

İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİ TARAFINDAN FESHİ VE FESHİN HUKUKİ SONUÇLARI*

Termination of Labour Contract by Employee and the Legal Consequences of the Termination

Doç. Dr. Mehmet Nusret BEDÜK**

ÖZ

İşçinin bazı olgu ve gelişmelere bağlı olarak bazen işyerini terk etmesi veya birtakım şahsi nedenlerle işi bırakması ve bazen de şarta bağlı olarak kendi serbest iradesiyle iş sözleşmesini feshetmesi uygulamada sıkça karşılaşılan bir durumdur. Yargıtay'ın ilke kararlarında işçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmektedir. Hâlbuki iş mevzuatımızda iş sözleşmesinin istifa suretiyle sona ermesine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Uygulamada işçinin istifası olarak ifade edilen iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi konusunda zengin bir içtihat oluşmuştur. Ancak yargı kararlarında somut olayın özelliğine göre farklı sonuca varıldığı için verilen kararlar her zaman emsal niteliğinde değildir.

ANAHTAR KELİMELER: İş Sözleşmesinin Feshi, İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı, İstifa, İşyerini Terk, Şarta Bağlı Fesih, Süreli Fesih.

ABSTRACT

It's a met frequently situation in practice that a worker leaves workplace depending on some cases and developments, quits job because of personal reasons or terminates labour contract conditionally by free will. In the principle decisions of Supreme Court of Appeals, termination of labour contract without a justified ground and without notification condition by worker is defined as resignation. However, in labour legislation there is no special regulation about termination of labour by resignation. In practice, a rich judicial opinion is formed about the concept of termination of labour contract by worker defined as resignation. Nevertheless, judicial decisions are not always precedent because in dijudications, different conclusions are reached depending on the features of concrete case.

KEY WORDS: Termination of Labour Contract, Right of Immediate Termination of Worker on Justified Grounds, Resignation, Leaving the Workplace, Conditional Termination, Termed Termination.

* Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 26.11.2019

Kabul Edildiği Tarih: 02.12.2019

DOI Numarası: [10.15337/suhfd.650941](https://doi.org/10.15337/suhfd.650941)

** Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

E-mail Adresi: nbeduk@yalova.edu.tr

ORCID ID: [0000-0001-8239-4485](https://orcid.org/0000-0001-8239-4485)

GİRİŞ

İş sözleşmesi her iki tarafa borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesidir. Taraflar arasında sözleşme ile kurulan sürekli borç ilişkisi, en nihayet belirli olgu ve nedenlere dayalı olarak son bulur. İş sözleşmesi genel olarak tarafların anlaşması (ikale), ölüm, belirli sürenin bitimi ve fesih bildiriyle sona erer¹. Sözleşmenin fesih bildiriyle sona erme halleri (nedenleri) ve bunlara bağlanan hukuki sonuçlar, yargı ve öğretinin üzerinde en çok tartıştığı konulardır.

Fesih, sözleşmenin her iki tarafına tanınmış bozucu yenilik doğuran bir haktır². Sözleşmenin kimin tarafından ve ne şekilde feshedildiği çoğu zaman uyuşmazlık konusu olmaktadır. Zira feshin sözleşmenin hangi tarafınca gerçekleştirildiği işçilik hak ve alacakları bakımından önemli sonuçlar doğurmaktadır. İş sözleşmesi, genelde işveren tarafından feshedilmektedir. Buna mukabil işçi de bazı olgu ve gelişmelere bağlı olarak bazen işyerini terk etmek veya birtakım şahsi nedenlerle işi bırakmak suretiyle veyahut şarta bağlı olarak kendi serbest iradesiyle iş sözleşmesini feshedebilmektedir. İşçi, bazen de baskı altında veya irade fesadı sonucu gerçek iradesinin dışında fesih beyanı ile iş sözleşmesine son verebilmektedir.

Çoğu işçi, iş sözleşmesini feshederken iradesi ile beyanı arasındaki uygunsuzluğun ne gibi hukuki sonuçlar doğuracağını bilemez. Feshi haklı kılan bir neden olduğu halde, fesih iradesini ortaya koyarken yaptığı yanlış açıklamalar ve davranışlar, aleyhinde birtakım hukuki sonuçlar doğurmaktadır. O nedenle iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesinin ayrıntılı olarak açıklanmasında yarar vardır. Fakat konunun genişliği karşısında bu çalışmamızda sadece iş sözleşmesinin işçinin serbest iradesi ile feshi ve feshin hukuki sonuçları üzerinde durulacaktır. Ayrıca belirtmek gerekir ki iş

-
- ¹ Bkz. **OĞUZMAN**, Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s.33 vd.; **ESENER**, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1978, s.214 vd.; **ÇELİK**, Nuri/**CANIKLIOĞLU**, Nurşen/**CANBOLAT**, Talat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2018, s.425 vd.; **SÜZEK**, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2019, s.497 vd.; aynı yazar, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976, s.13; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin/**BAYSAL** Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2019, s.215 vd.; **EYRENCİ**, Öner, **TAŞKENT**, Savaş, **ULUCAN**, Devrim: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2019, s.180 vd.; **TUNÇOMAĞ**, Kenan/**CENDEL**, Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2015, s.188 vd.; **NARMANLIOĞLU**, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014, s.334 vd.; **AKYİĞİT**, Ercan: İş Hukuku, Ankara 2018, s.245 vd.; **SÜMER**, Halûk Hâdi: İş Hukuku, Ankara 2019, s.97 vd.; **YÜREKLİ**, Sabahattin: Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara 2016, s.103 vd.; **UŞAN**, M. Fatih: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2006, s.100.
- ² **OĞUZMAN**, s.41-42; **ESENER**, s.222; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.440-441; **SÜZEK**, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, s.14; aynı yazar, İş Hukuku, s.502-503; **EKONOMİ**, Münir: İş Hukuku: C.1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, s.166-167; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.219; **YÜREKLİ**, s.103; **KAPLAN**, Emine Tuncay: İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1987, s.15; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.185; **KILIÇOĞLU**, Mustafa/**ŞENOCAK**, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007, s.17-23; **SÜMER**, Halûk Hâdi: İş Hukuku Uygulamaları, Ankara 2019, s.280; aynı yazar, İş Hukuku, s.98; **UŞAN**, s.100.

sözleşmesinin taraflarca anlaşarak sona erdirilmesinde işçinin feshi söz konusu olmadığından³, bu çalışmamızda ikale bahse konu değildir.

I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİ TARAFINDAN FESHEDİLMESİ

1. Genel Olarak

Anayasanın 48. maddesine göre, “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir”. Temel hak ve özgürlükler kapsamında yer alan sözleşme özgürlüğü (serbestisi), genel bir ilke olup, hukuk düzeninin çizdiği sınırlar içinde kişilerin karşılıklı serbest iradeleri ile istedikleri hukuki sonucu meydana getirebilme özgürlüğü nü ifade eder. Bu bağlamda eşit haklara sahip taraflar, serbest iradeleriyle yapacakları sözleşmenin muhtevasını belirleyebilme ve değiştirebilme, sözleşmenin karşı tarafını seçebilme ve karşılıklı anlaşarak ortadan kaldıracakları konusunda serbestiye sahiptirler⁴. Aynı serbestlik işçinin tek taraflı iradesi ile iş sözleşmesinin feshedebilme hakkını da kapsamaktadır. Zira kendi isteğiyle çalışma hayatına katılan bir kimsenin dilediği zaman çalışma hayatından ayrılabilme hakkı da bulunmaktadır. Hiçbir işçi kendi iradesi dışında zorla işten ayrılmaya zorlanamayacağı gibi, çalışmasını sürdürmeye de mecbur kılınmaz⁵.

İşçi, iş sözleşmesini tek taraflı irade beyanıyla sona erdirebilir. İş sözleşmesini bildirimli veya bildirimsiz derhal feshetme hakkına sahiptir. İş sözleşmesi belirsiz süreli ise işçi ancak ihbar önelerine uyarak usulüne uygun bir şekilde iş sözleşmesini feshedebilir (TBK.431, İş K.md.17). İş sözleşmesi ister belirli süreli ister belirsiz süreli olsun, feshi haklı kılan bir neden söz konusu olduğunda, işçi önceden bildirimde bulunmasızın iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir (TBK.435, İş K.md.24). Bunun dışında iş mevzuatımızda iş sözleşmesinin istifa suretiyle sona ermesine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır.

³ İ kale, sözleşmenin ortadan kaldırılmasına yönelik bir anlaşma olduğu, fesih niteliği taşımadığından iş sözleşmesinin feshine ilişkin hukuki sonuçlar ikalede söz konusu değildir. Bkz. **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.426-427; **ASTARLI**, Muhittin: İş Hukukunda İ kale (Bozma Sözleşmesi), Ankara 2016, s.5; **GÜNAY**, Cevdet İlhan: “İ kale Sözleşmesi”, Çimento İşveren, Eylül 2009, s.6-7; **AYDIN**, Ufuk: “İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi”, Çimento İşveren, S.3, C.18, Mayıs 2004, s.4-5; **YÜREKLI**, s.115 vd.; **GEREK**, Hasan Nüvit: “İş Sözleşmesinin İ kale Sözleşmesi ile Sona Ermesi”, Çalışma ve Toplum, 2011/4, s.44-45.

⁴ **EREN** Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2017, s.16-17; **OĞUZMAN**, M. Kemal/ÖZ, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümleri, C.1, İstanbul 2017, s.23-24; **KOCAYUSUFPAŞA-OĞLU**, Necip: Borçlar Hukukuna Giriş Hukuki İşlem Sözleşme, İstanbul 2017, s.503-504; **EKO-NOMİ**, s.93-94; **NARMANLIOĞLU**, s.193; **TUNÇOMAĞ/ CENTEL**, s.81.

⁵ **AKINCI**, Şahin: Borçlar Hukuku Bilgisi, Konya 2011, s.10-11; **YILMAZ**, Halil: “İşçinin İş Sözleşmesinin İstifa Beyanıyla Feshi (Yargıtay Kararlarına Genel Bakış)”, Prof. Dr. Sarper SÜZEK’e Armağan, C.II, İstanbul 2011, s.1231.

a) Fesih Kavramı

Fesih, niteliği itibarıyla tek taraflı bir hukuki işlemdir. Sözleşmenin taraflarından birinin sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik karşı tarafa varması gereken bir irade açıklamasıdır. İş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırmaya yetkisi veren, bozucu yenilik doğuran bir haktır⁶. Fesih ile iş sözleşmesi, taraflardan birinin (işçi veya işverenin) irade beyanıyla geleceğe yönelik olarak ortadan kalkar⁷. İrade beyanının muhataba varması ile hukuki sonuç kendiliğinden meydana gelir. Bu beyanın geçerliliği karşı tarafın kabulüne bağlı değildir⁸.

Fesih, ancak karşı tarafın hukuki egemenlik alanına ulaşmasıyla hüküm ve sonuç doğuracağı ve geçerlilik şartları da bu ana göre değerlendirileceği için geçmişe etkili fesih mümkün değildir. Bir taraf fesih bildiriminde bulunduktan sonra karşı tarafın daha sonra fesih iradesini açıklamasının sonuca etkisi olmadığı⁹ gibi iş sözleşmesinin ne şekilde feshedildiğinin de bir önemi yoktur. Örneğin; sözleşme sözlü olarak feshedilmiş olduğu halde daha sonra yazılı şekilde tekrar feshedilmesi, hukuken geçerli bir işlem değildir¹⁰.

⁶ OĞUZMAN, s.41-42; ESENER, s.222; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.440-441; SÜZEK, Sarper: İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Ankara 1976, s.14; aynı yazar, İş Hukuku, s.503; EKONOMİ, s.166-167; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.219; KAPLAN, s.14-16; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s.280-281; aynı yazar, İş Hukuku, s.98; NARMANLIOĞLU, s.358-359; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.197; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.185; UŞAN, s.100.

⁷ EREN, s.64.

⁸ EREN, s.66; SÜZEK, s.503; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.440-441; OĞUZMAN, s.41-42; KAPLAN, s.15; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.185; ESENER, s.541-543.

⁹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.445.

¹⁰ "Dosya içeriğine ve tanık anlatımlarına göre davacı işçinin eşinin 02.11.2009 tarihinde eşinin ameliyat olması nedeni ile refakatçi olarak kaldığı ve bu nedenle işe gidemediği, durumu şifahi olarak bildirdiği, işverenin bundan haberdar olduğu, davacının bu mazeretinin sona erdiği tarihte işe geldiği, mazeretine ait belgesini sunmak istediği, ancak 05.11.2009 tarihinde işten çıkarıldığı sözlü olarak bildirildiği, davacının bu nedenle 06.11.2009 tarihinde ihtarname çekerek tazminat ve işçilik alacaklarının ödenmesini istediği, davalı işverenin yazılı ihtarnameyi aldıktan sonra davacıyı tekrar işe davet ettiği ve bu tarihten sonra gelmediği gerekçesi ile devamsızlık tutanakları tutarak iş sözleşmesini 23.11.2009 tarihli ihtarname ile devamsızlık gerekçesi ile feshettiği anlaşılmaktadır. Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre davacının iş sözleşmesi 05.11.2009 tarihinde davalı işveren tarafından feshedilmiştir. Fesih beyanı sözlü olarak davacıya iletilmiş ve sonuçlarını doğurmuştur. Bu tarihte gerçekleştirilen fesih beyanı geçerlidir. İşverenin bundan sonra işçiyi işe davet etmesi, devamsızlık tutanakları tutması ve devamsızlık nedeni ile iş sözleşmesini yazılı bildirim ile feshetmesi sonuca etkili değildir. 05.11.2009 tarihinde gerçekleştirilen fesih hakkı nedene dayanmadığından davacının kıdem ve ihbar tazminatının kabulü yerine yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir". Y.9.HD. 05.03.2012, E.2011/35264, K.2012/6759, <http://www.kazanci.com> (ET:10.07.2019).

Fesih bildiriminde bulunan taraf (işçi veya işveren) söz konusu sözleşmeyi sona erdirmeye iradesini açık ve net bir biçimde ortaya koyması gerekir. Kural olarak şarta bağlı fesih bildirimini geçerli değildir¹¹.

Fesih bildirimini herhangi bir şekilde tabii değildir¹². Fesih bildirimini yazılı yapılabileceği gibi sözlü veya örtülü (zımni) şekilde de yapılabilir. İşçi fesih beyanında “sözleşmeyi feshediyorum”, “istifa ediyorum” şeklinde açık bir ifade kullanılabileceği gibi “bir daha bu işyerine adım atarsam ne olayım”, “bugünden itibaren benim yerime bir eleman aramaya başla” gibi sözlerle sözleşmeyi feshetmeye iradesini ortaya koyabilir¹³. Keza işçinin işyerini terk etmesi, işi bırakması, başka bir işte çalışmaya başlaması veya işverenin işçiyi işyerine almaması, işçinin giriş kartının iptal edilmesi gibi hallerde de iş sözleşmesinin zımni ve eylemli bir şekilde feshedilmiş olduğu kanaati oluşur¹⁴.

İş sözleşmesini fesheden taraf, fesih nedenini bildirmişse bu nedenle bağlıdır¹⁵. Daha sonra iş sözleşmesini haklı neden niteliğinde de olsa, başka bir nedenle feshettiğini ileri süremez. Haklı nedenle fesihte iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması bir fark yaratmaz. Fakat sözleşmenin feshi için mutlaka feshin diğer tarafa bildirilmesi gerekir. Sözleşmeyi fesheden taraf uyumsuzluk halinde haklı bir nedenin varlığını ispatlamakla yükümlüdür.

¹¹ Birçok yargı kararında bu husus tekrar edilmiştir. Bkz. Y.9.HD. 15.05.2019, E.2016/1444, K.2019/11176; Y.9.HD. 13.6.2019, E.2017/11087, K.2019/13276; Y.22.HD. 26.03.2019, E.2017/21398, K.2012/6759; Y.9.HD. 21.05.2019, E.2016/2014, K.2019/11635; Y.9.HD. 21.05.2019, E.2016/2014, K.2019/11635; Y.9.HD. 11.10.2018, E.2015/22136, K.2018/18058; <http://www.kazanci.com> (ET:12.07.2019).

¹² 4857 sayılı İş K.md.109’da fesih bildirimlerinin yazılı olarak yapılması hükmüne bağlanmıştır. Yazılı şekil, İş K.md.18 uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartıdır. Diğer hallerde örneğin haklı nedenle fesihte yazılı şekil şartı aranmamaktadır (**SÜMER**, İş Hukuku Uygulamaları s.223).

¹³ “Fesih” kelimesinin mutlak ve kesin bir açıklıkta olmasına gerek yoktur. Ancak bu irade beyanı karşı tarafa ulaştığı zaman, diğer taraf sözleşmeyi fesheden tarafın iş ilişkisini sona erdirmek istediğini anlayabilmelidir (**MANAV** A. Eda: İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009, s.29-30). “... Fesih bildiriminde “fesih” sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden “işverenin feshi” olarak değerlendirilmektedir...” Y.9.HD. 13.06.2019, E.2017/11087, K.2019/13276; Y.9.HD. 24.04.2019, E.2016/10927, K.2019/9614, <http://www.kazanci.com> (ET:10.07.2019).

¹⁴ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.441-442; **SÜZEK**, s.506-507; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.185; **NARMANLIOĞLU**, s.355; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.441.

¹⁵ Karar örnekleri için bkz. **OCAK**, Uğur, Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, 1. Kitap, Gaziantep 2018, s.507-509.

b) Fesih – İstifa Ayrımı

İstifa sözcüğü Arapça kökenli bir sözcük olup, “af dilemek” anlamındaki “isti’fa” sözcüğünün karşılığıdır. Bir kimsenin kendi isteği ile işten veya bir hizmetten ayrılması istifa olarak tanımlanmaktadır¹⁶.

İstifa, daha çok kamu hukuku ilişkilerinde kullanılan ve uygulama alanı bulan bir kavramdır. Kamu görevlisinin görevinden ayrılma iradesini açıklamasıdır. İdare hukukunda istifa, kişinin kendi isteğiyle görevinden ayrılma iradesini bağlı bulunduğu kuruma yazılı olarak bildirmesi ve görevinden usulü dairesinde çekilmesidir¹⁷. İstifa, kişinin isteğine bağlı bir işlem olduğundan açık bir irade beyanını gerektirir. Tek taraflı bir irade beyanı olan istifa, şarta bağlanamaz. İstifa talebinde bulunan memurun istifasının hukuki sonuç doğurabilmesi, yetkili makamların kabulüne bağlı değildir¹⁸. Diğer bir ifadeyle idare, istifayı kabul etmek zorundadır. Buna karşılık memur istifanın yürürlüğe gireceği tarihten önce istifadan vazgeçebilir. Bu tarihten önce atamaya yetkili amirce tesis edilen kabul işlemi istifadan vazgeçen memuru bağlamaz¹⁹.

Memurun istifası, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda “çekilme” olarak ifade edilmektedir. Devlet memuru bağlı olduğu kuruma yazılı olarak başvuruda bulunmak suretiyle memurluktan çekilme isteğinde bulunabilir. İzinsiz veya kurumlarınca kabul edilmiş bir mazereti bulunmaksızın görevin terk edilmesi ve bu terkin kesintisiz on gün devam etmesi halinde, yazılı başvuru şartı aranmaksızın istifa etmiş (müstafi) sayılır (DMK.md.94/1). Kamu hizmetlerinde süreklilik esas olduğundan istifa, memura hemen görevinden ayrılma hakkı vermez. İstifanın hüküm ve sonuç doğurabilmesi için yetkili makamın kabulü gerekmez de memurun görevini bırakabilmesi için yetkili makamın memura görevini bırakabileceğini bildirmesi gerekir. İstifa etmek isteyen memur yerine atanan kimsenin gelmesine veya istifasının kabulüne kadar görevine devam eder. Yerine atanan kimse bir aya kadar gelmediği veya yerine bir vekil atanmadığı takdirde, üstüne haber vererek görevini bırakabilir (DMK.md.94/2). İstifa eden memur yasal şartlara uymadan görevini bırakırsa, belli bir süre veya devamlı olarak bir daha memuriyete alınamaz (DMK.md.97)²⁰.

¹⁶ <http://www.tdk.gov.tr> ; <https://www.etimolojiturkce.com/kelime/istifa>, ET:20.07.2019.

¹⁷ AKYILMAZ, Bahtiyar/SEZGİNER, Murat/KAYA Cemil: Türk İdare Hukuku, Ankara 2017, s.806; D.İDDK., 25.06.2009, E.2008/2277, K.2009/1694, <http://www.kazanci.com>, ET:22.07.2019.

¹⁸ YAVUZDOĞAN, Seçkin: “İdare Hukukunda İstifa”, International Journal of Legal Progress, Volume: 2, Year: 2016, Number: 2, s.118; GÖZLER, Kemal/KAPLAN, Gürsel: İdare Hukuku Dersleri, Bursa 2018, s.582.

