

Doç. Dr. Erdem ÖZDEMİR

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Yargıtay Kararları Işığında İstifa Dilekçeleri

I. Genel Olarak

İş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte başlayan yargısal denetim sürecinde yaşanan ispat sorunları, çok sayıda yargı kararına konu olmuştur. Bu kararlar bütünlük içinde incelendiğinde, Yargıtay'ın iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliğini dikkate alarak deyim yerindeyse, iş hukukuna özgü bir ispat düzeni geliştirmiş olduğu görülür. Özellikle ibraname ve istifa belgelerinin yorumunda, Yüksek Mahkeme'nin, kimi zaman genel ispat kuralları dışına çıktığı ve işçinin işveren karşısındaki güçsüzlüğünü dikkate alarak bu gibi belgelerin gerçek iradesini yansıtıp yansıtmadığını titizlikle sorguladığına tanık olmaktadır. Nitekim her iki konuda da çok zengin yargı içtihadı oluşmuş durumdadır. Ancak bu durumun uygulamada sıkıntılara da yol açtığı bir gerçektir. Zira, istifa dilekçeleri ve ibranameler karşısında yargıç, avukat ve bilirkişiler bu belgelerin geçerli olup olmadığı noktasında ciddi tereddütler yaşayabilmektedir. Dolayısıyla, uygulamacıların konuya ilişkin yargı kararlarını ve bu kararlarda benimsenen ilke ve esasları bilmeleri büyük önem taşımaktadır. Nitekim, özellikle uygulamacılara ışık tutabilmek amacıyla çalışmalarımızı son zamanlarda bu konulara yoğunlaştırdık. İbraname konusundaki yargı kararlarını daha önceki çalışmalarımızda ele almış bulunmaktayız¹. Bu incelememizde ise, yine çok zen-

gin yargı kararlarına rağmen öğretilerde yeterince incelenmediğini düşündüğümüz istifa dilekçeleri üzerinde duracak ve Yüksek Mahkeme kararları ile ortaya konulan ilke ve esasları sistematik biçimde aktarmaya çalışacağız.

II. İş Sözleşmesini Fesheden Tarafın Belirlenmesi Sorunu

Sözleşmeyi fesheden tarafın belirlenmesi, iş yargılaması sürecinde yaygın biçimde görülen uyuşmazlıklardandır. Gerçekten, çoğu zaman, işçi tarafı, iş sözleşmesinin işverence feshedildiğini iddia ederken, işveren tarafı ise, işçinin istifa ederek veya işyerini terk ederek iş sözleşmesi kendisinin feshettiğini ileri sürebilmektedir. Yargıtay bu uyuşmazlıklara ilişkin olarak vermiş olduğu kararlarda, hizmet akdini ihbar ve kıdem tazminatını gerektirmeyecek şekilde sona erdirdiğinin ispatının davalı işverene düşeceği kabul etmiş² ve bu görüş Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenmiştir. Nitekim, Hukuk Genel Kurulu'nun önüne gelen uyuşmazlıkta; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, sözleşmenin davalı işveren ihbar ve kıdem tazminatını hak etmeyecek şekilde sözleşmenin son bulduğunu ispat edilmiş olduğu gerekçesiyle işinin kıdem ve ihbar tazminatı taleplerini reddeden yerel mahkeme kararını bozmuş, Yerel Mahkeme'nin kararında direnmesi üzerine uyuşmazlığı inceleyen Hukuk Genel Ku-

İstifa dilekçesinin, yazılı delil niteliği taşıması, bunun işçinin imzasını taşımasına bağlıdır.

ruleu “...Öncelikle belirtmek gerekir ki, iddia savunma ve dosya içeriğine göre; taraflar arasındaki hizmet sözleşmesinin sona erdiği konusunda herhangi bir uyuşmazlık bulunmamaktadır. Davacı işçi, işverenin; davalı işveren ise, işçinin sözleşmeyi feshettiğini ileri sürmeleri karşısında, konunun ispat kolaylığı bakımından ele alınmasında zorunluluk vardır. İşveren nezdinde kayıtlar tutulduğuna ve işverenin işin yürütülmesi ve gereği şekilde yapılabilmesi için her türlü imkânâna sahip bulunduğuna göre ispat kolaylığına kendisinin sahip olduğu kabul edilmelidir. Öte yandan iş hukukunda işçiyi koruma ilkesi geçerlidir. Bu ilke uyarınca da ispat külfetinin somut olayda davalı işverene yükletilmesi gerekeceği açıktır. Davalı savunmasında somut olayda davacı işçinin terk olgusuna dayandığından, artık bu davranışın davalı işverenin kanıtlanması zorunluluğu ortadadır. Böyle olunca kıdem ve ihbar tazminatı alamayacak şekilde hizmet sözleşmesinin davacı işçi tarafından bozulduğu kanıtlanamamış olduğundan, davanın kabulü gerekir” anlatımına yer vererek³ sözleşmenin işçi tarafından sona erdirildiğinin işverence ispatlanması gerektiği esasını gerekçeleriyle birlikte ortaya koymuştur.

