

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

**T.C**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2008/27889  
Karar No. 2009/11792  
Tarihi: 27.04.2009

- İŞ GÜVENCESİNİN AMACI
- FESİH BİLDİRİMİN SOYUT VE GENEL İFADELER İÇERMESİ
- İŞE İADE DAVASI AÇMA HAKKINI ORTADAN KALDIRMAK İÇİN İSTİFA BELGESİ ALINMIŞ OLMASI
- GEÇERSİZ FESİH

**ÖZETİ:** İş güvencesi, işçinin feshe karşı korunması kapsamında yer alan, işçinin işini korumak amacıyla işverenin fesih hakkını sınırlayan ve sadece işçinin kullanabileceği, tek taraflı haklardan oluşan, işverenin keyfi olarak fesih hakkını kullanmasına karşı getirilen bir iş hukuku kurumudur. İş güvencesi kavramına, işverenin iş sözleşmesini fesih hakkına yada işçiyi işten çıkarma yetkisine bazı sınırlamalar tanınması, biçiminde bir anlam kazandırılmıştır.

Esas ve öz olarak, işverenin işçileri keyfi bir biçimde işten çıkarması, engellenmek istenmiştir. Şu halde iş güvencesinin en önemli unsur ve amaçlarından birisi, keyfi işten çıkarmaları önlemektir. Böyle bir amaca ise, işverenin işçiyi işten çıkartırken yasanın öngördüğü geçerli bir nedene dayanması koşulu ve bu nedenin yargıç tarafından denetimi ile ulaşılabilir.

Davacı tarafından tanzim olunan fesih bildiriminde, gerekçe olarak, soyut ve genel anlatımla, çalışma koşullarının bir süredir uygulanmamasının gösterildiği, buna karşın, bu koşulların neler olduğunun yargılama aşamasında gündeme gelmediği gibi taraf tanıklarının, feshin esas sebebinin

performans düşüklüğü olduğunu beyan ettikleri görülmektedir. Öte yandan, dosya içinde mevcut işçi çıkış bildirim listesinde, davacı ve diğer çalışanların işten çıkış sebebinin, İş Kanununun 17. maddesindeki bildirimli fesih olduğu belirtilmiş olup feshin, işveren tarafından gerçekleştirildiği, bu durumu gizlemek ve feshin geçersizliğinin tespiti davası açılmasını önlemek amacı ile davacı işçiden istifa dilekçesi alındığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, mahkemece, davanın kabulü ile davacının işe iadesi yönünde hüküm kurulması gerekirken, davacının gerçek iradesini yansıtmayan istifa dilekçesine değer verilerek, yazılı gerekçeyle red hükmü kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA:** Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M.A. Bostancı tarafından düzenlenen rapor dinlendikten soma dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı, iş sözleşmesinin haksız ve geçersiz nedenle feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve davacı lehine 8 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatı ile 4 aya kadar boşa geçen süre ücretine hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı, iş sözleşmesinin, davacı tarafından feshedildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, feshin, davacı tarafında gerçekleştirildiği, davacının iradesinin fesada uğradığına ilişkin delil ibraz edilmediği gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmiştir.

İşverence çalışma koşullarının uygulanmaması nedenine dayalı olarak iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı olarak feshedilip feshedilmediği hususu taraflar arasında uyumsuzluk konusudur.

4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin 2. bendinde işçinin haklı fesih halleri düzenlenirken (f) bendinde son cümle olarak, "yahut çalışma şartları uygulanmazsa" şeklinde ifadeye yer verilerek çalışma koşullarının uygulanmaması, işçinin haklı fesih nedenleri arasında yerini almıştır.

Anayasa, yasa, tüzük ve yönetmelikler, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri, işyeri personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklarla, işyeri uygulamalarının çalışma yaşamına etkileri sonucu her bir iş ilişkisinde çalışma koşulları meydana gelir. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklarda bu koşullar bazen emredici olarak düzenlenmiş olup, işçi aleyhine olarak değişikliğe gidilmesi işçinin rızası ile dahi mümkün değildir. Diğer hallerde çalışma koşullarında değişiklik yapılması 4857

sayılı İş Kanununun 22. maddesinde özel biçimde ele alınmıştır. Anılan hükme göre, işçi aleyhine yapılması düşünülen değişikliğin işçiye yazılı olarak bildirilmesi ve 6 iş günü içinde işçinin yazılı kabulü ile uygulamaya konulması gerekir. Aksi halde değişiklik işçiyi bağlamayacaktır.

İş güvencesi, işçinin feshe karşı korunması kapsamında yer alan, işçinin işini korumak amacıyla işverenin fesih hakkını sınırlayan ve sadece işçinin kullanabileceği, tek taraflı haklardan oluşan, işverenin keyfi olarak fesih hakkını kullanmasına karşı getirilen bir iş hukuku kurumudur. İş güvencesi kavramına, işverenin iş sözleşmesini fesih hakkına yada işçiyi işten çıkarma yetkisine bazı sınırlamalar tanınması, biçiminde bir anlam kazandırılmıştır.

Esas ve öz olarak, işverenin işçileri keyfi bir biçimde işten çıkarması, engellenmek istenmiştir. Şu halde iş güvencesinin en önemli unsur ve amaçlarından birisi, keyfi işten çıkarmaları önlemektir. Böyle bir amaca ise, işverenin işçiyi işten çıkartırken yasanın öngördüğü geçerli bir nedene dayanması koşulu ve bu nedenin yargıç tarafından denetimi ile ulaşılabilir. Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca, "Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz." Hakkın kötüye kullanılması, kişinin hakkını objektif iyi niyet kurallarına aykırı biçimde kullanması olarak tanımlanmaktadır.

Somut olayda, davacı tarafından tanzim olunan fesih bildiriminde, gerekçe olarak, soyut ve genel anlatımla, çalışma koşullarının bir süredir uygulanmamasının gösterildiği, buna karşın, bu koşulların neler olduğunun yargılama aşamasında gündeme gelmediği gibi taraf tanıklarının, feshin esas sebebinin performans düşüklüğü olduğunu beyan ettikleri görülmektedir. Öte yandan, dosya içinde mevcut işçi çıkış bildirim listesinde, davacı ve diğer çalışanların işten çıkış sebebinin, İş Kanununun 17. maddesindeki bildirimli fesih olduğu belirtilmiş olup feshin, işveren tarafından gerçekleştirildiği, bu durumu gizlemek ve feshin geçersizliğinin tespiti davası açılmasını önlemek amacı ile davacı işçiden istifa dilekçesi alındığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, mahkemece, davanın kabulü ile davacının işe iadesi yönünde hüküm kurulması gerekirken, davacının gerçek iradesini yansıtmayan istifa dilekçesine değer verilerek, yazılı gerekçeyle red hükmü kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

**HÜKÜM:** Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1 Mahkemenin kararının **BOZULARAK KALDIRILMASINA**,

2.Feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE**,

3.Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 5 aylık brüt ücreti tutarında **BELİRLENMESİNE**,

4.Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,

5.Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6.Davacının yapmış olduğu 36.40 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7.Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 575-TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,

Kesin olarak 27.04.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.