¹⁹ AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, s.806.

²⁰ 657 sayılı Kanun’un 94 vd. maddelerinde devlet memurluğundan çekilme ve çekilmiş sayılma, çekilmede devir teslim süreleri, olağanüstü yönetim hallerinde çekilme usulü, çekilen ve çekil-

Özel hukuk ilişkilerinde ise istifa, sözleşmenin tek taraflı feshi anlamında kullanılmaktadır. Mevzuatımızda istifa sözcüğü kullanılmamaktadır. İş görme sözleşmelerinden biri olan vekalet sözleşmesini düzenleyen önceki Borçlar Kanunu'nda bu kavrama açıkça yer verilmiş idi. Nitekim 818 sayılı (eski) Borçlar Kanunu'nda vekaletten sona erme sebeplerini düzenleyen 396. maddesine göre vekaletten azil ve istifanın her zaman caiz olduğu, ancak uygun olmayan bir zamanda vekaletten azil veya istifa eden kimsenin diğerinin zararından sorumlu olduğu kabul edilmekte idi. Bu hüküm, 2012 yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 572. maddesinde "Vekâlet veren ve vekil, her zaman sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdirebilir. Ancak, uygun olmayan zamanda sözleşmeyi sona erdiren taraf, diğerinin bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür" şeklinde değiştirilmiştir. Görüldüğü üzere vekilin istifası, sözleşmenin tek taraflı sona erdirilmesi şeklinde düzenlenmiştir²¹.

İş mevzuatımızda işçinin iş sözleşmesini tek taraflı irade beyanı ile sona erdirmesi "fesih" olarak düzenlenmiş iken, çoğu yargı kararlarında fesih yerine istifa kavramı tercih edilmektedir. Gerçekten uygulamada görüldüğü üzere, iş sözleşmesinin sona erdirmek isteyen işçi, çoğu zaman bu iradesini istifa ettiğini beyan etmek suretiyle ortaya koymaktadır. İstifa, işçinin iş sözleşmesini tek taraflı irade beyanı ile sona erdirmesi ve iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmemesi anlamını taşımaktadır. Genelde işçi, ben sözleşmemi feshediyorum yerine, "işten ayrılıyorum", "istifa ediyorum" ifadelerini kullanmaktadır. İşten ayrılırken yazdığı dilekçe de uygulamada "istifa dilekçesi" olarak adlandırılmaktadır.

İş sözleşmesinin işçinin istifasıyla sona ermesi ile feshiyle sona ermesi aynı anlamda kullanılmakta ve benzer hukuki sonuçlar doğurmaktadır. Buna karşın Yargıtay'ın ilke kararlarında işçinin haklı bir neden bulunmaksızın ve bildirim süresine uyulmaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmektedir²². Oysaki haklı bir

miş sayılanların yeniden atama usulü ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **YAVUZDOĞAN**, s.118 vd.; **GÖZLER/KAPLAN**, s.581 vd.; **AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA**, s.806 vd.; ayrıca bkz. **OKUR**, s.110; **YILMAZ**, s.1231.

²¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. **KAYIHAN Şaban/ÜNLÜTEPE Mustafa**, "Vekâlet Sözleşmesinin Kendine Özgü Sona Erme Sebepleri", FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, S.3, Bahar 2014, s.179 vd.

²² Y.22.HD. 27.06.2019, E.2017/22542, K.2019/14352; Y.22.HD. 03.07.2019, E.2016/18066, K.2019/14891; Y.9.HD. 01.07.2019, E.2019/1458, K.2019/14639, Yarg.7.HD. 16.09.2014, E.2014/7908, K.2014/17277, <http://www.kazanci.com> (ET:18.07.2019); Y.9.HD. 28.03.2018, E.2018/2698, K.2018/6893; Y.22.HD. 15.1.2018, E.2017/9333, K.2018/106, www.lexpera.com.tr (ET: 14.07.2019); **YILMAZ**, s. 1231; **OCAK**, Uğur, s. 503; Y.7.HD. 29.02.2016, E.2015/5528, K.2016/4886, Çalışma ve Toplum, 2017/1, s.214. **ŞAHLANAN** Fevzi, "İş İlişkisinin Sona Ermesi Ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2008, Ankara 2010, s.133.

nedene dayanmadan yapılan fesih, haksız fesih²³, bildirim önellerine uyulmaksızın yapılan fesih ise usulsüz fesih²⁴ olarak nitelendirilir. İş sözleşmesinin işçi tarafından haksız ve usulsüz şekilde feshini istifa olarak tanımlamanın doğru bir nitelendirme olmadığı görüşündeyiz. Çünkü işçi, “ücretimin eksik ödendiği ve zamanında yatırılmadığı için istifa ediyorum” derken, aslında iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmiş olur. Bu bakımdan istifa ile fesih benzer kavramlardır²⁵. İş sözleşmesinin ancak işçi tarafından feshi, istifa olarak nitelendirilebilir. Zira işverenin istifasından bahsedilmez. Sözleşmenin istifa ile sona ermesi denildiğinde, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Anlaşılma kolaylığı dışında istifa ile fesih kavramları aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak yukarıda açıklandığı üzere; kamu hukukunda çekilme olarak ifade edilen istifanın özel hukuktan farklı hüküm ve sonuçları bulunmaktadır. Özel hukukta istifa kavramı yerine yasal olarak fesih kavramına yer verildiğine göre, anılan anlamı dışında “istifa” yerine uygulamada da “fesih” kavramının kullanılmasının daha isabetli olacağı kanaatindeyiz.

c) Fesih Türleri

Fesih hakkını kullanan işçi, iş sözleşmesini kanununda öngörülen usule uygun olarak sona erdirebileceği gibi haksız ve usulsüz bir şekilde de sözleşmeye son verebilir. Bununla birlikte iş ilişkisi içinde haklı bir neden ortaya çıktığında sözleşmeyi derhal bildirimli olarak feshedebilir. İş sözleşmesinin bildirimli veya bildirimli fesih işçinin hak ve alacakları bakımından önemli hukuki sonuçlar doğurur.

aa) Bildirimli Fesih

Bildirimli fesih, taraflardan birinin belirsiz süreli iş sözleşmesini belirli bir süre geçmesiyle sona erdirmeye yönelik irade açıklamasıdır. Bu fesih türü kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerlidir²⁶. Taraflardan her biri, belirsiz süreli sözleşmesini bildirim sürelerine uyararak feshetme hakkına sahiptir (TBK.md.431, İş K.md.17).

²³ Bkz. **TULUKÇU**, N. Binnur: “Türk İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Haksız Feshi ve Sonuçları”, GSÜHFD. Oğuzman’a Armağan, İstanbul 2002, s. 555 vd.; **GEREK**, Nüvit: “İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih - Usulsüz Fesih - Kötüniyetli Fesih”, Karatahta İş Yazıları Dergisi, S.2, 2015, s.1 vd.; **SENYEN KAPLAN**, E. Tuncay: “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.36, Y.2016, s.17 vd.; **SÜMER**, İş Hukuku Uygulamaları s.298.

²⁴ **MOLLAHAMMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.264-265; **SÜZEK**, s.520.

²⁵ İşçinin istifası, işten ayrılma isteğinin bildirilmesi demek olup, sözleşmenin feshinden farklı bir anlam taşımaz (**YILMAZ**, s.1231).

²⁶ Taraflar arasında belirli süreli bir iş sözleşmesi varsa, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme öngörülen sürenin bitimi ile kendiliğinden sona erer (TBK.md.430/1). İşçinin ayrıca fesih bildiriminde bulunmasına gerek yoktur. Buna karşın, sözleşmenin fesih bildiriyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür (TBK.md.430/4). Bu durumda sözleşme, ancak belirsiz süreli iş sözleşmeleri için öngörülen

Bildirimli fesihte tarafların uyması gereken bildirim süreleri işçinin kıdemi esas alınmak suretiyle yasal olarak belirlenmiştir (İş K.md.17/2; TBK.md.432/2). Kanun'da düzenlenen bu süreler asgari olup, sözleşme ile arttırılabilir (İş K.md.17/3; TBK.md.432/3). Fesih bildirim sürelerinin, her iki taraf için de aynı olması zorunludur; sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanır (TBK.md.432/5)²⁷.

Fesih beyanının karşı tarafa varmasından bildirim sürelerinin sona ermesine kadar iş sözleşmesi, tarafların bütün hak ve borçları ile birlikte devam eder. İş sözleşmesinin askıya alındığı hâllerde fesih bildirim süreleri işlemez (TBK.432/son). Sözleşmenin askıda olduğu dönemde fesih bildiriminde bulunulmuşsa fesih, askı süresi sonunda hukuki sonuç doğurur²⁸. Bildirim süreleri içinde fesih için haklı bir neden ortaya çıktığı takdirde sözleşme bildirim süresinin sona ermesini beklemeksizin derhal feshedilebilir²⁹. Kanunda veya sözleşmede öngörülen bildirim süresinin dolmasıyla birlikte iş sözleşmesi sona erer³⁰.

Belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı neden olmaksızın fesheden işçi, bildirim sürelerine uymakla yükümlü (İş K.md.17) ise de sözleşmeyi feshederken sebep göstermek zorunda değildir³¹.

yasal koşullarda sona erdirilebilir. Yapılan sözleşme on yıldan uzun süreli ise, işçi iş sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak sona erdirme imkânına da sahiptir. Yapılan fesih ancak bu süreyi izleyen aybaşından itibaren hüküm ifade eder (TBK.md.430/3). Süreksiz iş sözleşmelerinin bildirimli feshi ise TBK.md.431- 434 kapsamında mümkündür (SÜMER, s.99).

²⁷ ÇELİK/CANİKLIOĞLU/CANBOLAT, s.450-452; SOYER, Polat: "İş Sözleşmesinin Feshinde İhbar Önellere Eşitliği İlkesi", Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, Özel Sayı, C.I, İstanbul 2016, s. 669; YÜREKLİ, s.199-200.

²⁸ SÜZEK, Sarper, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989, s.95-96; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.260-261; ÇELİK/CANİKLIOĞLU/CANBOLAT, s.450; YÜREKLİ, s.205-207.

²⁹ Bkz. OĞUZMAN, s.194; EKONOMİ, s.170-171; SÜZEK, s.513; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.261-262; ÇELİK/CANİKLIOĞLU/CANBOLAT, s.449; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.187; SÜMER, s.101; NARMANLIOĞLU, s.365.

³⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.257.

³¹ SÜZEK, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, s.27; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.256; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.172. Yargıtay'ın ilginç bir kararında; "... Somut uyuşmazlıkta davacı işçinin neden belirtmeksizin ve önel vermeksizin 04.04.2006 tarihinde istifa ettiği, istifa iradesinin işleme konulduğu sabittir. Davacı işçinin bu istifa iradesinden sonra iki gün işe gelmesi ve sonra hataen önel verdiğini unuttuğunu, önel süresince çalışmak istediğini belirtmesi, fesih irade beyanının tek taraflı olması ve kabule bağlı bulunmaması, önel vermeden istifa iradesinden karşı tarafın kabulü olmadan dönülemeyeceğinden sonuca etkili değildir. Davacı istifa iradesini önel vermeksizin açıklamıştır. Bu tek taraflı irade beyanı işleme konmuştur. Davacının

İşveren, fesih bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir (İş K.md.17/5; TBK.md.432/4). Ancak işçiye böyle yasal bir imkân tanınmamıştır³².

İş sözleşmesini fesheden işveren yasal olarak bildirim süreleri içinde işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermek zorundadır (İş K.md.27). İş sözleşmesini kendi fesheden işçi de yeni bir iş bulamamış ise bu haktan yararlanabilir³³. Çünkü yeni iş arama izni sözleşmeyi hangi tarafın feshettiğine bakılmaksızın belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi içinde kullanılmak üzere işçiye tanımlanmış bir haktır. Yalnız iş bulduğu için sözleşmeyi kendi fesheden işçi bu haktan yararlanamaz³⁴.

Fesih beyanında bulunan taraf bildirim süresi içinde bu beyanından dönemez. Buna karşın taraflar, bu süre içerisinde anlaşarak fesih işlemi ortadan kaldırabilir, sözleşmeyi devam ettirebilirler. Taraflar bildirim süresi sona erdikten sonra iş ilişkisinin devamı konusunda ancak yeni bir sözleşme yapmak suretiyle anlaşabilirler³⁵.

bu irade beyanından sonra iki gün çalışması ve eylemli olarak 07.04.2006 tarihinde işyerine alınmaması işverenin feshi değil, istifanın işleme konulmasını göstermektedir. Başka bir anlatımla önelsiz istifa iradesinden sonra işe devam etmesi ve daha sonra noter kanalı ile önel kullanılacağını belirtmesi ihbar tazminatını ödemekten kurtulmayı amaçladığından, işverenin daha sonra işe almaması işçinin fesih iradesini ortadan kaldırmayacaktır. Davacı işçi, haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımsız iş sözleşmesini feshettiğinden kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekir. Yazılı şekilde bu isteklerin kabulü hatalı bulunmuştur” (Y.9.HD. 11.03.2008, E.2007/36130, K.2008/4519, <https://www.kazanci.com.tr/> ET: 22.07.2019). Öğretilen haklı olarak eleştirildiği üzere, işçi, İş K.md.17’ye göre iş sözleşmesini feshederse bildirim öneline uymakla yükümlüdür. Bunun için fesih bildiriminde bulunması yeterlidir. Ayrıca önel verdiğini de bildirmeye gerek yoktur. Önel yerine, öneli ilişkin ücreti peşin vererek iş sözleşmesini fesih imkânı sadece işverene tanınmıştır. İşçi ise öneli kullanmak zorundadır. Öneli kullanmadan işyerini bırakıp giderse, işverene bildirim süresi kadar ihbar tazminatı ödemek durumunda kalır. İnceleme konusu olayda iş sözleşmesi işçi tarafından bildirimli fesih yoluyla sona erdirilmiş, işçi fesih beyanında bildirim önelinden söz etmemiştir. Ancak fesihten sonra iki gün daha işyerine gelip çalışmış, üçüncü günü ise noterden ihtarname göndererek öneli uyarısını bildirmiştir. İşveren ise işçinin iş sözleşmesinin bildirim anında sona erdiğini, öneli kullanma hakkının bulunmadığını ileri sürmüştür. Yargıtay da bu savunmayı geçerli bularak iş mahkemesinin davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatını kabul eden kararını bozmuştur. Yargıtay’ın, işçinin feshini istifa olarak kabul edip, istifa beyanında önelden bahsedilmediği gerekçesiyle, sözleşmeyi bildirim anında sona erdirmesi, süreli feshi düzenleyen İş K.md.17’ye açıkça aykırı olduğu gibi, süreli feshin amacına da ters düşmektedir (OKUR, Ali Rıza: “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi”, Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008, s.110-111).

³² SÜZEK, s.517; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.174; YÜREKLİ, s.228.

³³ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.191; İşverenin işçiye yeni iş arama izni vermemesi, işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verir (SÜMER, s.101).

³⁴ EKONOMİ, s.172; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.262.

³⁵ SÜMER, s.101.

Usulüne uygun olarak yapılan bildirimli fesih halinde, iş sözleşmesi bildirim süresinin sonunda sona erer, işçi hiçbir yükümlülük altında olmaksızın işyerini terk eder. İşçi şartları varsa kıdem tazminatı ve çalışma belgesi gibi bir takım hak ve alacaklarını talep edebilir. İşçinin bildirimli fesih ile işten ayrılmasından dolayı işveren zarar etse bile işçi bu zarardan sorumlu değildir³⁶.

Bildirim sürelerine uyulmadan yapılan fesih usulsüz fesihtir. Usulsüz fesih halinde de iş sözleşmesi derhal değil, kanunda öngörülen ihbar önelerinin bitiminde sona erer. Bildirim süreleri işçinin kıdem süresine eklenir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır (İş K.md.17/4).

bb) Bildirimsiz Fesih

Bildirimsiz (haklı nedenle) fesih, taraflardan birinin tek taraflı irade beyanıyla iş sözleşmesini haklı nedenle derhal sona erdirmesidir. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre iş ilişkisini sürdürmesi beklenmeyen bütün durum ve koşullar, haklı neden olarak kabul edilir (TBK.md.435/2). Şu halde objektif iyiniyet kuralı gereğince, iş ilişkisinin devamını çekilmez hale getiren bir nedenin ortaya çıkması halinde, sözleşme belirli süreli ise sürenin bitiminden önce, belirsiz süreli ise bildirim süreleri beklenmeden haklı nedenle derhal feshedilebilir³⁷.

Borçlar Kanunu'na göre, iş sözleşmesini fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır (TBK.md.435/2). Kanun'da öngörülen yazılı şekil şartı, geçerlilik şartı olup, 4857 sayılı Kanun bakımından da uygulama alanı bulmalıdır. Ancak Yargıtay, Borçlar Kanunu'ndaki yazılı şekle ilişkin hükmün 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yer alan iş sözleşmeleri hakkında uygulanmayacağı görüşündedir³⁸.

³⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.264.

³⁷ OĞUZMAN, s.35-36; SÜZEK, s.665; SÜMER, s.114; AKYİĞİT, s.272.

³⁸ "İşçinin ücretlerinin ödenmemesi veya ... primlerine esas kazancın gerçek ücret üzerinden gösterilmemesi 4857 sayılı Kanunun 24/II-e maddesi gereğince işçiye haklı fesih hakkı verir. Diğer taraftan fesih tarihinde yürürlükte olan TBK'nun 435/2 maddesi gereğince her ne kadar fesih sebebi tarafça bildirilmesi gerekir ise de sözleşmeyi fesheden taraftan dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesinin beklenmemesi durumunda tüm koşullar haklı neden sayılacağından işçinin fesih sebebini açıkça belirtmemesi sonuca etkili değildir. Davacının genel tatil ücretlerinin ödenmediği ve ...'ya primlerinin gerçek ücret üzerinden bildirilmediği sabit olup esasen bu Mahkemenin de kabulündedir. İş ilişkisinin bu nedenle çekilmez hal aldığı sabit olup, davacı fesihten kısa bir süre sonra dava açmıştır. Bu durumda davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshi nedeniyle davalı-karşı davacının ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır" (Y.9.HD. 12.04.2016, E.2015/711, K.2016/9142, <https://legalbank.net/> ET:12.06.2019); SÜMER, s.114-115.

Sözleşmeyi fesheden taraf, bildirdiği sebep/sebepler ile bağlıdır. Sonradan başka sebeplerin de bulunduğunu iddia edemez. Uyuşmazlık halinde haklı sebebin bulunduğunu sözleşmeyi fesheden taraf ispat etmekle yükümlüdür³⁹.

Şu halde iş sözleşmesini bildirimssiz fesheden işçi, istifa dilekçesinde beyan ettiği nedenler ile bağlıdır⁴⁰. Bu gerekçeyle Yargıtay, iş sözleşmesini bildirimssiz fesheden işçinin fesih gerekçesi olarak ileri sürdüğü neden(ler)in feshi haklı kılabilecek nitelikte olması gerektiği, işçinin iş sözleşmesinin feshini haklı kılan bir nedeni olduğu halde bu gerekçeye dayanmadan iş sözleşmesini feshetmesi ve daha sonra açtığı davada işten ayrılma dilekçesinde beyan ettiği nedenlerin dışında, başka haklı bir neden ileri sürmesini kabul etmemektedir. Nitekim Yargıtay kararına konu bir uyuşmazlıkta, “... davacı vekili dava dilekçesinde, davacının doğum yapmış olması ve küçük çocuğuna bakmak zorunda olduğu için 06.12.2012 tarihinde istifa ettiğini beyan etmiştir. ... davacının doğum nedeni ile iş sözleşmesini sona erdirdiği hususunda herhangi bir ihtilaf bu-

³⁹ “Davacı vekili dava dilekçesiyle müvekkilinin davalı işyerinden “işyerinden kaynaklı huzursuzluk, iş şartlarının katlanılamayacak kadar ağırlaştırılmış olması, uzun saatler fazla mesai yapmak zorunda bırakılması, fazla mesai haklarının ödenmemesi” gerekçeleriyle istifaen ayrıldığını iddia etmiş ise de; dosyada mevcut davacının kendi el yazısı ile kaleme aldığı 05.05.2011 tarihli istifa-namede, “23.07.2003 tarihinde askerlik dönüşü başlamış olduğum görevimden 31 Mayıs 2011 tarihi itibarıyla istifa ediyorum. Gereğini bilgilerinize sunarım” açıklamasına yer verildiği ve herhangi bir gerekçe gösterilmediği görülmektedir. Davacı bu istifa dilekçesine dair olarak irade fesadı iddiasında bulunmamıştır. Davacının istifa dilekçesinde haklı sebep göstermemesi ve işten ayrıldıktan sonra ertesi gün başka bir işyerinde çalışmaya başlamış olması da dikkate alındığında, davacının iş akdini haklı bir neden olmadan feshettiği anlaşıldığından kıdem tazminatı talebinin reddi yerine kabulü hatalıdır” (Y.9.HD. 26.3.2018, E. 2018/2693 K. 2018/6390, <https://www.kazanci.com.tr/> ET:18.07.2019).