Yargıtay, kararlarında adeta formül haline gelen ifadelerle, iş sözleşmesinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandırmayacak şekilde sona erdiğini, işverenin ispatlanması gerektiğini kabul etmektedir. Gerçekten, Yüksek Mahkeme’ye göre; “...Davacının kıdem ve ihbar tazminatı talebinin ispatlanamadığından bahisle reddine karar verilmiş ise de bu yön dahi hatalı olmuştur. Şöyle ki, iş hukuku yargılamasında, hizmet akdinin işverence haksız olarak feshedildiğinin ileri sürülmesi halinde, feshin haklı olarak yapıldığının ispat yükü davalı işverene düşer. Yargıtay’ın kökleşmiş ve yerleşmiş uygulamaları da bu yöndedir. Somut olayda davalı işveren yargılamayı takip etmediği gibi feshin haklı olduğu yolunda kanıt da sunmadığına göre davanın kanıtlanamadığından söz edilemez”⁴.

Yargıtay’ın sözleşmenin ihbar ve kıdem tazminatını gerektirmeyecek şekilde sona erdiğinin işve-

rence ispatlanması gerektiği yolundaki görüşü kanımızca da isabetli bulunmaktadır. Gerçekten, Fransız hukukunda da öğretide, işçinin işten ayrılması (istifa) ile ispat sorunlarının sıkı biçimde bağlantılı olduğu belirtilmekte ve gerek öğretide gerekse de yargı kararlarında, işçinin işten nedensiz biçimde ayrıldığını, yani istifa ettiğini ileri süren işverenin, bu savunmasını kanıtlanması gerektiği kabul olunmaktadır⁵. Nitekim, yine öğretide işçinin istifasının ispatlanmasında, işverenin işçinin iş sözleşmesinin nedensiz biçimde sona erdirmek konusunda iradesinin varlığını kanıtlanması gerektiği ifade edilmektedir⁶.

III. İşçinin Yazılı Fesih Bildirimi (İstifa Dilekçesi) ve Delil Gücü

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, iş sözleşmesinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandırmayacak şekilde sona erdiği işverence ispat edilmek gerektirir. İşveren, işçinin iş sözleşmesini nedensiz şekilde sona erdirdiğini yazılı belgelerle kanıtlayabilecek ve özellikle işçi tarafından verilen bir istifa dilekçesi, feshin işçi tarafından yapıldığını gösteren güçlü bir delil niteliği taşıyacaktır (HUMK m. 288). Nitekim Yargıtay istifa belgesi dikkate alınmaksızın sonuca gidilmesini bozma sebebi saymaktadır. Gerçekten Yüksek Mahkeme’ye göre; “...Dosya içerisinde L.İ. Ltd. Şirketine hitaben yazılmış bir istifa dilekçesi mevcut olup bu dilekçeye karşı davacıdan beyanları sorulmamış mahkemece istifa dilekçesi tartışılıp bir değerlendirmeye tabi tutulmadan karar verilmiştir. Mahkemece yapılacak iş söz konusu dilekçedeki imzanın davacıya ait olup olmadığını ve ne şekilde alındığını araştırarak tüm delillerle birlikte değerlendirilip sonuca gitmekten ibarettir”⁷. Ancak, istifa dilekçesinin, yazılı delil niteliği taşıması, bunun işçinin imzasını taşımasına bağlıdır. Nitekim, Yargıtay, işçinin sözlü olarak istifa ettiğine ilişkin olarak, işyerinde personel şefi ve müdür yardımcısı tarafından tutulan tutanağa itibar etmemiş ve bunun bir istifa dilekçesi olarak nitelendirilemeyeceğini açıklamıştır⁸.

İstifa dilekçesi, işverene ulaşmakla sonuçlarını doğuracaktır. Bu aşamada, işverenin yapacağı bir işlem istifa dilekçesinde vücut bulan fesih beyanının niteliğini değiştiremez. Nitekim, işverenin istifa dilekçesi üzerine “uygundur” biçiminde şerh düşmesi, Yargıtayca da kabul edildiği üzere, işçi ve

işverenin sözleşmenin feshi konusunda anlaşılması veya ileri sürülen fesih nedeninin işverence kabul edildiği anlamına gelmez⁹.

IV. İstifa Dilekçeleri Üzerindeki Yargı Denetiminin Kapsamı

1. Genel Olarak

İşçinin vermiş olduğu istifa dilekçesi, sözleşmenin feshi konusunda işveren lehinde güçlü bir delil oluşturmakla birlikte, işçinin işveren karşısındaki güçsüzlüğünü dikkate alan Yargıtay, aynı ibraname uygulamalarında olduğu gibi, istifa dilekçelerini de denetime tabi tutmuş ve istifa dilekçelerinin geçerliliği konusunda çok sayıda karar vermiştir. Yargıtay'ın 30.3.2006 tarihli kararı, istifa dilekçeleri üzerindeki denetiminin kapsamı konusunda önemli noktalara ışık tutmaktadır. Yüksek Mahkeme'ye göre, "...Davacı el yazısı ile yazıp işverene verdiği istifa dilekçesinde haklı bir nedenle ayrıldığını iddia etmemiş, bu konuda delil de sunmamıştır. İstifa dilekçesinin hata ve hile ile alındığını da kanıtlayamamıştır. İş müfettişi tarafından yapılan tahkikat sonucu davacının işyerinden istifaen ayrıldığı kıdem ihbar tazminatına hak kazanmadığı saptanmıştır. Davacının kısa bir süre sonra başka bir işyerinde işbaşı yaptığı da SSK hizmet cetvelinden anlaşılmaktadır. Tüm bu deliller birlikte değerlendirildiğinde davacının haklı neden bulunmadan işyerinden ayrıldığının kabulü gerekir. Böyle olunca kıdem, ihbar tazminatı isteklerinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır"¹⁰.

