

T.C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2020/3079

Karar No: 2020/10129

Tarihi: 01/10/2020

» İstifa

» İşverenin İşçilik Alacaklarını Ödeme Vaadi İle İşçiden Aldığı İstifanın Geçerli Olmadığı

» İstifa Sonrası Bir Süre Daha Çalışmanın Sürmesinin İkale Olarak Kabul Edileceği

» İrade Fesadına Dayanan İstifa Halinde Feshin İşverence Gerçekleştirdiğinin Kabul Edileceği

» İstifada İrade Fesadının Her Türlü Delille Kanıtlanabileceği

ÖZET: İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın 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. 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.

İşverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilemez. Dairemizce bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, bununla birlikte işveren feshinin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir

İstifa iradesinin bulunmadığına yönelik olarak irade fesadı iddiası tanık dahil her türlü delil ile ispatlanabilir.

YARGITAY KARARI

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı iş yerinde 09/03/2005-26/05/2014 tarihleri arası çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı işverence haklı neden olmaksızın feshedildiğini, fesihten yirmi gün sonra kalan maaşının ödeneceği söylenerek istifa dilekçesi imzalatıldığını beyanla kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla mesai ve genel tatil ücreti alacaklarını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının iş yerinden istifa ederek işten ayrıldığını, istifa eden kişinin kıdem ve ihbar tazminatının talep etmesinin yasal olarak mümkün olmadığını beyanla davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Bozmaya uyan Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçeyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

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

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

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın 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. 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.

İşverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilemez. Dairemizce bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, bununla birlikte işveren feshinin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9.HD. 3.7.2007 gün 2007/14407 E, 2007/21552 K.).

İstifa iradesinin bulunmadığına yönelik olarak irade fesadı iddiası tanık dahil her türlü delil ile ispatlanabilir.

Somut uyuşmazlıkta davacı işçilik alacaklarını alabilmek amacıyla istifa dilekçesi verdiğini ileri sürmüş, davalı işveren ise davacının istifa ettiğini savunmuştur. Mahkemece davacının istifa iradesinin fesada uğratıldığının ispatlanamadığı gerekçesi ile dava konusu kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine hükmedilmiş ise de bozma sonrası dinlenen davacı tanığı S.A.'nın *"Taraşıma gösterilen istifa dilekçesi ile ilgili bilgim vardır. Kendisine iki üç gün içerisinde tazminatların ödeneceği söylenerek bu belge imzalatılmıştır."* şeklindeki beyanları, gerekçesiz istifa beyanı, davalı tanık söylemleri ve dosya kapsamına göre, davacının 26/05/2014 tarihli istifa dilekçesinin irade fesadı ile malul olduğu ve davacının gerçek istifa iradesinin bulunmadığının anlaşılmasına göre dava konusu kıdem ve ihbar tazminatının kabulü gerekirken reddi hatalıdır.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 01/10/2020 tarihinde oy birliği ile karar verildi.