⁴⁰ Y.22.HD. 06.06.2017, E.2017/6662, K.2017/13419; Y.9.HD. 09.04.2015, E.2014/9388, K.2015/13879; Y.9.HD. 19.10.2011, E.2009/23455, K.2011/383325; Y.22.HD. 21.03.2013, E.2012/16964, K.2013/5963; Y.22.HD. 20.09.2017, E.2017/8564, K.2017/18677; Y.22.HD. 21.03.2013, E.2012/16964, K.2013/5963, <https://www.kazanci.com.tr/> ET:18.07.2019; **OCAK**, Uğur, s.507-509. “... Mahkemece, davacının ücret alacakları ödenmediği gerekçesiyle yaptığı feshin haklı olduğu kabul edilerek kıdem tazminatının kabulüne karar verilmişse de ... istifa dilekçesi incelendiğinde, istifanın “maaşlara yapılan zammın yetersiz olması, ekonomik zorluklar ve yeni bir iş bulması sebebiyle işten ayrıldığını beyan ettiği, her ne kadar dava dilekçesinde ücretlerin ödenmemesine dayanması” ve yargılama sonunda ödenmeyen fazla çalışma ile genel tatil alacaklarının bulunduğu tespit edilmişse de davacının istifasında bunları ileri sürmemesi, üstelik istifasında belirttiği gibi ... kayıtları incelendiğinde hemen akabinde başka bir işveren nezdinde çalışmaya başladığı, yargılama aşamasında istifa dilekçesini hak ve alacaklarının ödeneceği söylenerek imzaladığını beyan etmesine rağmen ispat edememesi karşısında davacının iş akdini haklı bir neden göstermeden istifa ederek feshi haksız olup kıdem tazminatı talebinin reddine, karşı dava olarak davalının da ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yanlış değerlendirme ile kıdem tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır” (Y.9.HD. 09.04.2015, E.2014/9388, K.2015/13879; benzer başka karar için bkz. Y.22.HD. 21.03.2013, E.2012/16964, K.2013/5963, <https://www.kazanci.com.tr/> ET:18.07.2019).

lunmamakla beraber, bu husus istifayı haklı kılmamaktadır. Her ne kadar, davacı vekilince dava dilekçesinde iş sözleşmesinin doğum yapması nedeni ile istifa suretiyle sona erdiği belirtilmiş ise de, dava açılmadan evvel ve iş sözleşmesinin feshinden önce 04.12.2012 tarihinde davacının yaşlılık aylığı talebinde bulunduğu, davacının 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 prim ödeme gün sayısı şartlarını haiz olmasına rağmen, dava dilekçesinde davacı vekilince bu haklı sebebe dayanılmadığı, aksine dava dilekçesinde haklı sebep teşkil etmeyen doğum sebebiyle iş sözleşmesinin sona erdirildiğinin beyan edildiği, bu durumda istifanın işçinin haksız feshi niteliğinde olduğu anlaşılacakla kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir⁴¹.

Bununla birlikte Yargıtay kararlarında, fesih sebeplerinin açıkça belirtilmemesinin haklı fesih sebeplerini ortadan kaldırmayacağı, dava dilekçesinde haklı nedenlerin açıklanabileceğine hükmedilmektedir⁴². Yüksek Mahkemeye göre, “Somut uyuşmazlıkta; dosyaya sunulan, el ile yazılı, davacının imzasını taşıyan tarihsiz istifa dilekçesinde bir sebep belirtilmemiş, içeriğinde kendi isteğiyle işten ayrılmak istediğinin yazılı olduğu görülmüştür. Dava dilekçesinde, davacının fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi ve sigortasının asgari ücret üzerinden gösterilmesi gibi haklı sebeplerle işten ayrıldığı açıklanmıştır. İşçinin ücretlerinin ödenmemesi ve sigorta primlerinin gerçek ücret üzerinden belirtilmemesi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24/II. maddesi uyarınca işçiye haklı fesih hakkı verir. Mahkemece yapılan yargılama sonunda davacı işçinin fazla mesai ücretine hak kazandığı tespit edilmiş olup, davacının sigorta primlerinin gerçek ücret üzerinden ödenmediği de anlaşılmaktadır. Buna göre, davacının 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24/II. maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiği sonucuna varılmalıdır. Mahkemece, davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü yerine, yanılıgılı

⁴¹ Y.22.HD. 03.07.2019 E.2016/18066, K.2019/14891, <https://www.kazanci.com.tr/> ET:18.07.2019.

⁴² Bkz. OCAK, Uğur, s.514-516. “... 4857 SK.'nın 24/II-e maddesi gereğince işveren tarafından ücretlerinin ödenmemesi işçiye iş akdini derhal ve haklı feshetme imkânı tanımaktadır. Davacı dava dilekçesinde iş akdini ücretlerinin ödenmemesi nedeni ile sonlandırdığını ileri sürmüştür. İstifa dilekçesinde fesih sebeplerini açıkça belirtmemesi haklı fesih sebeplerini ortadan kaldırmaz. Mahkemece davacı işçinin kıdem tazminatı isteminin kabulüne, karşı davacı işverenin ihbar tazminatı talebinin ise reddine karar verilmesi gerekirken aksi şekilde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir” (Yarg.9.HD. 03.03.2011, E.2009/7091, K.2011/5913, www.lexpera.com.tr ET: 14.07.2019); “... Dairemiz uygulamasına göre, istifa dilekçesinde açıkça başka bir nedene dayanılmadan kısa süre içinde açılan davada, istifa iradesinin işçinin haklı feshi olarak değerlendirilmesi mümkün olup somut uyuşmazlıkta ödenmeyen fazla çalışmalar sebebiyle 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24/II.(e) maddesi uyarınca iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshedildiğinin kabulü gerekir” (Yarg.9.HD. 06.05.2019, E.2016/7091, K.2019/9887, <https://www.kazanci.com.tr/> ET:18.07.2019).

değerlendirme ile talebin reddine karar verilmesi hatalıdır"⁴³. Görüldüğü üzere Yargıtay, işçinin sözleşmeyi feshederken açık ve kesin bir neden beyan etmemesini genelde işçi lehine değerlendirmektedir.

Buna karşın bir başka somut olayda Yargıtay, "şahsi nedenlerimle" şeklindeki bir açıklamayla iş sözleşmesini fesheden işçinin fesih gerekçesi ile bağlı olduğu gözetilerek haklı sebebi kanıtlaması gerektiği, fesih bildiriminde belirtilen "şahsi neden" ibaresinin eksik ya da hiç ödenmeyen işçilik alacaklarının varlığını kapsadığı düşünülmemeyeceği, diğer taraftan, istifa dilekçesinin iradesi fesada uğratarak düzenlendiği de ispatlanamamış olduğu, hal böyle olunca da açık fesih gerekçesi karşısında mahkeme kararında ifade edilen ödenmeyen işçilik alacakları bulunduğu gerekçesiyle fesih haklı olduğunun kabul edilemeyeceğine hükmetmiştir⁴⁴.

Bir Bölge Adliye Mahkemesi kararında ise, "... davacı tarafından işverene hitaben yazılmış ve imzalanmış bulunan dilekçede "27.01.2017 tarihi itibarıyla tüm yasal hak ve alacaklarımın tarafıma ödenerek ayrılmak istiyorum. Gereğini yapılmasını arz ederim" beyanı ile iş akdini sona erdirilmesini talep ettiği anlaşılmış bulunmaktadır. Söz konusu istifa dilekçesinde davacı tarafından işten ayrılmaya yönelik herhangi bir neden bildirilmemiş olup, davacı yanca tüm yasal hak ve alacaklarının tarafına ödenmesini talep ettiği hususu belirtilmiştir. Kural olarak iş akdini istifa ile sonlandıran işçi istifa dilekçesinde ileri sürdüğü fesih sebebi ile bağlıdır (Y.9.HD. E.2009/23455, K.2011/38325). İstifa dilekçesinde fesih sebeplerini açıkça belirtmemesi haklı fesih sebeplerini ortadan kaldırmaz. Söz konusu hususlar dava dilekçesi ile de açıklanabilir (Y.9.HD. E.2009/495, K.2010/38496; Y.22.HD., E.2012/29048, K.2013/27091). Davacı yanca istifa dilekçesinde hak ve alacaklarının ödenmesi istenildiği gibi, dava dilekçesi ile de emeklilik nedeniyle haklı sebeple istifa suretiyle iş akdinin sona erdirildiği iddia edilmiş bulunmaktadır. Bu nedenle de davalı yanın istifa dilekçesinde belirtilmeyen emeklilik hususunun dava dilekçesi ile ileri sürülemeyeceğine yönelik savunmalarına mahkememizce itibar edilmemiş bulunmaktadır"⁴⁵ sonucuna varılmıştır.

⁴³ Y.9.HD. 10.04.2019, E.2019/3200, K.2019/8467; Y.9.HD. 06.05.2019, E.2019/916, K.2019/9887, <https://www.kazanci.com.tr/> ET:18.07.2019.

⁴⁴ Y.22.HD. 15.01.2018, E.2017/9333, K.2018/106; Y.22.HD. 15.05.2018, E.2015/32111, K.2018/11945; Y.22.HD. 15.04.2019, E.2016/11452, K.2019/8634, <https://www.kazanci.com.tr/> ET:18.07.2019.

⁴⁵ Samsun BAM., 7.HD. 20.03.2019, E.2018/2050, K.2019/553, <https://legalbank.net/> ET:12.06.2019.

Ayrıca iradesini sakatlayan bir durum olmadığı halde, istifa dilekçesinde ai-levi problemleri⁴⁶, işyeri değişikliği gibi nedenlerle işten ayrılmak istediğini beyan eden işçinin bu gibi gerekçeleri haklı fesih nedeni olarak değerlendirilmemektedir⁴⁷.

Özetle Yargıtay uygulamasına göre, iş sözleşmesini haksız ve/veya usulsüz olarak fesheden işçi, iş sözleşmesini feshederken, fesih nedenlerini açıkça belirtmiş ise açtığı davada beyan ettiği nedenler ile bağlıdır. Buna karşın fesih nedenlerini açıkça belirtmemesi haklı fesih nedenlerini ortadan kaldırmaz. Söz konusu hususlar, dava dilekçesi ile de açıklanabilir. Ancak işçinin iş sözleşmesinin feshini haklı kılan bir nedeni olduğu halde bu gerekçeye dayanmadan iş sözleşmesini feshetmesi halinde daha sonra açtığı davada, işten ayrılma dilekçesinde beyan ettiği nedenlerin dışında, başka haklı bir neden ileri sürmesi kabul edilmemektedir.

İş sözleşmesini haklı bir nedenle fesheden taraf, bu bildirim karşı tarafa ulaştıktan sonra artık fesih beyanını geri alamaz. Çünkü fesih bildirimının sözleşmenin diğer tarafına ulaşmasıyla artık iş sözleşmesi herhangi bir süre beklemezsizin sona erer. Tarafların yeni bir iş sözleşmesi yapabilmeleri ise her zaman mümkündür⁴⁸. Bu konu işçinin iş sözleşmesinin feshetmekten vazgeçmesi başlığı altında geniş olarak değerlendirilecektir⁴⁹.

İşçinin iş sözleşmesini bildirimsiz feshini gerektirecek haklı nedenler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde üç başlık halinde düzenlenmiştir. Bu nedenler; sağlık nedenleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı nedenlerdir. İşçiye derhal fesih hakkı veren haklı nedenler İş Kanunu'nda sayılanlarla sınırlı değildir. Belirtildiği üzere, iş sözleşmesinin devamını objektif iyiniyet kuralları gereğince beklenemez hale getiren neden, haklı neden olarak değerlendirilir. Uygulamada işçinin iş sözleşmesini genelde asıl ücret ve/veya fazla çalışma ücretlerinin hiç ödenmemesi veya eksik ödenmesi, SGK primlerinin gerçek ücret üzerinden yatırılması ve/veya çalışma sürelerinin eksik bildirilmesi gibi nedenlerle feshettiği görülmektedir⁵⁰.

⁴⁶ Y.22.HD. 22.1.2019, E.2017/19269, K. 2019/1620, <https://www.kazanci.com.tr/> ET:18.07.2019; Y.7.HD. 29.02.2016, E.2015/5528, K.2016/4886, Çalışma ve Toplum, 2017/1, s.215.

⁴⁷ Y.9.HD. 15.11.2012, E.2010/25607, K.2012/37948, <https://legalbank.net/> ET:12.06.2019.

⁴⁸ SÜMER, s.115.

⁴⁹ Bkz. I. 5.

⁵⁰ Y.9.HD. 10.04.2019, E.2019/3200, K.2019/8467; Y.22.HD. 22.05.2017, E.2017/5094, K.2017/11709; Y.9.HD. 11.05.2016, E.2016/14050, K.2016/11802; Y.9.HD. 17.02.2015, E.2013/11168, K.2015/7014; <https://www.kazanci.com.tr/> ET:18.07.2019.

İşçi, İş K.md.24/II'de belirtilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak iş sözleşmesini fesih hakkını altı iş günü içinde kullanmalıdır. Bu süre hak düşürücü süredir. Altı iş günü geçtikten ve her halde fiilen gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra bu fesih hakkını kullanamaz (İş K.md.26/1).

İş sözleşmesi işçi tarafından İş K.md.24'e göre feshedilmesine karşın, gerçekte haklı bir sebep mevcut değilse veya iddia edilen sebep ispatlanamamış yahut kanunda öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih hakkı kullanılmamış ise yapılan fesih, haksız fesih olarak kabul edilir⁵¹.

Şu da var ki; taraflar, birbirlerini tanımak ve iş koşullarına uyum sağlamak amacıyla, aralarındaki belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesine bir deneme kaydı koyabilirler. İşçi kararlaştırılan deneme süresi içinde istediğinde iş sözleşmesini neden göstermeksizin bildirimsiz olarak feshedebilir. Bundan dolayı işverenin tazminat hakkı doğmaz (İş K.md.15/2)⁵². Sözleşmede öngörülecek deneme süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir (İş K.md.15/1). Sözleşmede öngörülen deneme süresi geçtikten sonra, işçi iş sözleşmesini ancak genel hükümlere göre sona erdirilebilir.

2. İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshedilmesinde Özel Durumlar

a) İşçinin Hiçbir Hak Talep Etmeksizin İş Sözleşmesini Feshetmesi

aa) Genel Olarak

İradesini sakatlayan bir neden bulunmadığı halde, işçi sosyal, ekonomik ve bazen psikolojik nedenlerden dolayı iş sözleşmesini kendi isteğiyle hiçbir hak talep etmeksizin tek taraflı olarak sona erdirebilir. Böyle bir durumda işçinin mutlaka makul (ekonomik) yararının bulunması gerekmez. İşçi hiçbir hak talep etmeksizin fesih iradesini ortaya koyuyorsa ekonomik menfaatinin dışında başka önemli bir menfaati veya üstün bir tercihi bulunduğu düşünülebilir⁵³. Örneğin; işçinin ailesinden uzak bir

⁵¹ SÜZEK, s.527-528; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.258; ayrıntılı bilgi için bkz. TULUKÇU, s.555 vd.; GEREK, s.1 vd.; SENYEN KAPLAN, s.17 vd.; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları s.298.

⁵² Tarafların, sözleşmeyi devam ettirip ettirmeme kararını saklı tuttıkları bir başlangıç süresinin bulunduğu sözleşmelere deneme süreli iş sözleşmeleri denir (Bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.222; NARMANLIOĞLU, s.237-238; ESENER, s.136-138; SÜZEK, s.253; EKONOMİ, s.85-87; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.67; YÜREKLİ, s.215-216; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 55-57; SOYER, M. Polat: "Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri", Çalışma ve Toplum, 2008/1, s.28 vd.; KAR, Bektaş: "Deneme Süreli İş Sözleşmesi", Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu-İş, Ankara 2010, s.15 vd.).

⁵³ "... davacının, davalı işvereni hakkında internette yayımlanan hakaret içerikli söylemlerinin işverence öğrenilmesi ve konu hakkındaki savunmasının istenilmesi üzerine bu olayın duyulmaması ve böylelikle iş yaşantısı ve itibarının sarsılmamasını teminen istifa iradesini kendi isteğiyle kullanıp iş sözleşmesini sona erdirdiği anlaşılmıştır. Kaldı ki davacının dosya kapsamı ile sabit bahse

işyerinde çalışması aile birliği açısından sorun oluşturması halinde, soruna çözüm bulamayan işçinin sözleşmeyi feshini gerektirecek haklı bir nedeni bulunmadığı halde feshe bağlı haklarından vazgeçerek sözleşmeyi feshedebilir⁵⁴. Ailevi nedenler dışında, çalıştığı işten duyduğu memnuniyetsizlikten dolayı ayrılma ya da bulunduğu çevreden uzaklaşma isteği de işçinin böyle bir karar almasında etkili olabilir. Bu gibi özel durumlar dışında bir işçinin hele uzun yıllar işyerinde çalışan birinin, hiçbir hak talep etmeksizin kendi iradesiyle sözleşmesini feshetmesi hayatın olağan akışına uygun değildir⁵⁵.

Bununla birlikte, ücret veya ücret zammını yetersiz bulan veyahut çalışma koşullarından hoşnut olmayan bir işçi, genellikle daha iyi şartlarda çalışma imkânı arayışı içine girer. Önceki işinden daha fazla imkân sunan başka bir iş bulduğunda hiçbir hak talep etmeksizin sözleşmesini feshetmesi mümkündür. Özellikle işçi vasıflı ise kendi serbest iradesiyle veya ayarılmak suretiyle iş sözleşmesini feshederek başka bir işyerine transfer olmakta ve hatta bunun için gerekirse cezai şart ve/veya tazminatı dahi göze alınmaktadır. O nedenle bu gibi hallerde işçi dilediği zaman, hiçbir hak talep etmeksizin rahatlıkla sözleşmeyi feshedebilir.

Yalnız belirtmek gerekir ki her hak gibi fesih hakkı da Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca dürüstlük kurallarına uygun kullanılmalıdır. Zira fesih hakkının açıkça kötüye kullanılması hukuk düzenince korunmaz. İşçinin fesih hakkını kullanırken dürüstlük kuralı çerçevesinde hareket etmesi, işvereni zarara veya güç duruma düşürecek davranışlardan kaçınması gerekir.

konu eylemleri işveren açısından haklı fesih yetkisini doğurmaktadır. Somut olayın özelliği dikkate alındığında işverenin baskı feshi oluşturduğundan bahsetmek isabetli değildir. Açıklanan nedenlerle davacının kendi iradesi ile istifa ettiğinin kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatının reddi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü isabetsizdir” (Yarg.9.HD. 28.11.2017, E.2016/798, K.2017/19292, www.lexpera.com.tr (ET: 14.07.2019).

⁵⁴ “Tarafların iddia ve savunmaları ile dinlenen tanık beyanları ve tüm dosya kapsamına göre, davacının davalı işverendeki kısa denilebilecek çalışma süresi içinde sık sık yer değiştirdiği, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu durumun davacıyı ailevi yönden etkileyeceği açıktır. Davacı işçi istifa dilekçesinde ailevi nedenleri işten ayrılmasına gerekçe olarak göstermiştir. Dolayısıyla, davacının çalışma mahalli açısından sık sık yer değiştirmesinin ve çalışma koşullarındaki esaslı değişikliğin davacının ailevi yönden etkilenmesine yol açtığından iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği kabul edilmeli ve kıdem tazminatına hükmedilmelidir” (Y.22.HD. 29.05.2019, E.2016/13156, K.2019/12135, <https://www.kazanci.com.tr/> ET:20.09.2019); Y.22.HD. 10.09.2013, E.2012/26057, K.2013/18397, OCAK, Uğur, s.511; Y.9.HD. 18.09.2019, E.2019/6341, K.2019/16154; <https://www.kazanci.com.tr/> ET:20.09.2019).

⁵⁵ “Tek geçimi emeği olan işçinin iş sözleşmesinin bitim tarihinde ortada bir neden yokken istifa etmesi hayatın olağan akışına aykırıdır” (Y.9.HD. 12.10.2011, E.2009/21390, K.2011/36992; Y.9.HD. 01.11.2006, E.2006/6675, K.2006/28790; <https://www.kazanci.com.tr/> ET:20.09.2019).

bb) İşçinin İş Bırakması**aaa) Genel Olarak**

İşçi dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir (AY.md.48). Kendi isteğiyle çalışma hayatına katılan işçi, dilediği zaman çalışma hayatından ayrılabilme hakkına da sahiptir. İradesi dışında zorla işten ayrılmaya zorlanamayacağı gibi, çalışmasını sürdürmeye de mecbur kılınmaz⁵⁶. Bununla birlikte işyerinde daha fazla çalışmak istemeyen işçi fesih hakkını kullanırken kanuna, ahlaka ve dürüstlük kurallarına uygun hareket etmelidir. İşçinin kendi serbest iradesiyle dilediğinde işi bırakıp başka bir işverenin işine girmesi bu kurallar çerçevesinde değerlendirilmelidir.

