

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2017/9475
Karar No.	2018/72
Tarihi:	15.01.2018

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK. /25

- ***İŞÇİNİN EL YAZISIYLA YAZDIĞI İSTİFA BELGESİ İLE İŞTEN AYRILMASI***
- ***İSTİFA YAZISINDAN ALTINDAKİ İMZAYA İŞÇİNİN İTİRAZININ OLMAMASI***
- ***İSTİFA KONUSUNDA İRADE SAKATLIĞININ İNANDIRICI DELİLLERLE KANITLANMAMIŞ OLMASI***
- ***KIDEM TAZMİNATINA HÜKMEDİLEMEYECEĞİ***

**ÖZETİ** dosyada davacının işten ayrılmak istediğine dair elyazılı imzalı 16.09.2013 tarihli istifa dilekçesi bulunmaktadır. Davacının istifa belgesi altındaki imzaya itirazı olmadığı gibi istifa dilekçesinin baskı altında alındığını, iradesinin sakatlandığını da yeterli ve inandırıcı delillerle kanıtlayamamıştır. Hal böyle olunca davacının iş sözleşmesinin istifa etmek suretiyle sona erdirdiğinin kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatları isteminin reddi gerekirken yanılığılı değerlendirme ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

MAHKEMESİ : İş Mahkemesi  
DAVA TÜRÜ : ALACAK

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı Belsan İmar İnş. Gıda San. ve Tic. A.Ş. vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi P. Şanlı Türgen tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı şirketin bildirimsiz olarak davacının işine son verdiğini beyanla, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ve genel tatil ücretinin faiziyle birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

#### Davalı Savunmasının Özeti:

Davalı, davacının kendi isteğiyle işten ayrıldığını beyanla davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

#### Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, ispat yükü kendisine düşen davalı tarafça, iş akdinin davacı tarafından haksız olarak veya davalı tarafından 4857 sayılı yasanın 19. maddesine uygun şekilde feshedildiğine dair herhangi bir belge dosyaya sunulmadığı, bu nedenle iş akdinin davalı işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın bildirimsiz feshedildiği gerekçesiyle kıdem ihbar tazminatı ile sair alacakların kısmen kabulüne karar verilmiştir.

#### Temyiz:

Karar davalı Belsan İmar İnş. Gıda San. ve Tic. A.Ş. vekilince temyiz edilmiştir.

#### Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasında, iş ilişkisinin işçinin istifası ile sona erip ermediği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı, 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 iş sözleşmesini derhal feshi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin önelli fesih bildirimiminin normatif düzenlemesi ise aynı yasanın 17. maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında Yasada işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim önelli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vermek ve 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.

İstifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu halde de istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır.

Somut olayda, davacının davalı işyerinde 02.05.2011-16.09.2013 tarihleri arasında otobüs şoförü olarak çalıştığı konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Davacı, iş sözleşmesinin işverence sona erdirildiğini iddia etmiş, davalı işveren ise davacının istifa ederek işten ayrıldığını savunmuştur. Mahkemece, taraflar arasında ki iş sözleşmesinin davalı tarafından haksız olarak feshedildiği kabul edilmiştir. Ancak dosyada davacının işten ayrılmak istediğine dair elyazılı imzalı 16.09.2013 tarihli istifa dilekçesi bulunmamaktadır. Davacının istifa belgesi altındaki imzaya itirazı olmadığı gibi istifa dilekçesinin baskı altında alındığını, iradesinin sakatlandığını da yeterli ve inandırıcı delillerle kanıtlayamamıştır. Hal böyle olunca davacının iş sözleşmesinin istifa etmek suretiyle sona erdirildiğinin kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatları isteminin reddi gerekirken yanlılgılı değerlendirme ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15/01/2018 gününde oybirliğiyle karar verildi.