Görüldüğü üzere işçi istifa dilekçesi vermekle birlikte, gerçekte iradesi sözleşmeyi nedensiz değil, haklı bir nedenle feshetmek olabilecektir. Dolayısıyla, istifa dilekçesinde açıklık olmamakla birlikte, işçi yargılama sürecinde haklı nedenle sözleşmeyi feshetme hakkı veren olguları ortaya koyarak, sözleşmenin feshini haklı nedenle fesih temeline oturtabilecektir. İkinci olarak, işçi hata, hile ve ikrah gibi irade bozukluklarına dayanarak istifa dilekçesinin geçersizliğini ileri sürebilecektir. İstifa dilekçelerine ilişkin yargı denetimi bu kararda belirtilen konularla da sınırlı değildir. Yine, istifa dilekçesinin işverenin savunması ile çelişkili olması, işçiden önceden alınan dilekçenin daha sonra işleme konulması veya şarta bağlı istifa durumlarında da Yargıtay'ın (her zaman) sözleşmenin işçi tara-

findan nedensiz feshini kabul etmediği görülmektedir. Aşağıda, Yüksek Mahkeme'nin gerçekleştirdiği denetimin kapsam ve sonuçları incelenecektir.

2. İstifa Dilekçesi ve İrade Bozuklukları

a) İrade bozukluğunu ispat yükü

İşverenin mahkemeye işçinin imzasını taşıyan ve istifa iradesini gösteren yazılı bir belge sunması durumunda; bu belge, sözleşmenin işçi tarafından feshedildiğini gösteren güçlü bir delil olarak kabul edilecektir. Bu belgenin hükme esas alınmaması, öncelikle işçinin irade bozukluğunu ortaya koyması ile mümkün olabilir. Ancak, söz konusu istifa dilekçesinin hata, hile veya tehdit ile alındığını ispat yükü, genel ispat kuralları uyarınca, bunu iddia eden işçiye düşecektir. Dolayısıyla, işçinin istifa dilekçesine bu yönlerden mahkemede itiraz etmemesi¹¹ veya bunun irade bozukluğu altında imzalandığını iddia etmesine karşın, bu iddiasını ispatlamaması durumunda, sözleşmenin işçi tarafından feshedildiği kabul edilecek ve sözleşmenin işverence haksız feshi iddiası kabul edilmeyecektir.

b) İstifa dilekçesinin baskı ile alınması

İstifa dilekçesinin işçinin elinden baskı neticesinde alınması mümkündür. Uygulamada, işçinin ceza kovuşturmasını gerektirecek bir olayla suçlanması durumunda, işçinin istifaya zorlanması zaman zaman gündeme gelebilmektedir. Nitekim, Yüksek Mahkeme, Cumhuriyet Savcılığı'na ihbar olunacağı tehdidi altında verilen istifa dilekçesinin işçinin gerçek iradesini yansıtmayacağını belirterek buna geçerlilik tanımamıştır. Yüksek Mahkeme'ye göre; "...Davacının ihbar kıdem tazminatı isteği istifa dilekçesine dayanılarak reddedilmiştir. Cumhuriyet Savcılığına ihbar olunacağı tehdidi altında alınan istifa dilekçesi davacının gerçek iradesini yansıtamaz. Esasen işyerinde hizmet süresi itibarıyla belirli hakları kazanmış bir kişinin hayatın olağan akışı içerisinde istifa ile bu hakları ortadan kaldırılması olağan bir davranış sayılamaz. Davacının işten istifa dilekçesi ile kendi arzusu ile ayrıldığını kabul ile hüküm tesisi isabetsizdir"¹². Görüldüğü gibi, Yargıtay, kararında, işçinin uzun bir kıdem süresine sahip olmasını da, feshin işçi tarafından yapılmadığını gösteren bir olgu olarak değerlendirmiştir. Yine bir başka kararında da benzer biçimde, "olayların gelişim seyri ve tanıkların samimi

beyanları”ndan istifa dilekçesinin davacının elinden baskı neticesinde alındığını kabul etmiştir¹³. Öğretide de belirtildiği gibi, ikrahın (korkutma) bir hükümsüzlük nedeni olabilmesi için bunun haksız nitelikte olması gerekir. Yasal bir hakkın kullanılacağına ilişkin beyan korkutma sayılmaz¹⁴. Ancak işveren, Savcılığa başvurma hakkını, işçinin sözleşmeyi kendisinin feshetmesi için bir baskı aracı olarak kullanması durumunda, işçiden alınan istifa dilekçesine geçerlilik tanınmaması gerekir¹⁵.