İşçi, iş sözleşmesini yazılı, sözlü veya eylemli olarak sona erdirebilir. İşçinin işi bırakmak, işyerini terk etmek ve bir daha işyerine gelmemek suretiyle fesih iradesini ortaya koymuş olur. İşçi feshi, işçinin tek başına aldığı bir karar sonucu olabileceği gibi, başka bir işveren tarafından işçinin ayarılmasından da kaynaklanabilir.

bbb) İşçinin İşyerini Terk Etmesi

İşçi iş sözleşmesini yazılı veya sözlü beyanla feshedebileceği gibi, eylemli bir davranışıyla da bu iradesini ortaya koyabilir. İşverene herhangi bir bildirimde bulunmaksızın işyerini terk eden işçi, sözleşmeyi sona erdirme iradesini açıkça ortaya koyorsa fesih iradesinin var olduğu kabul edilir⁵⁷.

İşçinin işyerini terk etmesine neden olan uyuşmazlıklar, genelde çalışma koşulları ve ücret konusunda ortaya çıkmaktadır. Bazen işverenin tutum ve davranışları da işçinin sözlü veya eylemli bir şekilde işi bırakıp, işyerini terk etmek suretiyle iş sözleşmesini feshetmesine yol açabilmektedir⁵⁸.

İşçi bu şekilde fesih iradesini açıklarken haklı bir nedene dayanabileceği gibi hiçbir neden de göstermeyebilir. İşçinin hiçbir açıklama yapmadan işi bırakması durumunda, işçinin neden göstermeksizin işyerini terk etmeyeceği varsayımı ile feshin haklı olduğuna hükmetmek doğru değildir⁵⁹. O nedenle, işçinin işyerini terkini gerek-

⁵⁶ AKINCI, s.10-11; YILMAZ, s.1231.

⁵⁷ YILMAZ, s.1232-1233.

⁵⁸ Ücretlere zam yapılmaması nedeniyle veya yapılan zammı beğenmeyerek işyerini terk edip devamsızlık yapan işçi, kıdem/ihbar tazminatına hak kazanamaz (Y.9.HD. 03.11.2015, E.2014/26127, K.2015/31032; <https://www.kazanci.com.tr/> ET:20.09.2019; diğer yargı kararları için bkz. OCAK, Uğur, s.543 vd.).

⁵⁹ "Davacının iş sözleşmesinin kim tarafından ve ne şekilde sona erdirildiği hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur. Davacı işçi 11.07.2009 tarihinde işverence nedensiz olarak iş sözleşmesinin sona erdirildiği ileri sürülürken, davalı işveren 12.07.2009 ve devamı günlerinde davacının mazeretsiz olarak işe gelmediğini devamsızlık tutanakları düzenlendiğini davacının işi kendisinin

tiren somut olay ve işverenin söz ve davranışlarının iyi analiz edilmesi gerekir. İşverenin ifadesi teklif veya uyarı niteliğinde ise⁶⁰ işçinin bu söz veya davranış üzerine işyerini terk etmesi, sözleşmenin işçi tarafından (haksız) feshi olarak değerlendirilir.⁶¹

Yargı kararlarına da yansıdığı üzerine; ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde işverenin fesih hakkı doğduğunda işçinin, sözleşmesinin feshedileceği, kendisine suç isnat edileceği⁶² veya tazminat sorumluluğu doğacağı endişesiyle işi bırakıp, işyerini terk ettiği görülmektedir.

terk ettiğini savunmuştur... Devamsızlık tutanakları davacının fesih tarihi olarak açıkladığı tarihten sonraya ait olsa da dava açmak üzere avukata vekalet verdiği tarih 10.07.2009'dur. Bu durum davacının 11.07.2009 tarihinde kendisinin ayrıldığını göstermektedir. Kaldı ki davalı işveren içeriği tanıklarca doğrulanan tutanaklar ile davacının devamsızlığını kanıtlamıştır. İşçinin neden-siz yere işyerini terk etmeyeceği varsayımı ile sonuca gidilmesi de doğru değildir. Davacı işçi turizm sezonunda kısa süre içinde başka bir işyerinde iş bulmuştur. Bu nedenlerle davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanamayacağı kabul edilmelidir. Mahkemece isteklerin reddi yerine yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” (Y.9.HD. 25.03.2014, E.2012/4024, K.2014/9889; <https://www.kazanci.com.tr/> ET:20.09.2019).

⁶⁰ “Somut olayda davacı taraf iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haklı neden olmaksızın feshedildiğini belirtmiş, davalı taraf ise davacının 07.05.2011 tarihinde izinsiz ve habersiz olarak işyerini terk ettiğini, devamında da mazeretsiz olarak işyerine gelmediğini belirtmiştir. Dosya kapsamında dinlenen taraf tanıklarının beyanlarına göre işyerinde çalışırken yufların bozuk çıkması nedeniyle işverenin imalathaneye gelerek tüm çalışanlara yönelik "herkes işini doğru yapsın, işini doğru yapmayan bizi uğraştırmasın çeksin gitsin" şeklinde sözler söylediği, bu olayın devamında davacının işe gelmediği anlaşılmaktadır. İşverenin sözlerini tüm çalışanlara hitaben, uymamak maksadıyla söylediği, yukarıda belirtilen sözler dışında davacıya kişisel olarak iş sözleşmesinin feshedildiği anlamında veya davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesine sebep olabilecek bir söz söylediğinin ispat edilemediği göz önünde bulundurulduğunda, iş sözleşmesinin davalı işçi tarafından haklı bir neden olmaksızın feshedildiğinin kabulü ile davacının ihbar ve kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bu husus bozmayı gerektirmiştir” (Y.22.HD. 28.02.2013, E.2012/14712, K.2013/4107; <https://www.kazanci.com.tr/> ET:20.09.2019).

⁶¹ **ÖZDEMİR**, Erdem, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul 2006, s.279.

⁶² “Davacının "iş akdinin işveren tarafından feshedildiği" davacının hırsızlıktan ifadesi alınması üzerine istifa ederek gittiği savunması karşısında ceza dosyasındaki yargılama ve dosya içeriği dikkate alındığında davacının ifade verdikten sonra işyerini terk ettiğini, terkin haklı bir nedene dayanmadığı Mahkemenin gerekçesinde belirtilen "haklı nedenle feshin" davacı tarafından dahi iddia edilmediği anlaşılmakla davacının kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddi yerine yerinde olmayan ve çelişik gerekçe ile kabulü hatalıdır” (Y.9.HD. 03.07.2019, E.2016/12168, K.2019/14891, <https://www.kazanci.com.tr/> ET:20.09.2019). Davacı işçinin evinde yapılan aramada işverene ait otele kullanılan gıda maddelerinin buzdolabında yakalandığından davacının işyerini terki haklı nedene dayanmamaktadır (Y.9.HD. 22.05.2012, E.2009/46262, 2012/17971), Uygun vaziyette başka işçiyle yakalanan davacının bu olay üzerine çantasını alıp gittiği, bir daha işyerine gelmediği şeklindeki ifadelerin gerçeği yansıtmadığı hususunda somut delil bulunmamaktadır. Bu durumda davalı tanıklarının ifadelerinin gerçeği yansıttığı ve olayın davacı işçi-

Bazen de işçi işyerindeki memnuniyetsizliğinden dolayı hiçbir neden beyan etmeden işten ayrılabilir. Somut olayda dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacı işçinin yazılı bir istifa dilekçesinin söz konusu olmadığı, işçinin çalışma koşulları konusundaki memnuniyetsizliğinden dolayı davalı işyerinden ayrılarak, yani işyerini terk ederek iş sözleşmesini eylemli olarak feshettiği anlaşılmaktadır. Yargıtay, terk tarihi itibarıyla işçinin hak ettiği halde ödenmemiş fazla mesai ücretlerinin bulunduğu, işçinin işyerini terk etmesinin ödenmemiş işçilik alacaklarına dayalı olduğu ve davacı işçinin gerçekleştirdiği feshin haklı nedene dayandığı için talep edilen kıdem tazminatının kabulüne karar verilmesine hükmetmiştir⁶³.

Yargıtay'a göre, işçinin işe devam etmediğine ilişkin tutulan devamsızlık tutanakları işveren veya vekili tarafından tek taraflı olarak her zaman düzenlenebilir nitelikte olduğundan, işveren, işçinin işyerini terk etmesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiğini kuşkuya yer vermeyecek şekilde geçerli delillerle ispatlamalıdır. Aksi halde Yargıtay, uzun yıllar işyerinde çalışan bir işçinin haklı neden yok iken iş sözleşmesini feshederek feshe bağlı haklarında vazgeçmiş olmasını hayatın olağan akışına aykırı kabul etmektedir⁶⁴.

İşverenin tutum ve davranışları nedeniyle işçinin sözlü veya eylemli bir şekilde işi bırakıp, işyerini terk etmesi halinde sözleşmenin kimin tarafından feshedildiği taraflar arasında geçen konuşmalardan da anlaşılabilir. İşveren işçiye çalışma imkânının bulunduğu, buna karşın çalışmama tercihinin de kendisine ait olduğunu ifade eden değişik sözleri karşısında işçinin işten ayrılması ve bir daha gelmemesi işçi feshi olarak değerlendirilmektedir. Nitekim Yargıtay işverenin "beğenmeyen çeksin gitsin", "beğenmeyen çalışmaz", "ister çalışın, ister çalışmayın, işinize gelirse" şeklindeki sözleri

nin işyerini haklı neden olmaksızın terk edip, devamsızlık yapması nedeniyle ... feshedildiği şeklinde gerçekleştiği sonucuna varılmalıdır (Y.9.HD. 12.11.2008, E.2007/30442, K.2008/30757, OCAK, Uğur, s.544-545).

⁶³ Y.9.HD. 06.12.2018, E.2015/24590, K.2018/22586; Y.9.HD. 04.12.2018, E.2015/24465, K.2018/22225, <https://www.kazanci.com.tr/> ET:20.09.2019.

⁶⁴ "... dinlenen tanık beyanları ile davacının son olarak maaş zammı oranını kabul etmeyerek işi terk ettiği sabit olup davacının dava dilekçesinde belirtildiği gibi yapılan yargılama sonucu bilirkişi raporu ile tespit edildiği üzere yıllık izinlerinin çok büyük bir kısmının kullanılmadığı, ödenmemiş, fazla mesai, genel tatil, hafta tatili gibi ücret alacaklarının bulunduğu görülmekle fesih tarihinde işveren ile ücret konusunda anlaşmazlık yaşandığı dikkate alındığında işçinin çok uzun süredir çalıştığı işini haklarından vazgeçecek şekilde terk etmesi hayatın olağan akışına uygun olmadığından davacının işi terk etmesinde istifa iradesinin bulunmadığı ödenmeyen ücret alacağının bulunması durumunun işçi yönünden haklı fesih nedeni oluşturduğu bu itibarla iş akdinin 04.01.2013 tarihinde davacı tarafından haklı sebeple eylemli olarak feshedildiği bu tarihten sonraya dair devamsızlık tutanaklarının sonuca etkili olmadığı, davacının kıdem tazminatına hak kazandığı ancak iş akdini fesheden davacının ihbar tazminatı talebinin yerinde olmadığı..." (Y.9.HD. 20.10.2015, E.2014/30041, K.2015/29250; ayrıca bkz. Y.9.HD. 07.04.2011, E.2009/9682, K.2011/10526, <https://www.kazanci.com.tr/> ET:20.09.2019).

üzerine işçinin ayrılmasını işçi feshi olarak kabul etmiştir⁶⁵. Bununla birlikte işveren veya vekilinin somut olayın özelliğine bağlı olarak işçiyi kovar tarzda “beğenmiyorsan çalışma, işte kapı”, belgeyi imzalamazsanız işe gelmeyin”, “siz şoförsünüz nereye gidin dersek gitmek zorundasınız, beğenmiyorsanız defolun gidin”, şeklindeki sözlerinden sonra işçinin işe gelmediğinden bahisle işverence tutulan devamsızlık tutanaklarının hukuki değer taşımayacağını bu durumda işveren feshi söz konusu olduğuna karar vermiştir⁶⁶.

ccc) İşçinin Başka Bir İşe Girmesi

Çalışma ve sözleşme özgürlüğü anayasal bir haktır. İşçi bir ömür boyu aynı işverene bağlı olarak çalışmak zorunda değildir. İşçi, fesih hakkını kötüye kullanmamak ve kanuna uygun olmak kaydıyla dilediğinde işi bırakıp başka bir işe girebilir. İşçi genelde yeni işverenin sunduğu daha yüksek ücret veya daha cazip çalışma koşullarının etkisiyle böyle bir karar alabilmektedir⁶⁷. Buna karşın haklı bir neden olmadığı halde, işçi belirli süreli iş sözleşmesini süre bitiminden önce veya belirsiz süreli iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymaksızın işi bırakıp başka bir işe girmek suretiyle feshettiği takdirde, haksız ve usulsüz feshin hukuki sonuçlarından sorumlu olur. 4857 sayılı İş Kanunu’na göre, işçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa ya da yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa veyahut yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse hem işçi hem de onu istihdam eden yeni işveren böyle bir fesihden dolayı birlikte sorumlu olur (md.23)⁶⁸.

Kural olarak iş sözleşmesini bu şekilde fesheden işçinin fesihden önce iş görüşmelerinde bulunması ya da fesihden sonra tekrar çalışmaya başlaması kötüniyetli dav-

⁶⁵ Y.22.HD. 21.02.2014, E.2013/3730, K.2014/3391; Y.22.HD. 01.10.2013, E.2012/26174, K.2013/20486; ayrıca bkz. **OCAK**, Uğur, s. 551-557.

⁶⁶ “Davalı işyerinde, davacının iş akdinin sona erdiği gün yaşanan hırsızlık olayı sebebiyle oluşan zararın çalışanlara bölünüp çalışanlardan tahsili yoluna gidilmesinin hukuki dayanağı yoktur. Davacının payına düştüğü söylenen kesintiyi kabul etmemesi üzerine davalı işverenin “kabul eden çalışır, kabul etmeyen çalışmaz” şeklindeki sözleri işveren feshidir. İşveren savunmasında, işçinin kendisinin ayrıldığına dayanmıştır. İşverenin devamsızlık sebebiyle yaptığı feshin sonuca etkisi yoktur” (Y.9.HD. 11.05.2016, E.2016/14054, K.2016/11816); Y.9.HD. 03.02.2014, E.2011/54545, K.2014/2816; Y.9.HD. 27.01.2014, E.2011/52161, K.2014/1678; Y.9.HD. 05.06.2008, E.2007/20093, K.2008/14408, <https://legalbank.net/> ET:12.06.2019.

⁶⁷ **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 201.

⁶⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. **TÜYSÜZOĞLU** İlkay, Yeni İşverenin Sorumluluğu (4857 Sayılı İş Kanunu Madde 23 Bağlamında), Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi 2015, s. 3 vd.

ranış olarak değerlendirilemez. Yargıtay'a göre, işçinin fesihden önce başka bir işverenle iş sözleşmesi imzalaması sadakat borcuna aykırılık teşkil eder⁶⁹. Bununla birlikte fesihden önce işçinin bir işverenle iş görüşmesi yapması, iş sözleşmesi imzalamadığı sürece sonuca etkili olmayacak, yasal hakkını ortadan kaldırmayacak ve yasal hakkın kullanılması kötüniyetli bir davranış sayılmayacaktır⁷⁰.

b) İşçinin Kamu Görevlisi Olmak İçin İş Sözleşmesini Feshetmesi

Zaman zaman uygulamada işçinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamındaki memur veya sözleşmeli personel statüsüne geçmek için iş sözleşmesini kendi serbest iradesiyle feshettiği de görülmektedir⁷¹. Yargıtay'ın bir kararında isabetli olarak belirtildiği üzere, çalışanın bir statüden diğer statüye geçmesi durumunda, statü değişikliğinde iradesinin bulunup bulunmadığı önem taşır. Çalışanın iş ilişkisinden, memuriyete veya sözleşmeli personel ya da idari sözleşme ilişkisine kendi iradesi ile geçmesi halinde iş ilişkisi işçi tarafından sonra erdirildiğinden kıdem ve ihbar tazminatı hakkı doğmaz. Keza bu şekildeki statü değişikliği işçi açısından haklı fesih nedeni

⁶⁹ “Somut uyuşmazlıkta davacı işçi yasal koşullara sahip olmasına rağmen, önce iş bulmuş ve sözleşme imzalamış, daha sonra ise iş sözleşmesini yaş hariç emeklilik koşullarını taşıdığı gerekçesi ile feshetmiştir. Davacı işçi Medeni Kanunu'nun 2. Maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 23. Maddesi düzenlemesi karşısında fesih hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanmamıştır. Davacının iş akdini yeni bir iş bulup, iş sözleşmesi imzalaması üzerine sona erdirdiği açıktır. Hakkın kötüye kullanımını hukuk korumamalıdır. Bu nedenle davacının kıdem tazminatı isteğinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır” (Y.9.HD. 20.09.2019, E. 2013/11223, K. 2015/9012, Yargıtay Kararları – Çalışma ve Toplum, 2015/3, s.318).

⁷⁰ Y.9.HD. 25.01.2016, E.2014/30035, K.2016/1699; Y.9.HD. 26.01.2016, E.2014/31301, K.2016/1920; Y.9.HD. 26.01.2016, E.2014/29372, K.2016/1944, <https://www.kazanci.com.tr/ET:20.09.2019>; “... Davacının işten ayrılmadan önce başka bir işveren ile salt iş görüşmesi yapmış olması kötü niyetli davranış olarak değerlendirilemeyecektir. Davacının işten ayrılması sonrasında başka bir iş yerinde çalışması hakkın kötüye kullanımı olmayıp, davacı Anayasa'nın 48.maddesinde düzenlenen çalışma ve sözleşme hürriyeti temel hakkını kullanmıştır...” (Samsun BAM, 7.HD. 20.03.2019, E.2018/2050, K.2019/553, www.lexpera.com.tr (ET: 10.07.2019)).

⁷¹ Y.HGK., 07.03.2007, E.2007/120, K.2007/120, www.lexpera.com.tr (ET: 10.07.2019). “Somut olayda davacı işçi, asıl işveren davalı kurumda, alt işveren şirketler nezdinde 09.12.2003-07.01.2013 tarihleri arasında işçi statüsünde çalıştığı ve kendi istemi ile işçi statüsünden sözleşmeli personel statüsüne geçtiği anlaşılmaktadır. Davalı Üniversitenin davacıyı sözleşmeli personel statüsüne geçirmiş olması, statü değişikliğinin davacının iradesi ve istemi dışında gerçekleştirildiğini göstermemektedir. Statü değişikliğinin işçinin iradesine bağlı olarak gerçekleştiği, aynı işyerinde çalışmaya devam etmek ile birlikte işçi daha iyi şartlarda ve ayrı bir statüde çalışma yolunu seçtiği, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi iş sözleşmesinin 07.01.2013 tarihinde işçinin istemi ile son bulduğu, 08.01.2013 tarihinden itibaren sözleşmeli personel statüsünde çalışmaya başladığı, bu sebeple iş sözleşmesinin devrinden söz edilemeyeceği, kendi isteğiyle iş akdi son bulan işçinin kıdem tazminatı isteme hakkı bulunmadığı sonucuna varılmaktadır. Açıklanan sebeplerle davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” (Y.22.HD. 07.12.2017, E.2015/20637, K.2017/28000, <http://www.kazanci.com> (ET:10.07.2019)).

değildir⁷². Öğretiye göre işyerinde işçi olarak çalışan bir kimsenin işvereni ile anlaşmak suretiyle memur statüsüne geçirilmesi söz konusu ise iş sözleşmesinin zımni olarak ikale ile sona erdiğini söylemek mümkündür⁷³.

c) İşçinin Şarta Bağlı Olarak İş Sözleşmesini Feshetmesi

Fesih bildirimini kural olarak şarta bağlanamaz⁷⁴. Ancak uygulamada görüldüğü üzere, bazen işçi, herhangi bir baskı ve zorlama olmaksızın bir takım işçilik alacaklarının ödenmesi kaydıyla iş sözleşmesini feshetmek istediğini bildirmektedir⁷⁵. Yargıtay'a göre, işçinin işyerinden şarta bağlı olarak ayrılma isteğine ilişkin dilekçesi istifa niteliğinde değerlendirilemez⁷⁶. İşçinin böyle bir başvurusu iş sözleşmesinin anlaşmalı

⁷² Y.9.HD. 19.02.2014, E.2012/359, K.2014/5125; Y.9.HD. 05.05.2005, E.2005/11804, K.2005/15647; Y.9.HD. 27.09.2004, E.2004/20414, K.2004/20745; Y.9.HD. 12.09.2001, E.2001/9531, K.2001/13503, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019; ayrıca bkz. **OCAK**, Uğur, s. 519-521. *Davacı işçi dava dilekçesinde davalı kurumun özelleştirilmesi sonrasında isteği dışında memuriyete atandığını belirterek kıdem tazminatı isteğinde bulunmuş; aynı dilekçede nakil işleminin, davacının 4046 sayılı Yasanın 22. maddesi uyarınca işçiye sağlanan hakkın kullanılması sonucu gerçekleştiğini açıklamıştır. Mahkemece, davacının kendi isteği ile memuriyete geçip geçmediği araştırılmamış ve bu yöndeki nakil evrakı ve dayanağı olan belgeler getirilmemiştir. Gerçekten dava dilekçesindeki davacı beyanı çelişkili olup bu yöndeki belgelerin celbi uyumsuzluğunun çözümü bakımından gereklidir. Davacının kendi isteği ile memuriyete geçmesi durumunda kıdem tazminatı hakkının bulunmayacağı açıktır. Ancak işçinin talebi olmaksızın işverenin tek taraflı işleminin sonucu nakil gerçekleşmişse kıdem tazminatı isteğinin şimdiki gibi kabulüne karar verilmelidir*" (Y.9.HD. 11.01.2005, E.2004/5936, K.2005/453, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019); **SÜMER**, İş Hukuku Uygulamaları, s.367-368; ayrıca bkz. **ULUCAN**, Devrim/**NAZLI** Seçkin: "Karar İncelemesi: İşçinin İstifası, Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçme, Kıdem ve İhbar Tazminatı", Çalışma ve Toplum, 2007/1, s.171 vd.

