

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/5425

Karar No. 2011/8722

Tarihi: 29.12.2011

İlgili Kanun / Madde

4857 S.İşK/2,18-21

- 
- **İŞÇİNİN İSTİFA DİLEKÇESİNİN BULUNMASI**
- **İSTİFAYI GEREKTİRECEK BİR DURUMUN OLMAMASI KIDEM TAZMİNATININ ÖDENMİŞ OLMASI**
- **FESHİN İŞVEREN TARAFINDAN GERÇEKLEŞTİRİLDİĞİNİN BELİRLENMESİ**
- **İŞE İADE**
- 

**ÖZETİ** Somut olayda işyerinde 2003 yılından beri sorunsuz çalışan davacının istifa etmesini gerektiren kişisel ve özel bir fesih nedeninin bulunmadığı görülmektedir. İstifa dilekçesinde yer alan istifa nedenine ve işyerindeki çalışma şartlarında esaslı bir değişiklik olduğuna dair bilgi ve belgelerin ortaya konulamamasına karşın kıdem tazminatının da ödenmesine, her iki dava dosyasındaki istifa dilekçelerinin içerik ve şekillerinin aynı olmasına göre iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle davanın kabulü yerine reddine karar verilmesi bozma nedenidir

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

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

Davacı vekili, davalının işyerinde meydana gelen hırsızlık olayı nedeniyle birçok işçi ile birlikte davacının da iş sözleşmesini yazılı bildirim yapılmaksızın feshettiğini, daha sonra hırsızlık olayının işyeri dışındaki üçüncü şahıslar tarafından gerçekleştirildiğinin belirlendiğini beyan ederek, feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine ve buna bağlı ferî haklara hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının istifa etmek suretiyle iş sözleşmesini kendisinin feshettiğini yasal haklarının ödendiğini belirterek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının istifa ederek iş sözleşmesini sonlandırdığından davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm, davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

İş hukuku kaynaklı hukuki işlem, sözleşme ve hukuki işlem benzerlerinin değerlendirilme ve yorumlanmasında, taraflar arasında tam bir eşitliğin bulunmadığı göz önünde tutulmalıdır. Nitekim işveren ve işçi arasında yapılan iş sözleşmeleri ile birlikte, işçilerden istifa, ibra ve hakem sözleşmesi içerikli pek çok yazılı belgenin alınması yaygın bir uygulamadır.

Dosya içeriğinden davacı tanıkları işyerinde meydana gelen hırsızlık olayı nedeniyle davacının işten çıkarıldığını bu nedenle işten çıkarılan davacı ile birlikte bir kişinin daha

olduğunu beyan ettikleri iş sözleşmesi feshedilen diğer işçi Metin Göğüldü açtığı işe iade isteği kabul edilen dosyası Dairemizin 2011/1821 Esas numarasında kayıtlı olup temyiz incelemeleri birlikte yapıldığından her iki dosyadaki istifa metninin elle yazılmış olduğu ve içeriklerinin de 4857 sayılı Yasa'nın 24/II-f maddesi uyarınca çalışma şartlarının uygulanmaması nedeniyle 18/09/2009 tarihi itibarıyla iş sözleşmesine son verdiklerini belirttikleri şekilde olduğu, kıdem tazminatlarının ödendiği anlaşılmaktadır.

Somut olayda işyerinde 2003 yılından beri sorunsuz çalışan davacının istifa etmesini gerektiren kişisel ve özel bir fesih nedeninin bulunmadığı görülmektedir. İstifa dilekçesinde yer alan istifa nedenine ve işyerindeki çalışma şartlarında esaslı bir değişiklik olduğuna dair bilgi ve belgelerin ortaya konulamamasına karşın kıdem tazminatının da ödenmesine, her iki dava dosyasındaki istifa dilekçelerinin içerik ve şekillerinin aynı olmasına göre iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle davanın kabulü yerine reddine karar verilmesi bozma nedenidir.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

**SONUÇ:** Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1-)Yerel Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararın **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**

2-)İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE,

3-)Davacının yasal sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin beş aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4-)Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

5-)Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-)Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1.200,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7-)Davacı tarafından yapılan 73.70 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-)Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine kesin olarak oybirliğiyle 29/12/2011 gününde oybirliği ile karar verildi.