İstifa dilekçesinin geçersiz sayılması, bunun ancak ciddi bir baskı veya tehdit altında alınması halinde söz konusu olabilir. Nitekim, Yargıtay’a intikal eden bir olayda, davacı işçi, vermiş olduğu bir dilekçeyle, istifa etmek suretiyle işten ayrılmıştır. Her ne kadar istifa dilekçesinin işverenin baskısı sonucu verildiği iddia edilmiş ise de, davacı dinlettiği tanıklarla bunu kanıtlayamamıştır. Davalı tanı-

Yargıtay ilginç bir kararında işçinin eski bir bankacı olmasını gerekçe göstererek, tehdit altında istifa dilekçesi vermesinin söz konusu olmayacağını açıklamıştır. Yüksek Mahkeme bu kararında “...Dosya içinde bulunan 04/08/1995 tarihli dilekçede davacı işçinin istifa ederek işten ayrıldığı açıklanmış olup, kendisi tarafından da imzalanmıştır. Davacı bu dilekçeyi baskı ile düzenleyip imza etmek zorunda kaldığını bildirmiş ise de, kendisinin eski bir bankacı olduğu anlaşılmaktadır. Bunun baskı ile verildiği de usulünce ispat edilmiş değildir. Dosya içeriğine göre davacının ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir” anlatımına yer vermiştir¹⁸. Ancak bu uyuşmazlıkta davacının eski bir bankacı olması olgusuna Yüksek Mahkeme’nin ne maksatla gerekçesinde yer verdiği anlaşılabilir. Eğer Yüksek Mahkeme’nin bankacıların bilinçsiz bir şekilde imza atmayacağı şek-

İstifa dilekçesinin geçersiz sayılması, bunun ancak ciddi bir baskı veya tehdit altında alınması halinde söz konusu olabilir.

ğı da, otelde konaklayan bir İspanyol grubundaki hanımların otel personelince taciz edildiğinin seyahat acentesi yetkilileri tarafından bildirildiğini ve yapılan soruşturma sırasında davacının olayı itiraf ederek, istifa ettiğini bildirmiştir. Yargıtay, “...Bu tanığın ifadesindeki, davacıya olayın büyümesi ve ailesi tarafından duyulmaması gerektiğini söylemesi, istifa konusunda davacıya baskı yapıldığı şeklinde yorumlanamaz. Bu durumda davacının ciddi bir tehdit altında kalarak istifa ettiğini, istifa dilekçesinin, serbest irade ürünü olmadığını kabul etmek mümkün değildir” gerekçesiyle, yerel mahkeme kararını bozmuştur. Yerel mahkemenin kararında direnmesi üzerine olayın inceleyen Hukuk Genel Kurulu da Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin istifayı geçerli sayan değerlendirmesinin doğru olduğu sonucuna ulaşmıştır¹⁶. Buna karşılık, Yüksek Mahkeme’nin önüne gelen bir başka olayda, aslında herhangi bir suçu olmadığı halde, kendisine karşı açılan soruşturma nedeniyle bunalıma girecek, istifa dilekçesi verdiği anlaşılan davacı işçinin iş sözleşmesinin fesih bildirimini, sağlık nedenleri ve 16/II (ç) hükmü kapsamında değerlendirilerek kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır¹⁷.

linde bir düşüncesi varsa, bunun isabet derecesi tartışmaya açıktır. Gerçekten, her işçi gibi bankacılık sektöründe çalışan bir işçinin de işveren tarafından baskıya maruz kalması mümkündür.

Fransız hukukunda da, işçinin ağır bir kusur işlemesi ve bunun üzerine işverence istifaya davet edilmesi durumunda, işçinin fesih iradesinin sakatlanmayacağı ve bu durumda istifanın geçerli kabul edileceği ifade edilmektedir¹⁹. Buna karşılık, herhangi bir nedenle suçlanan ve bu nedenle kendisine önerilen istifa teklifini kabul eden işçinin, eğer gerçekte kendisine atfedilen kusurlu davranışlarda bulunmadığı anlaşılıyorsa, bu halde istifası geçersiz sayılabilecektir²⁰.

Yargıtay, istifa dilekçesinin baskı ve tehdit altında imzalandığı iddiası konusunda da resmi kurumlara ayrıcalık tanıyan görüşünü (diğer birçok alanda olduğu gibi) sürdürmektedir. Nitekim, Yüksek Mahkeme’ye göre, davacı resmi bir kurum ise istifa dilekçesinin zorla alındığı kabul edilemez ve bu konudaki tanık anlatımlarına itibar edilemez²¹. Böyle bir mantığın kabul edilebilir olmadığı kanısındayız. Sonuçta, resmi kurum veya genel anlamda devlet, soyut kavramlar değildir; bunlar da, insanlar tarafından yönetilmektedir. İşin içinde insan

unsuru olunca, tehdit, hile, baskı ve benzer her türlü uygulama olabilir. Dolayısıyla, Yüksek Mahkeme'nin getirdiği bu yorum isabetli değildir.