⁷³ **AKYİĞİT**, s. 377-378.

⁷⁴ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s. 443; **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK**, s. 54.

⁷⁵ "... Davacı arkadaşları ile birlikte imzalayarak S. Bey'in dikkatine başlığı ile işverene verdiği ... dilekçesinde "Mayıs ayında yapılması gereken zammın yapılmamasından dolayı bu şartlar altında çalışmayı kabul etmemekteyiz. Tazminatımız verilerek işimize son verilmesini istemekteyiz" şeklinde başvuruda bulunmuşlardır. Bu beyanların istifa olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Davacı ve arkadaşları çalışma koşullarının düzeltilmesini aksi halde tazminatları ödenerek işverence akitlerinin sona erdirilerek tazminatlarının ödenmesini istemişlerdir. İşverenin davacı ve arkadaşlarının bu başvurularına kızarak davacıyı ertesi gün işyerine gelmesine rağmen işyerine almadığı bu suretle akdin işverence haklı neden bulunmadan son erdirildiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle ihbar, kıdem tazminatı isteklerinin kabulü yerine reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" (Y.9.HD. 02.11.2006, E.2006/27598, K.2006/28951, **OCAK**, Uğur, s. 507).

⁷⁶ "Şarta bağlı istifa dilekçesinin geçerli olduğu kabul edilemez" (Y.9.HD. 20.12.2004, E.2004/19145, K.2004/28987; Y.9.HD. 16.11.2005, E.2005/32532, K.2005/36295, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019); **KIZILRAY**, Ender: "Davacının İşyerinden Koşullu Olarak Ayrılma İsteğine İlişkin Dilekçesi İstifa Niteliğinde Değildir", Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2007, Y.2, S.5, s.94-100.

olarak sona erdirilmek üzere yapılan işçi teklifi olarak kabul edilmektedir⁷⁷. Taraf iradeleri, ortak istek ve amaçları doğrultusunda iş sözleşmesini sona erdirmek üzere birleşmesi halinde taraflar arasında ikale sözleşmesi yapıldığı yönünde kanaat oluşur. İşçinin iş sözleşmesini feshetme iradesi şarta bağlanarak karşı tarafa bir icap şeklinde beyan edildiğinde, işverenin bu teklifi kabul etmesi halinde taraf iradeleri sözleşmeyi sonlandırma konusunda birleşmiş, sözleşme anlaşma suretiyle sona ermiş olur⁷⁸.

İş Kanunu'nda ikaleye (bozma sözleşmesine) yer verilmemiştir. İkalenin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu'nun genel esaslarına tabidir. Ancak yorum gerektiren hususlarda işçi yararına yorum ilkesi göz ardı edilmemelidir⁷⁹. İkale niteliği itibarıyla bir sözleşme olduğundan ikale sonrasında feshe bağlanan hukuki sonuçlar yasal olarak doğmaz. İkale ile amaçlanan genelde aslında işçiye fesih ile sağlanamayan hakları verilerek taraflar arasındaki sözleşme ilişkisine son vermektir. Normal koşullarda sözleşmeyi bildirimli fesheden işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamaz iken, ikale sonucu işveren işçiye bu alacakları ve bazen daha fazlasını ödeyebilmektedir.

Buna karşın somut olay kendi özelliği içinde değerlendirildiğinde bazen işçinin iş sözleşmesini şarta bağlı feshinde ikaleden söz edilmeyebilir. Özellikle işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek amacıyla işveren, sözleşmeyi ikale yoluyla sona erdirmek isteyebilir. İş sözleşmesini feshetme imkânı bulunan işçinin, ikale yoluyla sözleşmeye son verilmesini isterken, bir irade fesadı yoksa bu yönde

⁷⁷ “Şarta bağlı istifa, kural olarak geçerli değildir. Yargıtay uygulamada en çok karşılaşılan şekliyle, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebini istifa değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapmaya yönelik icap olarak değerlendirmektedir (Y.9.HD. 03.05.2018, E.2015/16084, K.2019/9793 Çalışma ve Toplum, S.59, 2018/4, s.2310-2314; Y.7.HD. 29.02.2016, E.2015/5528, K.2016/4886, Yargıtay Kararları - Çalışma ve Toplum, 2017/1, s.214; Y.22.HD. 29.05.2018, E.2017/13543, K.2018/13323; Y.9.HD. 10.09.2018, E.2018/6018, K.2018/15415, www.lexpera.com.tr ET:14.07.2019; Y.9.HD. 10.4.2019, E.2019/3200, K.2019/8467; Y.9.HD. 10.4.2019, E.2019/3200, K.2019/8467, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019); **ÖZDEMİR**, Erdem: İstifa ve İkale, İşçinin İş Sözleşmesini Sona Erdiren Hukuki İşlemlerinin Geçerliliği, İstanbul Barosu Yayınları 2009, s.34-35.

⁷⁸ **AYDIN**, s.4-5. “İş Kanunu'nda bu fesih türü yer almasa da taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklama (icap), ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur. Bozma sözleşmesinde icapta, iş ilişkisi karşı tarafın uygun irade beyanı ile anlaşmak suretiyle sona erdirmeye yönelmiştir. Bu sebeple, ikale sözleşmesi akdetmeye yönelik icap, fesih olarak değerlendirilip, feshe tahvil edilemez” (Y.22.HD. 13.12.2018, E.2016/1738, K.2018/27095; Y.22.HD. 03.07.2018, E.2018/8653, K.2018/16597, <http://www.kazanci.com> (ET:10.07.2019); **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK**, s.99; **ÖZDEMİR**, İstifa ve İkale, s.37.

⁷⁹ Buna karşın iş ilişkisi açısından yapılacak değerlendirmeler İş Hukukunun temel ilkelerine uygun olmalıdır. İkalenin yorumunda işçi yararına yorum ilkesi dikkate alınmalıdır (**ÖZDEMİR**, İstifa ve İkale, s. 37).

icapta bulunmasında makul bir yararının bulunması gerekir⁸⁰. Her ne kadar işveren işçinin şartlı teklifini kabul etmişse de işverenin amacı aşan, işçi aleyhindeki işveren kabulünü bozma sözleşmesi olarak değerlendirmek mümkün değildir. Yargıtay feshine bağlı hakları şart koşulduğu halde işçiye bu hakları ödense de iş sözleşmesi devamı sırasında alınan bu belgenin işçinin iş güvencesi hükümleri kapsamı dışında bırakmak için alındığı kanaatini veriyorsa, taraflar arasında ikale sözleşmesinin varlığından söz edilemeyeceği görüşündedir⁸¹.

d) İşçinin İş Sözleşmesini Feshetmekten Vazgeçmesi

Fesih (istifa) karşı tarafa ulaşmakla sonuç doğuran bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin istifası işverene ulaştığı an, sözleşme sona erer. İşçinin istifasını gerektiren saik konusunda hataya düşmesi fesih bildirimini geçerliliğine etki etmez. Zira saik hatası esaslı bir hata değildir. İş sözleşmesini kendi serbest iradesi ile fesheden işçi, fesih iradesi karşı tarafa ulaştığı anda artık bu işlemde dönemez⁸². İşçinin şahsi nedenlerine dayanarak istifadan vazgeçme imkânı yoktur⁸³.

⁸⁰ Bkz. **ALP**, Mustafa: İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları, Legal İHSGHD. 2008/17, s.39 vd.; **ASTARLI**, s.332 vd.; **SÜZEK**, s.498; **GÜNAY**, s.18-21; **ÖZDEMİR**, İstifa ve İkale, s.38 vd. dn.40; “Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla sona erme gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin dolanılması şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır” (Y.7.HD. 02.10.2013, E.2013/22540, K.2013/15991, <http://www.kazanci.com> (ET:10.07.2019).

⁸¹ “İşten çıkarılması düşünülen ve iş sözleşmesi feshedildiğinde ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesi gereken davacının, bundan daha fazla yarar sağlamayacak bir yolu tercih etmesi hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. Davacının başka bir iş bulması veya kendi işini kurmuş olması gibi nedenlerle işten ayrılmasını gerektiren olguların varlığı da savunulmamıştır. Mevcut delillere göre davacının iş sözleşmesinin ikale ile sona ermesini istemesinde makul bir yararı bulunmadığı gibi, tanık anlatımlarına göre iş sözleşmesi feshedilen davacıya ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesi, iş sözleşmesinin feshedilmesini istediğine dair dilekçe imzalaması koşuluna bağlanmıştır. Olayda işveren ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanmıştır. Davacı işçinin işten ayrılma iradesi bulunmamaktadır. İş sözleşmesinin ikale ile sona erdiğini kabul etmek doğru değildir. İş sözleşmesi davalı işverence tek taraflı olarak feshedilmiş olup, fesih bildiriminde fesih sebebi açık ve kesin olarak bildirilmemiştir. Ayrıca fesih için geçerli bir nedenin varlığı da ileri sürülüp kanıtlanmış olmadığından davanın kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur” (Y.9.HD. 21.04.2008, E.2007/30760, K.2008/9208, <http://www.kazanci.com> ET: 10.07.2019).

⁸² Yenilik doğuran haklardan, kullanıldıktan sonra dönmek (bunları geri almak) mümkün değildir (**EREN**, s.68); **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.443-444, 447.

⁸³ “Somut olayda davacı işverene 31.07.2007 tarihinde verdiği dilekçe ile 23.07 – 16.08.2007 tarihinde yıllık izin kullandıktan sonra 17.08.2007 tarihinde kendi isteğiyle ayrılmak istiyorum diye dilekçe vermiştir. Davacı bu dilekçeyi ailevi nedenlerle verdiğini, ancak izin deyken eşiyile barışması sonucu 16.08.2007 tarihinde istifadan vazgeçmek ve çalışmak üzere işyerine gittiğinde

İşçi iş sözleşmesini derhal feshedebileceği gibi, bildirim süreli de feshedebilir. Bildirim süresi verilerek yapılan feshin ardından fesih beyanının tek taraflı olarak geri alınması mümkün değildir⁸⁴. Bu itibarla işçinin daha sonra verdiği dilekçe ile çalışmak istemesinin işverence kabul edilmemiş olması, işveren feshi olarak değerlendirilemez⁸⁵.

Belirtildiği üzere, fesih bildirim karşı tarafa ulaşması ile hukuki sonuç doğurur ve bundan tek taraflı olarak dönülemez⁸⁶. Bununla birlikte bildirimli fesihte, bildirim süresinin sonuna kadar kendisine fesih bildirim yapılan tarafın rızası ile fesih beyanı geri alınabilir. Bu durumda, henüz iş sözleşmesi sona ermemiş olduğundan, hiç fesih bildirim yapılmamış gibi iş sözleşmesi devam eder. Bildirim sürelerinin sona ermesinden sonra fesih bildirimini geri alınma imkânı yoktur. Zira bildirim süresinin dolmasıyla birlikte iş sözleşmesi sona erer. Öğretide bir görüşe göre, iş ilişkisine devam etmek isteyen taraflar yeni bir sözleşme yapmaları gerekir. Bildirimsiz fesih halinde ise fesih bildirim karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş sözleşmesi derhal sona erdiğinden, tarafların anlaşmak suretiyle dahi fesih bildirimini geri almaları mümkün değildir. Bu durumda da taraflar iş ilişkisinin devamını istedikleri takdirde, eski sözleşmenin koşulları ile yeni bir sözleşme meydana getirebilirler ve eski sözleşme ile yeni sözleşme arasında hiçbir kesinti olmamış gibi, iş ilişkisinin devam ettiğini kararlaştırabilir⁸⁷.

Anılan öğreti ile aynı görüşü paylaştığımızı söyleyebiliriz. Hukuk tekniği açısından değerlendirilecek olursak bu durumda ilk sözleşme sona ermiş ve işçinin icabı ve işverenin kabulü ile yeni bir sözleşme kurulmuş olur. Borçlar hukuku açısından geçerli

*alınmadığını belirtmiştir. Mahkemece istifa tarihinden bir gün önce işbaşı yapmak üzere gittiğinden istifasından döndüğü, buna rağmen işbaşı yaptırmayarak iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiği kabul edilerek kıdem, ihbar tazminatı istekleri hüküm altına alınmıştır... Davacının anılan istifası işverene ulaşmakla iş sözleşmesi, davacının belirttiği tarihte sona erdiğinden, artık davacının kendi şahsi nedenlerine dayanarak anılan istifadan vazgeçmesi olanağı yoktur. Böyle olunca davacının iş sözleşmesi kendi istifasıyla sona erdiğinden kıdem, ihbar tazminatı isteklerinin reddi yerine yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalıdır” (Y.9.HD. 12.12.2011, E.2009/41391, K.2011/47819); “... davacının bilahare sunmuş olduğu istifadan vazgeçme dilekçesi tek başına hüküm ve sonuç doğurmaz. Kaldı ki davacı istifa iradesini ortaya koyduktan sonra davalı işyerinde fiilen çalıştığını ispatlayamamıştır. Davacı işyerinden kendi isteği ile ayrıldığı için kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamaz. Talebin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır” (Y.22.HD. 11.06.2013, E.2012/24452, K.2013/14098); Y.22.HD. 30.12.2013, E.2012/25617, K.2013/31019, bkz. **OCAK**, Uğur, s.504-505.*

⁸⁴ **EKONOMİ**, s.171; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.447; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.186-187; **NARMANLIOĞLU**, s.358; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.224; **SÜMER**, İş Hukuku Uygulamaları s.281.

⁸⁵ Y.22.HD. 30.12.2013, E.2012/25617, K.2013/31019, **OCAK**, Uğur, s.505.

⁸⁶ **OĞUZMAN**, s.194; **ESENER**, s.226; **EKONOMİ**, s.171; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.186; **SÜMER**, İş Hukuku Uygulamaları s.281; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.259.

⁸⁷ **EKONOMİ**, s.171; **SÜMER**, İş Hukuku Uygulamaları s.281.

olan bu durum, iş hukuku yaklaşımına uygun değildir. Zira bu yaklaşım, her ne kadar işçinin gelecekte alabileceği kıdem tazminatını etkilemez ise de işçinin ihbar önellerinin ve yıllık ücretli izin sürelerinin hesabına etki edecektir. Dolayısıyla iş hukuku bakımından iş sözleşmesinin kesintisiz devamının kabulü işçi lehinedir. Buna karşın bildirim süreleri geçtikten sonra yapılan feshin tek taraflı olarak geri alınması artık hiçbir şekilde mümkün değildir. Taraflar ancak yeni bir sözleşme ile iş ilişkisine devam edebilirler⁸⁸.

II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİ TARAFINDAN FESHEDİLMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

1. Genel Olarak

Genel olarak iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte tarafların sözleşmeden doğan yükümlülükleri de ortadan kalkar. Sözleşmenin sona ermesi halinde işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur (İş K.md.32/6)⁸⁹.

İşçi, feshi haklı kılan bir nedenle iş sözleşmesini feshetmiş ise feshine bağlı haklardan yararlanır. Örneğin emeklilik süresi dolmuş ve emekliliğe hak kazanmış bir işçi bu gerekçeyle tek taraflı irade açıklamasıyla iş sözleşmesini her zaman sona erdirebilir. Sözleşmeyi kendisi feshettiği için ihbar tazminatı alamaz ise de kıdem tazminatı ve diğer işçilik alacaklarını talep edebilir. Binaenaleyh, feshi haklı kılan bir neden yok iken iş sözleşmesini fesheden işçi, feshine bağlı haklardan yararlanamaz, ancak hak ettiği ücret alacaklarını (asıl ücret ve ekleri, fazla çalışma ücreti, UGBT ücreti, yıllık izin ücreti, AGİ vs.) talep edebilir.

Buna karşın haklı bir neden olmaksızın kendi serbest iradesiyle iş sözleşmesini fesheden işçi, sözleşmeden kaynaklanan birçok haktan mahrum kalır. İşçi, iş güvencesine sahip olsa bile işe iade davası açamaz, işsizlik ödeneğinden yararlanamaz, kıdem ve ihbar tazminatı talep edemez. Bilakis kendisi işverene tazminat ödemek durumunda kalabilir.

2. İşe İade Davası Bakımından

İş güvencesine sahip bir işçi belirsiz süreli iş sözleşmesini kendi serbest iradesiyle sona erdirmesi halinde, işe iade davası açma hakkını kaybeder. Diğer bir ifade ile istifa eden işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz⁹⁰. Çünkü işçinin iş güven-

⁸⁸ EKONOMİ, s. 171; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 187; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.259.

⁸⁹ İşçinin ücret ve tazminat alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır (İş K.md.32/son; Ek md.3).

⁹⁰ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.474; ALPAGUT, Gülsevil: "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", Bankacılar Dergisi, S.65, 2008, s.99; Y.9.HD., 16.09.2003, E.2003/15650, K.2003/14623, Çimento İşveren, Kasım 2003, s.48.

cesi hükümlerinden yararlanması için, iş sözleşmesinin ancak işveren tarafından feshedilmesi gerekir⁹¹. O nedenle iş sözleşmesini fesheden işçi, feshin geçersizliği ve işe iade talebinde bulunamaz⁹².

3. İşsizlik Ödeneği Bakımından

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 48. maddesi uyarınca sigortalı işsizlere bu Kanun'da belirtilen esas ve usuller çerçevesinde, Kurumca işsizlik ödeneği ödenmektedir. Kanun'un 51-b maddesine göre, işsizlik ödeneğine hak kazanmanın şartlarından biri de iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshedilmiş olmasıdır. Şu halde Kanun'un 50/2 maddesinde öngörülen işsizlik sigortası prim ve gün sayısı yeterli olsa bile iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın fesheden işçi işsizlik ödeneğinden yararlanamaz.

Buna karşın Yargıtay kararına konu olan bir uyuşmazlıkta davacı işçi, 17.11.2004 tarihinde Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğüne başvurarak işsizlik ödeneği talebinde bulunduğu ve 24.10.2004 tarihinden itibaren de 300 gün işsizlik ödeneğine hak kazandığı belirtilmiştir. İlginçtir ki, Yüksek Mahkeme kararında kendi isteğiyle işyerinden ayrılan bir işçiye işsizlik ödeneği bağlanamayacağı ancak işverence İş-Kur'a verilen belgenin işvereni bağlayacağı için artık bu durumda istifa dilekçesine itibar edilemeyeceği, davacının SSK hizmet döküm cetvelinde de işverenden ayrılışı 23.10.2004 olarak gösterildiği, şu halde iş sözleşmesinin işverence haklı bir neden olmaksızın feshedildiği kabul edilerek davacının ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınması gerektiğine hükmedilmiştir⁹³.

Anlaşıldığı üzere Yargıtay, işverenin Kurum'a verdiği işten ayrılış bildirgesindeki kayıttan ve somut olayın özelliğinden dolayı işçi lehine yorum yapmış ve işçinin istifa dilekçesine itibar etmemiştir. Aslında asıl dikkate değer husus, tarafların gerçek iradeleridir. İşverence İş-Kur'a verilen belgenin işvereni bağlayıp bağlamayacağı tartışılabilir bir durumdur. İşverenin muhasebecisinin işten ayrılış bildirgesine yanlış kod girme ihtimali düşünüldüğünde, işçinin istifa dilekçesinin hiç dikkate alınmaması, yanlış hukuki sonuçlar doğurur. O nedenle her somut olayın ayrıntılı olarak değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

4. Kıdem Tazminatı Bakımından

a) Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi uyarınca halen yürürlükte bulunan mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesine göre,

⁹¹ MANAV, s.51-53.

