzere toplam 6.642,00 TL yargılama giderinin, davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

e)Davalı tarafından yapılan yargılama giderlerinin, kendi üzerinde bırakılmasına,

f)Arabuluculuk faaliyeti sırasında Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen 2.080,00 TL arabulucu ücretinin, davalıdan tahsili ile Hazine'ye gelir kaydına,

g)Taraflarca yatırılan gider avansının kullanılmayan kısmının HMK'nun 333. maddesi uyarınca karar kesinleştiğinde taraflara iadesine,

2-Davacının istinaf başvurusunun kabul edilmesi nedeniyle, istinaf karar harcı olarak peşin alınan tutarın karar kesinleştiğinde ve istek halinde davacıya iadesine,

3-Davacı tarafından peşin yatırılan 1.683,10 TL istinaf başvurma harcının, davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

4-İstinaf aşamasında yapılan yargılama giderlerinin, İlk Derece Mahkemesi aşamasında yapılan yargılama giderleriyle birlikte hesaplandığından, bu aşamada yeniden hesaplama yapılmasına yer olmadığına,

5-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından, taraflar yararına istinaf vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

6-Kararın taraflara tebliği ve harç tahsil müzekkeresi işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yerine getirilmesine,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-(a). maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca KESİN olmak üzere, 14/05/2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.