c) Beyaza imza

Baskı veya hile ile işçi istifa etmeye zorlanabileceği gibi, "beyaza imza" şeklinde alınan bir kağıt, sonradan işverence istifa dilekçesi olarak doldurulabilir. Ancak bu hususun ispatı işçiye düşmektedir. Yine bir kararında Yargıtay işçinin "beyaza imza" şeklinde boş kağıtlara imza attırıldığı ve daha sonra üstlerinin doldurularak işleme konulduğu şeklindeki iddiası ile ilgili olarak davacı işçinin tanık sözleri ile iddiasını ispatlamasının HUMK'a uygun olduğunu belirterek tanık sözlerine değer vermeyen yerel mahkeme kararını bozmuştur. Bu kararında Yargıtay, "...Davacı kendisi ve diğer çalışanlardan Belediye Başkanı ve yetkilileri tarafından 1993 yılında imzalarını taşıyan boş kağıtlar alındığını ve daha sonra üstlerinin doldurularak işleme konulduğunu ancak istifa etmelerini gerektiren bir neden olmadığını belirtmiştir. Mahkeme yazılı bir belge olan ve imzası kabul edilip içeriği kabul edilmeyen istifa dilekçesinin gerçek iradeyi yansıtmadığının ancak yazılı belge ile ispatlanması gerektiğini belirterek dinlenen tanık beyanlarına değer vermemiştir. Yine mahkemenin de kabul ettiği şekilde dinlenen davacı tanıkları belediye başkanının çalışanlardan ve davacıdan imzalı boş kağıt aldığını ifade etmişlerdir. Beyaza imza alınıp verilmesi hallerinde taraflar arasında karşılıklı ve kuvvetli emniyete dayanan bir münasebetin mevcut olduğu kabul edilmektedir. Böyle bir münasebet bulunmasa beyaz imza alınıp verilmesi düşünülemez. Bu durumda beyaza imza verenin diğerinden beyaz imza aldığını gösteren bir belge istemesi işin mahiyeti bakımından söz konusu edilemez. Kaldı ki, iddia bir taraftan davacının suiistimal edilen emniyeti dolayısıyla hile iddiasına da dayanmaktadır. Her iki bakımdan da davacının olayda şahit dinletmesi Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanununun 293. maddesinin 4. ve 5. bentlerine de uygundur. Bu durumda mahkemece yapılacak işlem tanık sözlerini değerlendirmek suretiyle davacının kıdem ve kötüniyet tazminat isteklerinde haklı olup olmadığını belirlemekten ibarettir"²².

Yargıtay'ın bu kararı, usul hukukçularının da dikkatini çekmiş ve buna ilişkin değerlendirmeler

yapılmıştır. Kararı değerlendiren Özekes'e göre, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararı bozarken dayandığı gerekçeler yerinde değildir. Yargıtay bozma gerekçesinde HUMK m. 293/4 ve 5. bentlerini göstermiş olup, yazara göre bu maddelere dayanmak olanağı yoktur. İlk olarak, HUMK m. 293/IV'e dayanılmaz; zira bu hüküm senetle ispat kuralının, yani m. 288'in istisnası olup, HUMK m. 290 bakımından bu hükme dayanılmaz. Gerçekten, örf ve adete rağmen bir sözleşme yazılı olarak yapılmış ise, artık sözleşmeyi hükümden düşüren veya kuvvetini azaltan iddia ve savunmaların da HUMK 290. madde gereğince senetle yapılması gerekir. Karara konu olan olayda, mevcut bir senede karşı onu hükümden düşüren bir savunma olduğundan bunun senetle ispatlanması gerekir"²³. Yine, yazara göre, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, beyaz imza alınıp verilmesi hallerinde taraflar arasında karşılıklı ve kuvvetli emniyete dayanan bir münasebetin mevcut olduğu, böyle bir münasebet bulunmasa beyaz imza alınıp verilmesi düşünülemez ve bu durumda da beyaz imza verenin diğerinden beyaz imza aldığını gösteren bir belge istemesi işin mahiyeti bakımından söz konusu edilemeyeceği yolundaki gerekçesi de yerinde değildir. Hile ile alınmadığı sürece, beyaz imza veren, karşı tarafa güvenmesinin sonuçlarını baştan kabul etmiş demektir. Ayrıca, beyaz imza verenin kendisinin de boş bir belgeyi neden verdiğine dair bir senet alması mümkündür"²⁴.

Özekes, ayrıca, HUMK m. 293/V hükmünün de olaya uygulanmasını isabetli bulmamaktadır. Bilindiği gibi, HUMK m. 293/V, akitlerde hata, hile, gabin cebir ve ikrahın tanıkla ispat edilebileceğini düzenlemektedir. Yazara göre, boş bir kağıda imza atan bir kimsenin hataya düştüğünden söz edilemeyecektir. Ancak, boşa imza atıldığını bilmeden imzalı kâğıt veren kimsenin hataya düştüğünden söz edilebilir ancak somut olayda davacı işçi boşa imza attığını bilerek boş imza kağıdı vermiştir. Bu sebeple hata da söz konusu olmayacaktır"²⁵. Yazara göre, işçiye boş kağıt imzalatıp, daha sonra bunu istifa dilekçesi olarak doldurmanın ikrah sayılıp sayılmayacağı tartışılabilir. Buna göre, böyle bir uygulama iki şekilde söz konusu olabilir. İlk olarak, işçiden, iş devam ederken boş imzalı kağıt alınır, bu ikrah oluşturmaz. Zira işçi işe başlamıştır ve iş hukukundan kaynaklanan hakları doğmuştur. İşçi