⁹² Y.9.HD., 19.10.2017, E.2016/25623, K.2017/16232, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019.

⁹³ Y.9.HD., 12.05.2008, E. 2007/18999, K. 2008/12213, <https://legalbank.net/> ET:12.06.2019.

işçi iş sözleşmesini İş K.md.24'e göre haklı nedenle feshederse kıdem tazminatına hak kazanır. Madde hükmünde belirtildiği üzere işçi sağlık nedenleri veya ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı haller ve benzeri nedenler ya da zorlayıcı nedenlere dayanarak iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Kanunda sayılan bu haller dışında iş sözleşmesini fesheden (istifa eden) işçinin kural olarak kıdem tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır⁹⁴.

Buna karşın bazı hallerde kanun koyucu iş sözleşmesini kendi isteğiyle fesheden işçiye kıdem tazminatı talep hakkı tanımaktadır. İş K.md.24. maddenin kapsamı dışında muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla, bağlı buldukları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla ve yine 506 sayılı [Kanunun](#) 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanun'un Geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi veya kadın işçi ise evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi hallerinde de işçiye kıdem tazminatı ödeneceği hükme bağlanmıştır⁹⁵. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 23. maddesi uyarınca, işçi kuruluşunda yöneticilik görevi için çalıştığı işyerinden ayrılan işçi de kıdem tazminatına hak kazanır.

Anılan yasal haller dışında iş sözleşmesini fesheden işçi, kıdem tazminatı hakkını kaybeder⁹⁶. Bununla birlikte uygulamada işçi iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın feshettiği halde kendisine kıdem tazminatı ödendiği de görülmektedir. Yalnız bu tür ödemeler genelde taraflar arasında yapılan ikale (bozma) sözleşmeleri sonucunda gerçekleşmektedir. Nitekim Yargıtay'ın birçok kararında ifade edildiği üzere, istifa halinde dahi işçiye kıdem tazminatı ödeneceğini öngören sözleşme hükümleri ile işyeri uygulamaları 4857 sayılı İş Kanunu'nun sistemi içinde geçerli olduğu kabul edilmektedir⁹⁷.

⁹⁴ "İstifa dilekçesinde gerekçe olarak ailevi nedenler gibi yasal olmayan nedenler beyan ederek iş sözleşmesi son veren işçi, kıdem tazminatına hak kazanamaz" (Y.22.HD., 04.07.2019, E.2017/23319, K.2019/15143; Y.22.HD., 22.01.2019, E.2017/19269, K.2019/1620, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019); SÜZEK, s.733.

⁹⁵ Kıdem tazminatına hak kazandıran fesih halleri için bkz. AKYİĞİT, Ercan: Kıdem Tazminatı, Ankara 1999, s.177 vd.

⁹⁶ Memur olmak için ayrılrsa da bu nedenle iş sözleşmesini fesheden işçi kıdem tazminatı kazanamaz. Yargı kararları için bkz. OCAK, Uğur, s.519-521; Kıdem tazminatına hak kazandırmayan fesih halleri için bkz. AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s.403 vd.

⁹⁷ Y.9.HD., 03.05.2018, E.2015/16084, K.2019/9793, Çalışma ve Toplum, 2018/4, s.2314, Y.9.HD., 05.12.2016, E.2016/473, K.2016/21458, Çalışma ve Toplum, 2017/4, s.2338; Yarg.7.HD.,

b) İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazandığı Özel Durumlar

aa) Kadın İşçinin Evlenme Nedeniyle Feshi

4857 sayılı İş K.m.d.120 uyarınca halen yürürlükte olan mülga 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 1. fıkrasına göre, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde iş sözleşmesini kendi isteğiyle sona erdiren kadın işçi, kıdem tazminatına hak kazanır⁹⁸. Kıdem tazminatı hakkı, sadece kadın işçilere tanınmış bir hak olup⁹⁹, işçi ancak bir işverene bağlı olarak çalışmakta iken evlenmesi üzerine bu haktan yararlanabilir¹⁰⁰. Bu haktan yararlanabilmesi için kadın işçinin ayrıca resmi olarak evlenmesi ve evlenme tarihinden itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini feshetmiş olması gerekir. Bir yıllık yasal süre, hak düşürücü süredir¹⁰¹. Resmi evlilik işlemi tamamlanmadan iş sözleşmesini bu amaçla feshettiğini beyan eden kadın işçinin dilekçesini Yargıtay istifa olarak değerlendirmektedir¹⁰².

Kadın işçinin evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi halinde, feshin geçerliliği işverenin kabulüne bağlı değildir. Yargıtay'a göre, kadın işçinin evlilik nedeniyle iş

29.02.2016, E.2015/5528, K.2016/4886, Çalışma ve Toplum, 2017/1, s.215; Y.9.HD., 10.4.2019, E.2019/3200, K.2019/8467, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.264.

⁹⁸ Bkz., **AKYİĞİT**, Kıdem Tazminatı, s.282 vd.

⁹⁹ Madde hükmünün Anayasa'nın eşitlik ilkesine (md.10) aykırılığı iddiası ile iptal davası açılmış, ancak Anayasa Mahkemesi iptal istemini reddetmiştir (AYM. 19.6.2008, E.2006/156, K.2008/125, RG., T.26.11.2008, S.2706). Karar incelemesi ve hükmün değerlendirilmesi için bkz., **BAKIRCI**, Kadriye: "Anayasa Mahkemesi'nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.3, S.12, Aralık 2008, s.112 vd.; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.637-638; **AKYİĞİT**, Kıdem Tazminatı, s.291.

¹⁰⁰ Y.9.HD., 21.09.2006, E.2006/2412, K.2006/24525, **OCAK**, Uğur, s.154.

¹⁰¹ **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.315; "... davacının ihbar öneli tanımaksızın fesih imkanına sahip olduğu bu halde 30.04.2004 tarihinden yaklaşık 10 gün öncesi dilekçesini işverene sunması işten istifa etmek suretiyle ayrıldığı şeklinde yorumlanamaz. Davacının evlenme tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde davalı işverene evlilik nedeniyle ayrılmayı ifade eder dilekçesi sunması, davacının evlenme nedenine dayalı fesih hakkını kullanması olarak kabul edilmiştir. Fesih işlemi yasanın aradığı bir yıllık süre içinde kullanılmıştır. Yasa gereği kıdem tazminatına hak kazanmıştır. Mahkemece kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır" (Y.9.HD., 02.11.2015, E.2014/17600, K.2015/30741, <https://legalbank.net/> ET:12.06.2019).

¹⁰² YHGK., 12.10.2016, E.2014/1136, K.2016/968; Y.9.HD., 23.09.2013, E.2011/28288, K.2013/23400, <https://legalbank.net/> ET:12.06.2019; ayrıca bkz. **OCAK**, Uğur, s.154-155.

sözleşmesini feshederken fesih nedenini bildirme¹⁰³ ve işverene ihbar öneli tanıma zorunluluğu bulunmamaktadır¹⁰⁴.

İşten ayrıldıktan sonra evlenmiş olan kadın işçi, bu hükmün kapsamı dışında olup kıdem tazminatından yararlanamaz. Keza henüz resmi nikâhı olmadan evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesheden kadın işçinin müstakbel bir evlilik için sözleşmeyi feshetmesi halinde yasa gereği kıdem tazminatına hak kazanamaz¹⁰⁵.

Yasal haktan yararlanmak isteyen kadın işçinin evliliğinin ilk evliliği olması zorunlu olmadığı gibi kıdem tazminatına hak kazanmış ancak daha sonra eşinden boşanmış olması duruma etkili değildir¹⁰⁶. Buna karşın evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesheden kadın işçinin önce eşinden boşanıp daha sonra tekrar aynı kişi ile evlenmesi halinde muvazaa olgusunun varlığı araştırılmalıdır. Kadın işçinin çok kısa süre içinde eşinden boşanıp ardından yeniden evlenmesi ve iş sözleşmesini evlilik nedeniyle feshtmek istemesi, yapılan sıralı işlemlerin muvazaalı olarak gerçekleştiği kanaatini

¹⁰³ “... Dosyada istifa dilekçesi mevcut olup, davacı fesihten yaklaşık 4 yıl sonra açmış olduğu davada bu kez evlilik nedenine dayalı olarak iş akdini feshettiğini bildirek kıdem tazminatı talep etmektedir. Ancak mahkemece davacının ne zaman evlendiği, evlendikten sonra 1 yıl içerisinde bu nedene dayalı feshi hakkını kullanıp kullanmadığı hususlarında bir araştırma yapılmamıştır. Mahkemece yapılacak iş ... davacının, iş akdinin evlilik nedenine dayalı fesih şartlarını taşıyıp taşımadığı hususu açığa kavuşturarak çıkacak sonuca göre karar vermektir” (Y.7.HD., 11.03.2015, E.2015/8921, K.2015/4118); ayrıca bkz., Y.7.HD., 02.11.2015, E.2015/18326, K.2015/21063, <https://legalbank.net/> ET:12.06.2019. “Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre davacı bayan işçi, 14.6.2002 tarihinde evlenmiş ve 31.8.2002 tarihinde istifa ettiğini belirterek iş yerinden ayrılmıştır. Anılan dilekçede davacı işçi iş sözleşmesinin feshi için neden göstermemiştir. Daha sonra davalı işverene gönderdiği ihtarnamede ise iş sözleşmesinin evlilik sebebiyle feshedildiğini belirtmiş ve kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur. Davacı işçi işten ayrılmayla ilgili anılan dilekçesinde belli bir neden göstermediğine göre, sonradan fesih nedenini değiştirmiş değildir. Böyle olunca yapılan feshin, kadın işçinin evlenmesi sebebine dayandığı kabul edilmelidir” (Y.9.HD., 11.05.2004, E.2003/16699, K.2004/11271, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019).

¹⁰⁴ “Somut olayda; dosyada bulunan evlilik cüzdanı suretinden kadın işçinin 02.08.2008 tarihinde evlendiği, 06.07.2009 tarihli istifa dilekçesine göre sözleşmeli olarak çalıştığı davalı yanında artık çalışmak istemediğini bildirdiği ancak evlilikten bahsetmediği halde dava dilekçesinde iş sözleşmesini evlenme gerekçesi ile feshettiği, iş sözleşmesinin kanunda öngörülen 1 yıllık süre içerisinde feshedildiği anlaşıldığından davacı işçinin kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesine hükmedilmiştir” (Y.9.HD., 20.05.2014, E. 2012/10999, K. 2014/16076), <https://legalbank.net/> ET:12.06.2019). Karşı görüşte, OCAK, Saim: “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik Ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeniyle Feshinde İhbar Tazminatı”, Prof.Dr. Polat Soyser’e Armağan DEÜHFCD, C.15, Özel Sayı 2014, s.608.

¹⁰⁵ YHGK., 24.1.2018, E.2015/7-3743, K.2018/81; YHGK., 12.10.2016, E.2014/9-1136, K.2016/968; Y.22.HD., 08.10.2015, E.2015/23042, K.2015/27860; Y.9.HD., 22.09.2014, E.2012/26431, K.2014/27565; Y.7.HD., 12.06.2014, E.2014/5320, K.2014/13328; <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019.

¹⁰⁶ SÜZEK, s.737.

oluşturur. Bu şekilde Kanun'un 14. maddesindeki evlenmeye ilişkin hükümlerden yararlanılmak istenilmesi, hakkın kötüye kullanılması ve kanuna karşı hile olarak kabul edilir¹⁰⁷. O nedenle hakkın açıkça kötüye kullanılması söz konusu olduğu için kadın işçi hukuk düzeni tarafından korunmaz (TMK.md.2/2). Nitekim Yargıtay da bu davranışın TMK'nun 2. maddesindeki dürüstlük kuralıyla bağdaşmayacağı kanaatindedir¹⁰⁸.

Şu halde, iş sözleşmesini muvazaalı işlemler sonrasında fesheden kadın işçinin fesih iradesi (istifa olarak) geçerli olarak kabul edilir. Bu nedenle işçi kıdem tazminatından yararlanamadığı gibi kıdem tazminatı ödenmiş ise işverence geri istenebilir¹⁰⁹. Bununla birlikte evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshedip kıdem tazminatı alarak işten ayrılan kadın işçinin daha sonra yeniden çalışmaya başlaması hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemez¹¹⁰, kendisine ödenen kıdem tazminatı geri alınamaz¹¹¹.

bb) Muvazzaf Askerlik Nedeniyle Fesih

1475 sayılı Kanununun 14. maddesinin 1. fıkrasının 3. bendine göre işçinin muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle iş sözleşmesini feshi halinde kıdem tazminatı hakkı doğar. Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir nedenle silahaltına alınması md.14'de sayılmadığından bu gibi hallerde işçi kıdem tazminatı talep edemez. Nitekim bu gibi hallerde işçinin iş sözleşmesi en az iki ay en çok doksan gün asdıkıdadır (İş K.md.31). İşçi bu süre içinde iş sözleşmesini haklı neden dışında başka bir nedenle bildirimli olarak feshetmiş olması halinde bildirim süreleri, ancak askı süresinin bitiminden sonra işlemeye başlar.

¹⁰⁷ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.638; SÜZEK, s.737; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.266.

¹⁰⁸ Y.9.HD., 01.03.2010, E.2010/4176, K.2010/5420, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019. SÜZEK, s.738. Yazar, uygulamada somut olayın özelliğinin de dikkate alınması gerektiğini, çünkü gerçekten bir çiftin kanuna karşı hile amacını taşımaksızın boşanmaları ve daha sonra görüş değiştirerek tekrar evlenebilecekleri mümkün olduğunu belirtmiştir.

¹⁰⁹ SÜZEK, s.737.

¹¹⁰ "Kadın işçinin, iş sözleşmesini evlilik sebebine dayalı olarak feshine rağmen başka bir işte çalışmaya başlamasının kanuni hakkın kötüye kullanımı olup olmadığı her bir somut olay yönünden ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Evliliğin kadına yüklediği toplumsal sorumluluğun bir gereği olarak kanunda belirtilen fesih hakkı tanınmıştır. Çalışma hayatının evlilikle birlikte gereği gibi yürütülemeyeceği düşüncesi, aile birliğinin korunması ve kadının aile ile ilgili görevleri, kanun koyucuyu bu doğrultuda bir düzenlemeye yöneltmiştir. Bununla birlikte Anayasal temeli olan çalışma hak ve hürriyetinin ortadan kaldırılması düşünülemez. Kadın işçinin evlilik sebebine bağlı feshinin ardından kısa bir süre sonra yeniden çalışmasının gerekleri ortaya çıkmış olabilir. Hatta kadın işçi evlilik sebebine dayalı feshin ardından ara vermeksizin başka bir işyerinde çalışmaya başlayabilir ve bu durum evliliğin kadına yüklediği görevlerin yerine getirilmesi noktasında daha olumlu sonuçlar doğurabilir" (Y.22.HD., 08.10.2015, E.2015/23042, K.2015/27860; Y.9.HD., 20.05.2014, E.2012/10999, K.2014/16076, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019).

¹¹¹ Y.9.HD., 10.05.2012, E.2010/10705, K.2012/16586; <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019; OCAK, Uğur, s.158-159; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.315.

Askerlik nedeniyle işten ayrılan işçi o işyerinde asgari bir yıl çalışma koşuluyla kıdem tazminatına hak kazanabilir. İşçinin muvazzaf askerlik nedeniyle iş sözleşmesini feshederken bildirim önelinde bulunmasına gerek olmasa da işten ayrılırken askere sevk edildiğine ilişkin belgeyi ibraz etmesi isabetli olur.

İşçinin gerçekten askerlik nedenine dayanmayan feshi, işçiye kıdem tazminatına hak kazandırmaz. İşten ayrıldıktan hemen sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlayan işçinin muvazzaf askerlik nedeniyle ayrıldığı düşünülemez. İşçinin muvazzaf askerlik celp döneminden makul bir süre önce ayrılması gerekir¹¹². Somut olayda görüldüğü üzere işçi, askerlik nedeniyle ayrıldığını iddia etmekte, işveren ise ayrılış nedeninin askerlik olmadığını savunmaktadır. Ancak işçi, ilk dönem çalışması sonunda verdiği istifa dilekçesinde “Mağazanızda çalışmakta olduğum satış danışmanlığı görevinden istifa etmek istiyorum, kabulünü arz ederim” diyerek iş sözleşmesini feshetmiştir. Yargıtay işçinin istifa dilekçesinde askerlikten bahsedilmediğinden ve istifa dilekçesi ile askerlik arasındaki 10 aylık zaman farkını da dikkate alarak, ilk dönem so-
nundaki işçi feshinin askerlik nedeni ile olduğunun kabul edilemeyeceğine karar vermiştir¹¹³. Başka bir kararında ise, iş sözleşmesini muvazzaf askerlik nedeniyle feshederek 2 ay sonra askere gidilmiş olmasında 2 aylık sürenin makul süre olduğunu işçinin 1475 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte bulunan 14/3. maddesi gereğince kıdem tazminatı talep etme hakkı bulunduğuna hükmetmiştir¹¹⁴. O halde işçinin elinde olmayan nedenlerden dolayı, örneğin celp döneminin ertelenmesi veya askere alımda karşılaşılan sorunlar nedeniyle askere gitmesi gecikmiş olabileceğinden fesih tarihi ile askere

¹¹² “Somut uyuşmazlıkta; davacının ilk dönem çalışması 15/04/1998-31/08/1998 tarihleri arasında olup, davacı ilk dönem çalışmasının askerlik nedeniyle sona erdiğini ve askere gideceğinden bahisle 31/08/1998 tarihinde işinden ayrıldığını iddia etmiştir. Ancak dosyada mübrez terhis belgesine göre, davacı 31/08/1998 tarihinden yaklaşık 1 yıl 9 ay sonra 21/05/2000 tarihinde askere gitmiş ve askerlik dönüşünde de yaklaşık 6 ay sonra işe başlamıştır. Bu tarihler gözetildiğinde, ilk dönem çalışmanın kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde davacı tarafından askerlik nedeniyle feshedildiği kabul edilemez. Bu itibarla davacının kıdem tazminatına esas hizmet süresi hesaplanırken, ilk dönem çalışmasının dışlanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır” (Y.9.HD., 13.09.2018, E.2015/21153, K.2018/15767); Y.9.HD., 24.06.2008, E.2007/22459, K.2008/17534, www.lexpera.com.tr ET:14.07.2019.

¹¹³ Y.9.HD., 04.07.2019, E.2016/5702, K.2019/15058, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019; “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı 01/06/2011 tarihli dilekçesi ile askerlik nedeni ile 30/06/2011 de görevi bırakacağını belirtmiş ve 30/06/2011 den sonra işyerine gitmemiştir. Her ne kadar 30/11/2011 de askere sevk edilmiş ise de fesih tarihi ile askere sevk tarihi arasında geçen süre makul sayılamayacak kadar uzun olduğu gibi, davalı davacının bu dönemde yeni işte çalıştığına dair bir kısım deliller sunmuştur. Bu durum karşısında davacının iş sözleşmesini askerlik nedeni ile feshetmediği, kıdem tazminatı koşulları gerçekleşmediği anlaşıldığından kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” (Y.9.HD., 09.03.2015, E.2013/14764, K.2015/9463, www.lexpera.com.tr ET:14.07.2019).

¹¹⁴ Y.22.HD., 05.11.2018, E.2017/16386, K.2018/23401, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019.

gitme tarihi arasındaki makul sürenin her somut olayın kendi özelliği içinde değerlendirilmesi daha uygun olacaktır¹¹⁵.

Kanun'un 14. maddesi işçinin muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle iş sözleşmesini feshi halinde kıdem tazminatı talep hakkı vermektedir. Bedelli veya dövizli askerlik hizmeti konusunda böyle bir imkân sunduğunu söylemek güçtür. Nitekim yeni yürürlüğe giren 7179 sayılı Askerlik Kanunu'nda¹¹⁶ muvazzaf askerlik ile diğer askerlik hizmetleri ayrı ayrı tanımlanmıştır. Muvazzaf askerler askerlik hizmetini yerine getirmek üzere er ise altı ay, yedek subay ise oniki ay süresince silahaltına alınmaktadır (md.5). Buna karşın bedelli askerlik için başvurular bedel tutarını silahaltına alınmadan önce Bakanlıkça belirlenecek sürede peşin ödemeleri ve bir aylık temel askerlik eğitimini tamamlamaları hâlinde askerlik hizmetini yerine getirmiş sayılırlar. Dövizli askerlikte ise Kanunun 39. maddesi kapsamında olan yurtdışında en az üç yıl çalışanlar ödenmesi gereken dövizli başvuru tarihinde peşin ödemeleri hâlinde askerlik hizmetini yerine getirmiş sayılırlar.

Bir Yargıtay kararında¹¹⁷ bedelli askerlik yapmak üzere iş sözleşmesini fesheden işçinin kıdem tazminatına hak kazandığına hükmedildiği yazılan karşı oy yazısından anlaşılmaktadır. Kanaatimizce bedelli ve dövizle yapılan askerlik hizmetleri iş sözleşmesinin feshi için ne haklı neden olabilir ne de kıdem tazminatına hak kazandıran muvazzaf askerlik kapsamında değerlendirilebilir. Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir nedenle silahaltına alınma 1475 s. K.md.14'de sayılmadığına göre bu gibi hallerde iş sözleşmesini fesheden işçinin kıdem tazminatı talep edemeyeceği düşüncesindeyiz¹¹⁸.

Hatırlanacağı üzere, 7179 sayılı Askerlik Kanunu'ndan önceki 1111 sayılı Askerlik Kanunu'nda değişiklik yapan 7146 sayılı Kanun'un 2. maddesi ile Askerlik Kanununa eklenen Geçici 55. maddenin 4. fıkrasına göre, bu madde hükümlerinden yararlananlar temel askerlik eğitimi süresince çalıştıkları iş yeri, kurum ve kuruluşlar tarafından aylıksız veya ücretsiz izinli sayılmışlardır. İş sözleşmesi askıda kabul edildiği için bu dönemde bedelli askerlik yapan işçilerin bu nedenle iş sözleşmesi feshederek

¹¹⁵ Bkz. **AKYİĞİT**, Kıdem Tazminatı, s.178-186; **SÜZEK**, s.734.

¹¹⁶ RG, T.26.06.2019, S.30813.

¹¹⁷ Y.9.HD., 05.11.2015, E.2014/15064, K.2015/31360, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019.

¹¹⁸ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.632; **AKYİĞİT**, Ercan: "Bedelli Askerlik ve Kıdem Tazminatı Problemi", Terazi Hukuk Dergisi, C.7, S.67, Mart 2012, s.71-74. Yazara göre, askerliğin yedek subay yahut uzun/kısa dönem er olarak yapılmasıyla bedelli şekilde yapılması arasında ilke olarak fark yoktur. Yeter ki işçi silahaltına alınsın ve bu nedenle iş ilişkisinde bir süre kesinti yaşan-sın. Yoksa silahaltına alınmadan bedeli ödenerek askerlik yapılmış sayılıyorsa, bu durumda iş ilişkisinde bir kesinti yaşanmayacağından işçinin anılan nedenle sözleşmeyi feshederek kıdem tazminatı talep etme hakkı bulunmamaktadır.

kıdem tazminatı hakkı da doğmamıştır¹¹⁹. Kaldı ki yeni yürürlüğe giren 7179 sayılı Askeralma Kanununda böyle bir hükme yer verilmemiştir.

cc) Yaşlılık Aylığı Nedeniyle (Emeklilik veya Toptan Ödeme Almak Amacıyla) Fesih

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi yollamasıyla halen yürürlükte olan 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 1. fıkrasının 4. bendine göre bağlı oldukları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesini fesheden işçi kıdem tazminatına hak kazanır. İşçinin bu hükmünden yararlanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa başvurmuş olduğunu belgelemesi şarttır (md.14/3).

Şu halde anılan hüküm uyarınca, fesih bildiriminde bulunulabilmesi için işçi bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik, malullük ya da toptan ödemeye hak kazanmış olmalıdır. Bundan başka işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa bahsi geçen işlemler için başvurması ve bu yöndeki yazıyı işverene bildirmesi gerekir. Bununla birlikte kıdem tazminatı hakkının doğması için fesih tarihinde yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarının gerçekleşmiş olması yeterlidir. Kanun'da öngörülen belgeleme şartına uyulmamış olması kıdem tazminatı hakkına engel değildir. Belgeleme şartına uyulmaması hali sadece kıdem tazminatının gecikme faizinin fesih tarihinden değil, dava tarihinden başlatılması sonucu doğurur¹²⁰.

İşçi, emeklilik koşullarını işyerinde çalıştığı, iş sözleşmesinin devam ettiği sırada sağlamış ve işyerinden ayrılma nedeni de yaşlılık, emeklilik, malullük ya da toptan ödeme olmalıdır. Bu koşulların daha sonra sağlanmış olması, işçiye kıdem tazminatı hakkı vermez¹²¹.

Keza Yargıtay'ın bir kararında belirtildiği üzere, işçinin emeklilik işlemine rağmen hiç ara vermeksizin işyerinde çalışmaya devam etmesi ve dava tarihi itibarıyla da sözleşmenin sona ermemiş olması halinde, ortada feshe yönelik herhangi bir irade açıklaması bulunduğundan söz edilemez. Zira bu halde, yaşlılık aylığı almak üzere tahsis talebinde bulunmak yahut yine bu amaçla işten ayrılma bildirgesi düzenlenmesi feshe yönelik işlemler olarak değerlendirilemez. Yargıtay uygulamasına göre davacının aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğu ve kendisine aylık bağlanması

¹¹⁹ MANAV ÖZDEMİR Eda/GÖKTAŞ Seracettin, "Bedelli Askerliğin İş Sözleşmesine Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2018, S.40, s.60-61.

¹²⁰ Y.9.HD., 20.6.2019, E.2017/22524, K.2019/11481; Y.22.HD., 23.5.2019, E.2016/14417, K.2019/13505; <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019; SÜZEK, s.735.

¹²¹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.633; OCAK, Uğur, s.108.

veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa başvurmuş olduğunun belgelemesi şartı, kıdem tazminatına uygulanacak faizin başlangıcı yönünden önem taşır. Diğer taraftan, iş sözleşmesinin emekliliğe rağmen kesintisiz biçimde devam etmesi mümkündür¹²².

4447 sayılı Kanun'un 45. maddesi ekli 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 1. fıkrasının 5. bendine göre 506 sayılı Kanun'un 60. maddesinin 1. fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi isteğiyle işten ayrılması nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen işçi, kıdem tazminatına hak kazanır. Şu halde fesih tarihi itibarıyla işçinin yaşlılık aylığı bağlanması için en az 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün prim ödeme koşulunu yerine getirmesi halinde kıdem tazminatı talep edilecektir. İşçi iş sözleşmesini feshederken bu hükümden yararlanmak istediğini ve kıdem tazminatını talep ettiğini açıkça beyan etmesi gerekir¹²³. Başka bir gerekçe ile iş sözleşmesini fesheden işçinin daha sonra Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan aldığı bir belge ile işverenden kıdem tazminatı talep etmesi kabul edilemez. Bir diğer ifade ile işçi fesih sırasında açıkça fesih sebebini açıklamalı ve yaş dışında diğer koşullara sahip olduğunu belgelemelidir¹²⁴.

Şu halde, emekliliğe hak kazanabilmek için prim ödeme ve sigortalılık süresi şartını sağladığı halde emeklilik yaşını doldurmamayan işçi, emekli olmasa da kıdem tazminatı hakkı kazanır. Kural olarak iş sözleşmesini bu şekilde fesheden işçinin fesihden önce iş görüşmesi yapması ya da fesihden sonra tekrar çalışmaya başlaması kötü niyetli davranış olarak görülemez¹²⁵. İşçinin iş sözleşmesini bu nedenle feshettikten sonra başka bir işte çalışması, kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmaz¹²⁶. Yalnız, Yargıtay işçinin fesihden önce başka bir işveren ile iş sözleşmesi imzalamasının sadakat borcuna aykırı olduğunu, sadakat borcuna aykırı davranan işçinin yaş hariç emeklilik

¹²² Y.22.HD., 14.05.2019, E.2017/22035, K.2019/10601, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019.

¹²³ Y.9.HD., 06.07.2009, E.2008/43308, K.2009/19407, www.lexpara.com.

¹²⁴ SÜMER, s.359.

¹²⁵ Y.9.HD., 10.10.2018, E. 2015/22245, K.2018/17900, Y.9.HD., 07.12.2015, E.2014/23545, K.2015/34477 <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019.

¹²⁶ ÖZKARACA, Ercüment: "Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebep ile Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi", Çalışma ve Toplum, 2013/36, s.149-186; KESER, Hakan: "İş Sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/21, s.59; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s.361.

hakkına dayanmasının hukuk tarafından korunmayacağına hükmetmiştir¹²⁷. Öte yandan, emekli olduktan sonra yeniden çalışmaya başlayan ve sosyal güvenlik destek primi ödeyerek yaşlılık aylığı alan kişinin daha sonra yaşlılık aylığına hak kazandığı gerekçesiyle yeniden iş sözleşmesini feshi halinde kıdem tazminatına hak kazanmadığına karar vermiştir¹²⁸.

dd) Sendika Yöneticiliği Nedeniyle Fesih

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 23. maddesinde işçi kuruluşu yöneticiliği için öngörülen güvencelerin başında şüphesiz kıdem tazminatı gelmektedir. Kanuna göre işçi kuruluşunda (sendika ve konfederasyonda) yönetici¹²⁹ olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi derhal sona ermez. Bu dönemde iş sözleşmesi yasal olarak askıdadır¹³⁰. İş sözleşmesinin askıya alınmasını istemeyen yönetici (işçi) dilerse işten ayrılacağı zaman iş sözleşmesi belirsiz süreli ise bildirim süresine uymaksızın, belirli süreli ise sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin derhal feshedebilir¹³¹. Her iki fesih halinde de yönetici haklı bir neden olmadığı halde doğrudan yasa gereği kıdem tazminatına hak kazanır. İşçinin iş sözleşmesini bu nedenle feshedeceği zaman haklı nedenini belirtmek ve yazılı olarak işverene bildirme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Her ne kadar Kanun'da açıkça belirtilmemiş ise de kıdem tazminatının genel koşulu olan asgari bir yıllık kıdem şartı, bu durumda da aranır¹³². Yönetim kurulu üyesi seçilerek işyerinden ayrılan ve iş sözleşmesini fesheden yöneticiye kıdemi dikkate alınarak fesih tarihindeki son giydirilmiş brüt ücreti üzerinden kıdem tazminatı ödenir¹³³. Bununla birlikte yönetici işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini feshetmezse, yöneticilik süresi içerisinde de istediği zaman iş sözleşmesini

¹²⁷ Y.9.HD., 14.3.2019, E.2014/29372, K.2016/1944; Y.9.HD., 26.01.2016, E.2014/29372, K.2016/1944; Y.9.HD., 25.01.2016, E.2016/322, K.2019/5731; Y.9.HD., 26.01.2016, E.2014/31301, K.2016/1920, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019.

¹²⁸ SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s.360 ve dn.65.

¹²⁹ Yönetici, kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini ifade eder (STİSK.md.2/1-i).

¹³⁰ 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 29. maddesinin yürürlükte olduğu dönemde sendika yöneticiliğine seçilen işçinin işyerinden ayrılması iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmek (istifa) suretiyle gerçekleştiği için işçinin kıdem tazminatı alıp alamayacağı o dönemde tartışma konusuydu. 6356 sayılı Kanun'un 23. maddesinde işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesinin askıda olduğunu kabul edildiğinden yöneticiliğe seçilen işçinin iş sözleşmesini feshederek işyerinden ayrılması zorunluluğu ortadan kalkmış ve yöneticiliğe seçilen kişilerin Kanun hükmünün uygulanmasının kıdem tazminatı açısından yarattığı sorun çözülmüştür (ŞAHLANAN, Fevzi: "Sendika Yöneticilerinin Güvencesi", Prof.Dr. Polat Soyler'e Armağan DEÜHFD, C.15, Özel Sayı 2014, s.333-334).

¹³¹ AKYİĞİT, Ercan: Toplu İş Hukuku El Kitabı, Ankara 2015, s.438, 463; TUNCAY A. Can/SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2017, s.84.

¹³² TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.84.

¹³³ ŞAHLANAN, s.334-335.

feshetme hakkına sahiptir. Bu durumda kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır (STİSK.md.23/1). Emsal ücret, yöneticinin yönetici seçildiği tarihteki görevi ve kıdemi dikkate alınarak aynı konumdaki bir başka işçinin, yöneticinin iş sözleşmesini feshettiği tarihte aldığı ücret ve ekleridir¹³⁴.

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. Bu sayılan nedenler dışında örneğin yöneticilik için aranan yasal koşulları taşınamaması nedeniyle yöneticilik görevinin mahkeme kararıyla sona ermesi (STİSK.md.9/3) veya yönetici seçilebilmeye engel suçlardan biriyle mahkûm olması nedeniyle (STİSK.md.9/5) ya da milletvekili veya belediye başkanı seçilme sonucu (STİSK.md.9/6) yöneticiliğinin kendiliğinden sona ermesi gibi nedenlerle görevi sona eren sendika yöneticisine başvurması hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir¹³⁵. Bu gibi hallerde yöneticiliği sona eren işçinin işverene başvurusu, iş sözleşmelerinin kendileri tarafından feshi sonucu doğurmakta ise de Kanun bu gibi kişilere kıdem tazminatı ödenmesini öngörmüştür¹³⁶. Ödenecek tazminatın hesabında, sadece işyerinde çalışılmış olan süreler dikkate alınır, yöneticilik süresi dâhil değildir. Ayrıca fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır (STİSK.md.23/3).

Kanunda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisi 5 yıl içinde kıdem tazminatı ödenmek üzere işverene başvurmalıdır. Aksi halde kıdem tazminatı talep hakkı zamanaşımına uğrar (İş K. Ek md.3).

5. İhbar Tazminatı Bakımından

Taraflardan her biri, belirsiz süreli iş sözleşmesini bildirim sürelerine uyarak feshetme hakkına sahiptir (TBK.md.431, İş K.md.17). İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, haklı nedenle de olsa iş sözleşmesini fesheden işçi, ihbar tazminatı talebinde bulunamaz¹³⁷. Emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi

¹³⁴ TUNCAIY/SAVAŞ KUTSAL, s.85; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.790-795; ŞAHLANAN, s.334-335.

¹³⁵ BAŞBUĞ, Aydın: Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012, s.18.

¹³⁶ ŞAHLANAN, s.336.

¹³⁷ SÜZEK, s.520.

sine göre iş sözleşmesini fesheden işçinin ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Bilakis, anılan hallerde işçi bildirim sürelerine uymadan iş sözleşmesini feshetmesi halinde işverenin işçiden ihbar tazminatı talep hakkı doğar¹³⁸.

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirimde bulunmaksızın belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işçi, ihbar sürelerine ilişkin ücret tutarında işverene ihbar tazminatı ödemekle yükümlüdür (İş K.md.17/4)¹³⁹. Keza, haklı fesih nedeni bulunduğu halde bu hakkını İş K.md.26'da öngörülen altı iş günü içinde kullanmayan ve süre geçtikten sonra sözleşmeyi bu sebeple fesheden işçinin de ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.

Yargıtay'a göre, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile işyerinde çalışırken sözleşmeyi feshederek işten ayrılması halinde, istifa dilekçesinin işveren tarafından uygun görülmesi, işçiyi işverene ihbar öneli tanıma yükümlülüğünden kurtarmaz. İşveren/işveren vekilinin istifa dilekçesine "uygundur" şerhini düşmesi feshin anlaşma ile sona erdirildiğini göstermez¹⁴⁰. İşçi bu halde de ihbar tazminatı ödemek durumunda

¹³⁸ Y.9.HD., 07.01.2019, E.2015/27966, K.2019/74; Y.9.HD., 29.04.2015, E.2014/15442, K.2015/15640, www.lexpera.com.tr (ET:10.07.2019). İş K.md.24 hükmü kapsamında kalan askerlik, emeklilik ve evlilik nedenlerinden biriyle iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi halinde yapılan feshin (türü) bildirimli mi yoksa bildirimsiz mi olduğu konusu öğretide tartışmalıdır. Öğreti görüşleri ve Yargıtay uygulamasına ilişkin bilgi için bkz., **SÜMER**, İş Hukuku Uygulamaları, s.186-187. Kanaatimizce, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshederken bunun için bir bildirimde bulunmasına gerek yoktur. Ancak İş K.md.24 dışındaki diğer fesih hallerinde işçinin işverene bildirim süresi tanınması gerekir. Kanunda işçinin bu hallerde iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedebileceğine ilişkin açık bir hüküm bulunmamakla birlikte bu haller sözleşmeyi derhal feshini gerektirecek nitelikte nedenler değildir. O nedenle evlilik nedeniyle, muvazzaf askerlik veyahut yaşlılık, emeklilik ve malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla da olsa işçi fesih öncesinde bildirimde bulunmalıdır. Aksi halde işçi bildirim sürelerine uymadan sözleşmeyi feshetmesi halinde işverene ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olur. Buna karşın sendika yöneticisi seçilen işçi iş sözleşmesini feshetmeyi tercih ederse, yasal ihbar sürelerine uymak zorunda değildir. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olsa da sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin sözleşmeyi feshedebilir (STİS.md.23). Zira bu hususta 6356 sayılı Kanun'da açık hüküm bulunmaktadır. Bilgi için bkz. **SÜZEK**, s.741-743; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.640; **ŞAHLANAN**, s.334; **EKONOMİ**, Münir: "Fesih ve Türleri" Kamu-İş Ocak 1990, s.3 vd.; **OCAK**, Saim; "İş Sözleşmesinin İş Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeniyle Feshinde İhbar Tazminatı", Prof.Dr. Polat Soyer'e Armağan DEÜHFD, C.15, Özel Sayı, s.597-598; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.311-312; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.266-267; **AKYİĞİT**, Kıdem Tazminatı, s.178 vd.; **NARMANLIOĞLU**, Ünal, "İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmesi İçin Belirli Sebeplere (Muvazzaf Askerlik – Aylık Ya Da Toptan Ödeme Almak – Kadın İşçi İçin Evlenmek Sebeplerinden Biriyle) Dayalı Olarak Yapacağı Feshin Özellikleri", Prof.Dr. Metin Kutsal'a Armağan, Ankara 1998, s.147-166.

¹³⁹ Y.9.HD., 01.03.2018, E. 2018/1780, K. 2018/4730, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019; Y.9.HD. 12.03.2018, E. 2015/11505, K. 2018/4979, Çalışma ve Toplum, 2018/3, s.1569-1571; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.192-193; **SÜZEK**, s.550.

¹⁴⁰ Y.9.HD., 16.01.2001, E.2000/15535, K.2001/255, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019.

kalır¹⁴¹. Ancak Yargıtay bir başka kararında işçinin, işverene istifa dilekçesi sunduğu ve bu dilekçenin işveren/işveren vekili tarafından tarih belirtilmek suretiyle uygun bulunması, işçiyi ihbar süresi tanıma yükümlülüğünden kurtaracağı görüşüne yer vermiştir¹⁴².

Yargıtay kararına konu başka somut bir olayda davalı işçi, iş sözleşmesini feshettiğini yazılı olarak bildirmiş, aynı gün istifası kabul edilmiştir. Dilekçesinde herhangi bir haklı nedene dayanmamış olan işçi, bilahare yargılama aşamasında haklı fesih olgusunu savunmuştur. Yargıtay tarafların fesih nedeni ile bağlı olduğunu davalı işçinin istifa dilekçesinde ihbar önelleri sonuna kadar çalışacağını bildirmesine rağmen işverence istifa dilekçesinin hemen işleme konulup, ihbar önelleri içinde çalışması istenilmediğinden işverence ihbar tazminatı talep hakkı doğduğu görüşündedir¹⁴³. Karar bir an tereddüde yol açabilir niteliktedir. Aslında istifa yerine fesih kavramına yer verilmiş olsaydı, ifade daha net anlaşılabilirdi. Şöyle ki, işçi iş sözleşmesini bildirimsiz feshetmiş ise zaten ihbar önellerine uymadığından aleyhine ihbar tazminatına hükmedilir. Bildirimli feshetmiş ise işçi bildirim süresi sonuna kadar çalışmasına devam edecektir. İşçinin işveren gibi bildirim önellerine ait ücreti peşin ödemek suretiyle iş sözleşmesini sona erdirmesi yasal olarak mümkün değildir. İşçi bildirim süresi içinde çalışmaya devam etmek istediği halde işveren işçiyi çalıştırmak istemiyorsa, işçinin ihbar tazminatı ödemekle yükümlü kılma hakkı haksızlığa uygun olmadığı gibi ihbar tazminatının öngörülme amacına da aykırıdır. Zira ihbar tazminatı usulsüz feshin yaptırımıdır.

6. Diğer Tazminatlar Bakımından

İş K.md.24/II'de belirtilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak iş sözleşmesini altı iş günü içinde fesheden işçi, yapılan fesihden dolayı zarara uğradığını iddia ediyorsa işverenden genel hükümlere göre tazminat talebinde bulunabilir (İş md.26/2). Ayrıca belirtmek gerekir ki işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmişse, haklı fesih nedenleri, işverenin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa bu durumda işveren, sebep olduğu zararı, iş ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlüdür (TBK.md.437).

Bununla birlikte, herkes gibi işçi de haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz (TMK.md.2). Dürüstlük kurallarına aykırı olarak fesih hakkının kullanılması işçinin genel hükümlere göre tazminat ödemesine neden olur¹⁴⁴.