boş kağıt imzalamazsa, işe alınmayacağı tehdidiyle de karşılaşabilir. Yazara göre her iki durumda da ikrahtan söz edilemez. Çünkü işçinin boş kağıt vermediği durumda, işveren kendisini işten çıkaramayacak ve iş hukukundan kaynaklanan haklarını daha uygun koşullarda kullanabilecektir. Buna göre işçi, boş kağıt vermekle mevcut durumunu zayıflatmaktadır. Böyle bir durumunda da Özeke'se göre ikrahtan söz etmek mümkün değildir. Yine, boş kağıt vermediği zaman işe alınmayacağı yolundaki bir tehdit de ikrah oluşturmaz, zira işçi her ne kadar işverenle eşit durumda olmasa da, işçinin boş kağıt vermemek veya başka bir iş aramak yönünde tercih kullanması da mümkündür²⁶.

Alangoya da, anılan kararı isabetli bulmadığını açıklamıştır. Yazara göre, Yargıtay'ın bu kararı tasvip edilemez. Zira Yargıtay'ın kökleşmiş içtihadında, haklı olarak böyle bir senet verenin karşı tarafa güvendiği ve bu güvenin sonuçlarına katlanması gerekeceği kabul edilmektedir²⁷. Ancak, olayda HUMK m. 290 bakımından istisna teşkil edecek bir durum olup olmadığının değerlendirilmesi gerekeceğini belirten *Alangoya*'ya göre, "teamül, hile ikrah gibi bir durum varsa mesele yoktur"²⁸. Olayda, sadece davacının değil, diğer çalışanların da aynı mealde istifa mektupları olup olmadığının objektif şekilde tespiti mümkündür. Durum böyle ise, yeni belediye başkanının seçiminden duyulan rahatsızlık nedeniyle, belediye çalışanlarının topluca istifa etmeleri, hayatın olağan akışına uygun değildir denebilir ve şahit dinlenebilir²⁹.

Kararı değerlendiren yazarların, somut olayda HUMK m. 293/IV ve HUMK 293/V hükümlerinin uygulanmasına yönelik eleştirilerinin teknik açıdan aksini ortaya koymak güç olmakla beraber, kanımızca Yargıtay'ın kararını sonuç itibarıyla yerinde görmek gerekir. Gerçekten, ülkemizde yükselen işsizlik oranları, işçileri son derece güç bir duruma sokmuş bulunmaktadır. Uygulamada, sadece boş kağıtlar değil, zaman zaman astronomik rakamlara ulaşan senetlerin, işe giriş aşamasında işçinin elinden alınması söz konusu olmaktadır. Hatta işçinin işe girişinden önce dahi istifa dilekçesinin alınması mümkündür³⁰. Yine hile veya tehdit ile işçinin elinden istifa dilekçesi alınması uygulamada görülmeyen bir olay da değildir³¹. Ancak, usul hukukçularının belirttiği teknik itirazların aksini ortaya koymak da kolay değildir. Gerçekten, genel olarak

usul hukukçularının beyaza imzanın tanıkla ispatlanmasına karşı oldukları görülmekte³², Yargıtay'ın diğer dairelerinin kararları, beyaza imzada tanıklığı kesin biçimde reddetme yönündedir; üstelik, bu yolda bir İçtihadı Birleştirme Kararı da mevcuttur³³. Ancak, yine de iş hukukunda, ülkemiz koşullarında olayı değerlendirdiğimizde, Yargıtay'ın ulaştığı sonucu yerinde görüyoruz. Gerçekten, bir belediyede çalışan bir çok işçinin aynı ayna istifa etmesi *Alangoya*'nın da belirttiği gibi hayatın olağan akışına uyan bir durum değildir ve bu konuda ispat normları bir ölçüde zorlanabilir.

d) İrade sakatlığını beyan etme süresi

Borçlar Kanunu'nun 31. maddesine göre, hataya düşen, hile veya ikraha maruz kalan tarafın 1 yıl içinde iptal hakkını kullanması gerekir. Nitekim, istifa dilekçesinde de irade bozukluğu olması durumunda, işçinin 1 yıl içinde bunun geçersizliğini öne sürmesi gerekir. Yargıtay da bir kararında "...Davacının davalıya ait işyerinde çalışırken 25.5.2000 tarihinde istifa etmek suretiyle işyerinden ayrıldığı, dosyadaki istifa dilekçesinden anlaşılmaktadır. Her ne kadar davacı ve tanıkları istifa'nın zorlama ile alındığını bildirmişlerse de davalı vekilinin yaptığı zamanaşımı defii nazara alındığında Borçlar Kanunu'nun 31. maddesinde öngörülen 1 yıllık zamanaşımı süresi geçmiş bulunduğundan istifa iradesine icazet verilmiş olduğu kabul edilmelidir. Bu durumda davanın reddi gerekirken ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir"³⁴ anlatımına yer vererek bu sonuca ulaşmıştır. Ancak öğretilerde de kabul edildiği üzere, Borçlar Kanunu'ndaki 1 yıllık süre, Yargıtay'ın belirttiğinin aksine zamanaşımı değil, hak düşürücü süre niteliğindedir³⁵.