¹⁴¹ Y.9.HD., 12.07.2006, E.2006/1797, K.2006/20696, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019.

¹⁴² Y.22.HD., 14.01.2014, E.2013/1777, K.2014/204, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019.

¹⁴³ Y.9.HD., 04.11.2010, E.2008/37853, K.2010/31569, <https://legalbank.net/> ET:12.06.2019.

¹⁴⁴ SÜZEK, Fesih, s.161; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.252.

Özellikle işçinin haklı bir neden olmadığı halde, işi bırakıp başka bir işe girmek suretiyle belirli süreli iş sözleşmesini süre bitiminden önce veya belirsiz süreli iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymaksızın feshettiği takdirde, haksız ve usulsüz feshin hukuki sonuçlarından sorumlu olur. Bu gibi hallerde yeni işverenin de birlikte sorumluluğu söz konusudur (İş K.md.23).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre işçi, haklı sebep olmaksızın aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da bulunmaktadır (TBK.md.439/1)¹⁴⁵. İşveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise, hâkim tazminatı indirebilir (TBK.md.439/2). Tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse işveren, işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde, dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorundadır. Aksi takdirde, tazminat isteme hakkı düşer (TBK.md.439/3).

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşmeyi haklı neden olmaksızın feshetmesi halinde ise işveren, genel hükümlere göre tazminat talebinde bulunabilir¹⁴⁶.

İş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın işçi tarafından feshi halinde bazı koşullarda cezai şart ödeneceği sözleşme ile kararlaştırılabilir. Fesih hakkının belli bir süre için haklı neden olmaksızın kullanılmayacağı kararlaştırılması ancak iki taraflı olmak kaydıyla bir cezai şartla bağlanabilir¹⁴⁷. Yoksa iş sözleşmesine sadece işçi aleyhine konulan cezai şart geçersizdir (TBKmd.420)¹⁴⁸.

Taraflarca kararlaştırılan cezai şart ancak her iki taraf için aynı kapsam ve koşullarla belirlenmiş ya da işçinin lehine ise geçerlidir. Buna karşın eğitim giderleri karşılığı cezai şart öngörülmesini bu kapsamda değerlendirmemek gerekir¹⁴⁹. Kendisine işveren tarafından mesleki eğitim imkânı sağlanan ve karşılığında belirli bir süre çalışma zorunluluğu getirilen işçinin bu sürenin dolmasından önce sözleşmeyi haklı bir

¹⁴⁵ Öğretide bir görüşe göre TBK.md.439 hükümleri ve bu bağlamda tazminat ödeme yükümü İş Kanunu'na tabi işçiler bakımından uygulama alanı bulmaz (**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.253).

¹⁴⁶ **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.252.

¹⁴⁷ **SÜZEK**, s.751; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.253-254. Yazarlara göre, belirli veya asgari süreli iş sözleşmelerinde karşılıklı olmak kaydıyla işçi aleyhine cezai şart öngörülebilir ancak belirsiz süreli iş sözleşmelerinde kural olarak işçi aleyhine cezai şart öngörülemez. Yargıtay da sözleşmenin süresinden önce feshi koşuluna bağlı cezai şartın geçerli olabilmesi için taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olmasının gerektiği görüşündedir (Y.22.HD., 19.06.2019, E.2017/23013, K.2019/13377, <http://www.kazanci.com> ET:30.06.2019).

¹⁴⁸ Y.9.HD., 30.09.2019, E.2016/6769, K.2019/16999; Y.11.HD., 22.5.2019, E.2018/2515, K.2019/4084, <http://www.kazanci.com> ET:10.10.2019.

¹⁴⁹ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.437-438.

neden olmaksızın sona erdirmesi ile ilgili olarak öngörülen tazminatın tek taraflı cezai şart olması gerekçesiyle geçersiz olduğu ve işçiyi bağlamayacağı kabul edilemez. İşçinin çalışma taahhüdünü iş sözleşmesini feshetmek suretiyle ihlal etmesi halinde işçinin çalışma süresi de dikkate alınarak kendisine yapılan eğitim giderleri işverence talep edilebilir¹⁵⁰. Buna karşın işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedecek olursa cezai şart ödemez¹⁵¹.

SONUÇ

İşçinin bazı olgu ve gelişmelere bağlı olarak bazen işyerini terk etmesi veya birtakım şahsi nedenlerle işi bırakması ve bazen de şarta bağlı olarak kendi serbest iradesiyle iş sözleşmesini feshetmesi uygulamada sıkça karşılaşılan bir durumdur.

İstifa, daha çok kamu hukuku ilişkilerinde kullanılan ve uygulama alanı bulan bir kavramdır. İş mevzuatımızda iş sözleşmesinin istifa suretiyle sona ermesine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Yargıtay, işçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımsız iş sözleşmesini feshini istifa olarak nitelendirmektedir. Oysaki haklı bir nedene dayanmadan yapılan fesih, haksız fesih, bildirim önellerine uyulmaksızın yapılan fesih ise usulsüz fesih olarak nitelendirilir. İş sözleşmesinin işçi tarafından haksız ve usulsüz şekilde feshini istifa olarak tanımlamanın doğru bir nitelendirme olmadığı görüşündeyiz. Çünkü işçi, “ücretimin eksik ödendiği ve zamanında yatırılmadığı için istifa ediyorum” derken, aslında iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmiş olur. Bu bakımdan istifa ile fesih benzer kavramlardır. İş sözleşmesinin ancak işçi tarafından feshi, istifa olarak nitelendirilebilir. Zira işverenin istifasından bahsedilmez. Sözleşmenin istifa ile sona ermesi denildiğinde, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Anlaşılma kolaylığı dışında istifa ile fesih kavramları aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak kamu hukukunda çekilme olarak ifade edilen istifanın özel hukuktan farklı hüküm ve sonuçları bulunmaktadır. Özel hukukta istifa kavramı yerine yasal olarak fesih kavramına yer verildiğine göre, anılan anlamı dışında “istifa” yerine uygulamada da “fesih” kavramının kullanılmasının daha isabetli olacağı kanaatindeyiz.

¹⁵⁰ Bkz. SÜZEK, s.723-724; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.438-439; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s.177; ALP, Mustafa: “Eğitim Giderleri Karşılığı Cezai Şart ve İş Akdinin Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/19, s.28 vd.; KARAGÖZ Veli: İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Ankara 2006, s.33; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.255; ÖZDEMİR, Erdem: “İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart”, Çalışma ve Toplum, 2005/1, s.146-147; GÜNAY, Cevdet İlhan: Cezai Şart (BK.m.158-161), Ankara 2002, s.48-49; SOYER, Polat: “Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu”, Prof.Dr. Turhan ESENER’e Armağan, Ankara 2000, s.363-380; Yarg.9.HD. 21.01.2010, E.2009/46225, K.2010/604; Çalışma ve Toplum Dergisi, S.26, s.445.

¹⁵¹ Y.9.HD., 22.04.2019, E.2016/5708, K.2019/9425, <http://www.kazanci.com> ET:10.07.2019; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s.177; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.255.

Yargıtay'a göre istifa eden işçi, iş sözleşmesini feshederken, fesih nedenlerini açıkça belirtmiş ise açtığı davada beyan ettiği nedenler ile bağlıdır. Buna karşın fesih nedenlerini açıkça belirtmemesi haklı fesih nedenlerini ortadan kaldırmaz. Söz konusu hususlar, dava dilekçesi ile de açıklanabilir. Ancak işçinin iş sözleşmesinin feshini haklı kılan bir nedeni olduğu halde bu gerekçeye dayanmadan iş sözleşmesini feshetmesi halinde daha sonra açtığı davada, istifa dilekçesinde beyan ettiği nedenlerin dışında, başka bir haklı neden ileri sürmesi kabul edilmemektedir.

İradesini sakatlayan bir neden bulunmadığı halde, işçi sosyal, ekonomik ve bazen psikolojik nedenlerden dolayı iş sözleşmesini kendi isteğiyle hiçbir hak talep etmeksizin feshedebilir. Böyle bir durumda işçinin mutlaka makul (ekonomik) yararının bulunması gerekmez. İşçi hiçbir hak talep etmeksizin fesih iradesini ortaya koyuyorsa ekonomik menfaatinin dışında başka önemli bir menfaati veya üstün bir tercihi bulunduğu düşünülebilir. Ailevi nedenler dışında, çalıştığı işten duyduğu memnuniyetsizlikten dolayı ayrılma ya da bulunduğu çevreden uzaklaşma isteği de işçinin böyle bir karar almasında etkili olabilir. Bu gibi özel durumlar dışında bir işçinin hele uzun yıllar işyerinde çalışan birinin, hiçbir hak talep etmeksizin kendi iradesiyle sözleşmesini feshetmesi hayatın olağan akışına uygun değildir.

İşçi, iş sözleşmesini yazılı, sözlü veya eylemli olarak sona erdirebilir. İşçi işi bırakmak, işyerini terk etmek ve bir daha işyerine gelmemek suretiyle fesih iradesini ortaya koymuş olur. İşçi feshi, işçinin tek başına aldığı bir karar sonucu olabileceği gibi, başka bir işveren tarafından işçinin ayartılmasından da kaynaklanabilir. İşçi bu şekilde fesih iradesini açıklarken haklı bir nedene dayanabileceği gibi hiçbir neden de göstermeyebilir. İşçinin hiçbir açıklama yapmadan işi bırakması durumunda, işçinin neden göstermeksizin işyerini terk etmeyeceği varsayımı ile feshin haklı olduğuna hükmetmek doğru değildir. O nedenle, işçinin işyerini terkini gerektiren somut olay ve işverenin söz ve davranışlarının iyi analiz edilmesi gerekir.

Fesih bildirim kuralı olarak şarta bağlanamaz. Buna karşın işçinin herhangi bir baskı ve irade fesadı olmaksızın iş sözleşmesini şarta bağlı olarak feshetme teklifinin işverence kabulü halinde, sözleşme anlaşma suretiyle (ikale ile) sona ermiş olur. İş sözleşmesini feshetme imkânı bulunan işçinin, ikale yoluyla sözleşmeye son verilmesini isterken, bir irade fesadı yoksa bu yönde icapta bulunmasında makul bir yarar aranmaktadır. İşveren işçinin şartlı teklifini kabul etmişse de, özellikle işçinin iş güvenliği hükümlerinden yararlanmasını engellemek amacıyla işçi aleyhindeki işveren kabulünü bozma sözleşmesi olarak değerlendirmek mümkün değildir.

Yargıtay'a göre, işçinin işe devam etmediğine ilişkin tutulan devamsızlık tutanakları işveren veya vekili tarafından tek taraflı olarak her zaman düzenlenebilir nitelikte olduğundan, işveren, işçinin işyerini terk etmesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiğini kuşkuyla yer vermeyecek şekilde geçerli delillerle ispatlamalıdır. Aksi halde

Yargıtay, uzun yıllar işyerinde çalışan bir işçinin haklı neden yok iken iş sözleşmesini feshederek feshe bağlı haklarında vazgeçmiş olmasını hayatın olağan akışına aykırı kabul etmektedir.

İşçinin fesihten önce iş görüşmelerinde bulunması ya da fesihten sonra tekrar çalışmaya başlaması kötü niyetli davranış olarak değerlendirilemez. Ancak Yargıtay'a göre, işçinin fesihten önce başka bir işverenle iş sözleşmesi imzalaması sadakat borcuna aykırılık teşkil eder. Bununla birlikte fesihten önce işçinin bir işverenle iş görüşmesi yapması, iş sözleşmesi imzalamadığı sürece sonuca etkili olmayacak, yasal hakkını ortadan kaldırmayacak ve yasal hakkın kullanılması kötüniyetli davranış sayılamayacaktır.

Bildirim süresi verilerek yapılan feshin ardından fesih beyanının tek taraflı olarak geri alınması mümkün değildir. Bu itibarla işçinin daha sonra verdiği dilekçe ile çalışmak istemesinin işverence kabul edilmemiş olması, işveren feshi olarak değerlendirilemez. Bununla birlikte bildirimli fesihte, bildirim süresinin sonuna kadar kendisine fesih bildirim yapılan işveren rıza gösterirse fesih beyanı geri alınabilir. Bu durumda, hiç fesih bildirim yapılmamış gibi iş sözleşmesi devam eder. Bildirim sürelerinin sona ermesinden sonra fesih bildirimini geri alınma imkânı yoktur. İş ilişkisine devam etmek isteyen tarafların yeni bir sözleşme yapmaları gerekir. Bildirimsiz fesih halinde ise fesih bildirim karşı tarafa ulaşmasıyla sözleşme sona ereceğinden taraflar anlaşmak suretiyle dahi fesih bildirimini geri alamaz. Bu durumda da taraflar iş ilişkisinin devamını istedikleri takdirde, eski sözleşmenin koşulları ile yeni bir sözleşme meydana getirebilirler ve eski sözleşme ile yeni sözleşme arasında hiçbir kesinti olmamış gibi, iş ilişkisinin devam ettiğini kararlaştırabilirler.

İşçi, feshi haklı kılan bir nedenle iş sözleşmesini feshetmiş ise feshe bağlı haklardan yararlanır. Sözleşmeyi kendisi feshettiği için ihbar tazminatı alamaz ise de kıdem tazminatı ve hak ettiği ücret alacaklarını talep edebilir. Buna karşın haklı bir neden olmaksızın kendi serbest iradesiyle iş sözleşmesini fesheden işçi, sözleşmeden kaynaklanan birçok haktan mahrum kalır. İşçi, iş güvencesine sahip olsa bile işe iade davası açamaz, işsizlik ödeneğinden yararlanamaz ve kural olarak kıdem tazminatı talep edemez. Ayrıca ihbar tazminatı da talep edemeyeceği gibi bilakis kendisi işverene tazminat ödemek durumunda kalabilir.

Uygulamada işçinin istifası olarak ifade edilen iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi konusunda zengin bir içtihat oluşmuştur. Ancak yargı kararlarında somut olayın özelliğine göre farklı sonuca varıldığı için verilen kararlar her zaman emsal niteliğinde değildir.

KAYNAKLAR

- ALP, Mustafa: “Eğitim Giderleri Karşılığı Cezai Şart ve İş Akdinin Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/19.
- AKINCI, Şahin: Borçlar Hukuku Bilgisi, Konya 2011.
- AKYILMAZ, Bahtiyar/SEZGİNER, Murat/KAYA Cemil: Türk İdare Hukuku, Ankara 2017.
- AKYİĞİT, Ercan: Kidem Tazminatı, Ankara 1999.
- AKYİĞİT, Ercan: Toplu İş Hukuku El Kitabı, Ankara 2015.
- AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, Ankara 2018.
- ALP, Mustafa: İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları, Legal İHSGHD. 2008/17.
- ALPAGUT, Gülsevil: “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, Bankacılar Dergisi, S.65, 2008.
- ASTARLI, Muhittin: İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi), Ankara 2016.
- AYDIN, Ufuk: “İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi”, Çimento İşveren, S.3, C.18. Mayıs 2004.
- BAKIRCI, Kadriye: “Anayasa Mahkemesi’nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kidem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.3, S.12, Aralık 2008.
- BAŞBUĞ, Aydın: Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012.
- BAYCIK, Gaye: İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011.
- CENTEL, Tankut: “İhbar Öneli İçinde Haklı Nedenle İşten Çıkarma”, Tekstil İşveren, Ocak 2004.
- ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2018.
- EKONOMİ, Münir: İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984.
- EKONOMİ, Münir: “Fesih ve Türleri”, Kamu-İş, Ocak 1990.
- EREN Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2017.
- ESENER, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1978.
- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2019.
- GEREK, Hasan Nüvit: “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi”, Çalışma ve Toplum, 2011/4.
- GEREK, Nüvit: “İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih – Usulsüz Fesih – Kö-tüniyetli Fesih”, Karatahta/ İş Yazıları Dergisi, S.2, 2015.
- GÖZLER, Kemal/KAPLAN, Gürsel: İdare Hukuku Dersleri, Bursa 2018.

- GÜNAY**, Cevdet İlhan: “İkale Sözleşmesi”, Çimento İşveren, Eylül 2009.
- GÜNAY**, Cevdet İlhan: Cezai Şart (BK.m.158-161), Ankara 2002.
- KAPLAN**, Emine Tuncay: İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1987.
- KAR**, Bektaş: “Deneme Süreli İş Sözleşmesi”, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Kamu-İş, Ankara 2010.
- KARAGÖZ** Veli: İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Ankara 2006.
- KAYIHAN Şaban/ÜNLÜTEPE** Mustafa, “Vekâlet Sözleşmesinin Kendine Özgü Sona Erme Sebepleri”, FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, S.3, Bahar 2014.
- KOCAYUSUFPAŞAOĞLU**, Necip: Borçlar Hukukuna Giriş Hukuki İşlem Sözleşme, İstanbul 2017.
- KILIÇOĞLU**, Mustafa/**ŞENOCAK**, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007.
- KIZILRAY**, Ender: “Davacının İşyerinden Koşullu Olarak Ayrılma İsteğine İlişkin Dilekçesi İstifa Niteliğinde Değildir”, Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2007, Y.2, S.5.
- MANAV** A. Eda: İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009.
- MANAV ÖZDEMİR** Eda/**GÖKTAŞ** Seracettin, “Bedelli Askerliğin İş Sözleşmesine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2018, S.40.
- MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin/**BAYSAL** Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, C.1, Ankara 2019.
- NARMANLIOĞLU**, Ünal: “İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmesi İçin Belirli Sebeplere (Muvazzaf Askerlik – Aylık Ya Da Toptan Ödeme Almak – Kadın İşçi İçin Evlenmek Sebeplerinden Biriyle) Dayalı Olarak Yapacağı Feshin Özellikleri”, Prof.Dr. Metin Kutsal’a Armağan, Ankara 1998.
- NARMANLIOĞLU**, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014.
- OCAK**, Saim: “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeniyle Feshinde İhbar Tazminatı”, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan DEÜHFD, C.15, Özel Sayı 2014.
- OCAK**, Uğur, Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, 1. Kitap, Gaziantep 2018.
- OĞUZMAN**, Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Aklının Feshi, İstanbul 1955.
- OĞUZMAN**, M. Kemal/**ÖZ**, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümleri, C.1, İstanbul 2017.

- OKUR**, Ali Rıza: “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi”, Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008.
- ÖZDEMİR**, Erdem, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul 2006.
- ÖZDEMİR**, Erdem: İstifa ve İkale, İşçinin İş Sözleşmesini Sona Erdiren Hukuki İşlemlerin Geçerliliği, İstanbul Barosu Yayınları 2009.
- ÖZDEMİR**, Erdem: “İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart”, Çalışma ve Toplum, 2005/1.
- SENYEN KAPLAN**, E. Tuncay: “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 36, Y. 2016.
- SOYER**, Polat: “İş Sözleşmesinin Feshinde İhbar Önellere Eşitliği İlkesi”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, Özel Sayı, C.I, İstanbul 2016.
- SOYER**, Polat: “Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu”, Prof.Dr. Turhan ESENER’e Armağan, Ankara 2000.
- SOYER**, M. Polat: “Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri”, Çalışma ve Toplum, 2008/1.
- SÜMER**, Halûk Hâdi: İş Hukuku, Ankara 2019.
- SÜMER**, Halûk Hâdi: İş Hukuku Uygulamaları, Ankara 2019.
- SÜZEK**, Sarper, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Ankara 1976.
- SÜZEK**, Sarper, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989.
- SÜZEK**, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2019.
- ŞAHLANAN** Fevzi, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2008, Ankara 2010.
- ŞAHLANAN**, Fevzi: “Sendika Yöneticilerinin Güvencesi”, Prof.Dr. Polat Soyer’e Armağan DEÜHFD. C.15, Özel Sayı 2014.
- TULUKÇU**, N. Binnur: “Türk İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Haksız Feshi ve Sonuçları”, GSÜHFD. Oğuzman’a Armağan, İstanbul 2002.
- TUNCAY A. Can/SAVAŞ KUTSAL**, F. Burcu: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2017.
- TUNÇOMAĞ**, Kenan/CENTELE, Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2015.
- TÜYSÜZOĞLU** İlkay, Yeni İşverenin Sorumluluğu (4857 Sayılı İş Kanunu Madde 23 Bağlamında), Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi 2015.

ULUCAN, Devrim/**NAZLI** Seçkin: “Karar İncelemesi: İşçinin İstifası, Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçme, Kıdem ve İhbar Tazminatı”, Çalışma ve Toplum, 2007/1

UŞAN, M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2006.

YAVUZDOĞAN, Seçkin: “İdare Hukukunda İstifa”, International Journal of Legal Progress, Volume: 2, Year: 2016, Number: 2.

YILMAZ, Halil: “İşçinin İş Sözleşmesinin İstifa Beyanıyla Feshi (Yargıtay Kararlarına Genel Bakış), Prof.Dr. Sarper SÜZEK’e Armağan, C.II, İstanbul 2011.

YÜREKLİ, Sabahattin, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara 2016.