3. İstifa Dilekçesinin Daha Sonra İşleme Konulması

İstifa dilekçesinin, işçinin rızasıyla alınmasına rağmen, bunun çeşitli nedenlerden dolayı, fiilen işleme konulmaması, ancak daha sonra işverence gündeme getirilmesi de söz konusu olabilmektedir. Nitekim, Yargıtay kararına konu bir olayda davacı işçi işyerinde çalıştığı sırada 13.10.1997 tarihinde Sosyal Sigortalar Kurumu'na müracaat ederek ne zaman emekli olabileceğini sormuş, Kurumun 12.02.1998 tarihli yazısında 01.12.2001 tari-

İşçi istifa dilekçesi vermiş olmakla birlikte, bunun işverenin savunması ile veya dosya içindeki belgelerle çelişmesi söz konusu olabilmektedir.

hinde 20 yılı tamamlamış olacağı ve bu tarihten itibaren emekli olabileceği bildirilmiştir. Bu yazı üzerine daha sonraki kanun değişikliklerinden haberdar olmayan davacı 1.10.2001 tarihinde işverene verdiği dilekçe ile 01.12.2001 tarihi itibarıyla emekliye ayrılmak istediğini bildirmiştir. Daha sonra emeklilik için gerçekleşmesi gereken yaş koşulunu taşımadığını öğrenmiş ve işyerinde çalışmaya devam etmek istemiş, davalı işveren ise bu talebi kabul etmeyerek 1.12.2001 tarihinden itibaren davacının çalışmasına izin vermemiştir. Yüksek Mahkeme, "...Davacının 01.10.2001 tarihli dilekçesi emeklilik sebebiyle iş sözleşmesinin feshi niteliğinde değildir. Söz konusu dilekçede davacı işçi, emekliye ayrılmak istediğini belirtmiştir. Davacı bu dilekçe üzerine işyerinden kendisi ayrılmış değildir. İşyerinde 20 yıl süreyle çalışan bir işçinin tazminat haklarını geride bırakacak şekilde işyerinden kendiliğinden ayrılması da hayatın olağan akışına aykırıdır. Böyle olunca davacının ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazandığının kabulü gerekirken yazılı şekilde isteklerin reddi hatalıdır"³⁶ sonucuna ulaşmıştır. Yine Yargıtay; bir başka kararında, istifa dilekçesinde belirtilen tarihten sonra işçinin çalışmaya devam ettiğini tespit etmiş ve işçinin istifa ettiği yolundaki savunmaya itibar etmemiştir³⁷. Benzer bir uyuşmazlıkta da, Yargıtay bu görüşünü sürdürmüştür³⁸.

4. İstifa Dilekçesinde Çelişki

İşçi istifa dilekçesi vermiş olmakla birlikte, bunun işverenin savunması ile veya dosya içindeki belgelerle çelişmesi söz konusu olabilmektedir. Nitekim böyle bir durumda, aynı ibraname uygulamalarında olduğu gibi³⁹, Yargıtay işçi tarafından verilen istifa dilekçelerini geçerli saymamaktadır. Gerçekten Yüksek Mahkeme'ye göre, "...davalı işveren, davacının istifa ettiğini savunmasına rağmen çek senedi ile bir miktar kıdem tazminatı ödediğine göre, savunmasında çelişkiye düşmüştür. Bu

durumda istifaya değer verilemez. Davacının ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandığının kabulü gerekir. Mahkemece bu alacakların hesap edilip fazla çıktığı takdirde çek senedi ile ödenen kıdem tazminatının mahsubu ile bakiye kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının hüküm altına alınması gerekir. Yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, hükmün bu nedenle bozulması gerekmiştir"⁴⁰. Yüksek Mahkeme, bir başka kararında, istifa dilekçesinin dosyada işçinin feshe bağlı tazminat haklarının ödendiğini gösteren ibraname ile çeliştiğini dikkate almış ve bunu geçersiz saymıştır. Yargıtay bu kararında "...Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının hizmet akdinin ihbar ve kıdem tazminatı hak edecek şekilde sona erip ermediği noktasında toplanmaktadır. Davalı işveren önce duruşmalara gelmemiş, yargılamanın sonraki aşamalarında ise davacının istifa ettiğini bu nedenle de ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmadığını savunarak istifanemeyle birlikte bir de ibraname vermiştir. İbraname incelendiğinde ihbar ve kıdem tazminatıyla birlikte bir kısım işçilik haklarının da ödendiği belirtilmiştir. Bir yandan ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanılmadığını gösteren istifa dilekçesine dayanılırken, diğer yandan ihbar ve kıdem tazminatlarının ödendiğini gösteren ibranamenin ibrazı çelişkili bir durum ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda bu belgelere dayanılması mümkün değildir"⁴¹ sonucuna ulaşmıştır.

Yargıtay'ın istifa dilekçesini yoruma tabi tuttuğu bir başka kararında da; "...Davacı işçi, iş sözleşmesinin haklı bir nedene dayanmaksızın 08.06.2001 tarihinde feshedildiğini ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuştur. Mahkemece, davacının 25.06.2001 tarihli dilekçeyi imzalararak işverene vermek suretiyle kendisinin iş sözleşmesini feshettiği gerekçesiyle her iki tazminat isteğinin reddine karar verilmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, davacının imzasını taşıyan 25.06.2001 tarihli belgede, "U.A.Ş.'den 08.06.2001 tarihinde işten ayrıldım, iki aylık maaşımı aldım" ibaresi yazılı olup buradan davacının istifa etmek suretiyle ayrıldığı şeklinde bir anlam çıkmamaktadır. Öte yandan bu konuda ispat yükü kendisine düşen işveren, davacının 31.05.2001 tarihinde işyerinden kendi isteği ile ayrıldığına dair bir başka tutanağa daha dayanmıştır. Bununla birlikte davacının işyerine ait araçla 02.06.2001 tarihinde bir tra-

fık kazasına karıştığı da işverence ileri sürülmüş olmakla davalının savunmaları çelişkili bir hal almıştır. Böyle olunca davacı işçinin işyerinden kendisinin ayrıldığı birbirini doğrulayan tutarlı delillerle davalı işverence ortaya konulabilmiş değildir. İşyerinde 7 yıldan fazla çalışan bir işçinin aylık 500 Amerikan Doları ücretini ve kıdemine bağlı parasal hakları da geride bırakarak kendi isteğiyle işten ayrılması da hayatın olağan akışına aykırıdır” anlamına yer verilmiştir⁴².

Yargıtay, bir kararında da Türkiye İş Kurumu’na verilen işten ayrılma bildirgesi ile istifa dilekçesinin çeliştiğini dikkate alarak istifa dilekçesine geçerlilik tanımamıştır. Gerçekten Yüksek Mahkemeye göre; “...Davacının iş sözleşmesinin davacının istifası üzerine sona erdiği mahkemece kabul edilmiş ise de istifa dilekçesi bulunmayıp, ibraname başlıklı belgede davacının istifa ettiğinden söz edildiği, buna karşı Türkiye İş Kurumuna verilen işten ayrılma belgesinde işverenin 4857 Sayılı Yasa’nın 17. maddesine yer verdiği görünmektedir. Her ne kadar davalı tanıkları davacının istifa ettiğini bildirmişler ise de, davalı işyerinde halen çalışmakta olduklarından davalının tanzim ettiği işten ayrılma belgesini yok sayacak nitelikte değildir. Bu durumda feshin işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın yapıldığı kabul edilerek, ihbar ve kıdem tazminatlarının bilirkişice hesaplanılarak hüküm altına alınması gerekirken, mahkemece yazılı şekilde reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir”⁴³. Kararda belirtilen noktalar, sözleşmenin kimin tarafından feshedildiği konusunda yeterli açıklık içermemektedir. Ancak görülen o ki, belki de gerçekte işçinin işten ayrılmasına rağmen, işverenin işçiyi işsizlik sigortasından yararlandırmak amacıyla düzenlemiş olduğu belge aleyhine delil oluşturmuştur. Dolayısıyla, işverenlerin bu ve buna benzer yargı kararlarını gözönünde tutarak dikkatli hareket etmeleri gerekir.

5. Şarta Bağlı İstifa Dilekçesi

İşçi, istifa dilekçesini belirli şartlara bağlayarak vermiş bulunabilir. Örneğin işçi, kendisine bir takım haklar verilmesi şartı ile istifa dilekçesi vermiş olabilir. Bu durumda işçinin verdiği dilekçe, sözleşmenin tek taraflı fesih iradesi değil, sözleşmenin anlaşmalı feshi anlamında bir teklif olarak yorumlanmalı ve işverenin işçinin öngördüğü şartı yerine

getirmemiş olması durumunda, istifa dilekçesine geçerlilik tanınmamalıdır. Nitekim Yargıtay da; “...Davacının kıdem ve ihbar tazminatı istifa dilekçesine dayanılarak mahkemece reddedilmiştir. Dosya içerisinde mevcut 4.2.2003 tarihli dilekçede "kıdem tazminatım ve tatillerden dolayı alacağım verilmek şartı ile istifamın kabulü" denmektedir. Görüldüğü gibi davacı şarta bağlı bir istifa dilekçesi vermiştir. Şarta bağlı istifa dilekçesinin geçerli olduğu kabul edilemez. Nitekim, davacıya kıdem tazminatı da ödenmemiştir. Diğer yandan, dinlenen davacı tanıkları da davacının istifa iradesinin olmadığını, işverenin haklarını vereceğini söylemesi üzerine bu dilekçeyi verdiğini söylemişlerdir. Tüm bu nedenlerle davacının gerçek iradesini yansıtmayan dilekçeye dayanılarak, ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” sonucuna ulaşmıştır⁴⁴.

İş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinden önce sadece teorik düzeyde kalan ikale (sözleşmenin karşılıklı anlaşma ile sona erdirilmesi) kurumu, 2003 yılı sonrasında uygulama bakımından önem kazanmaya başlamıştır. Nitekim bu tarihten sonra ikale kurumunun teorik altyapısını oluşturan bilimsel çalışmalar yayınlanmıştır⁴⁵, ancak Yargıtay ve mahkemeler daha önce alışık olmadıkları bu yeni kavramı hukuksal bir kalıba henüz oturtmamıştır. Bunda, işçi ve işveren tarafların da emredici yasal düzenlemeler karşısında ikale anlaşmasını ne şekilde formüle edeceklerini bilememelerinin ve değişik yollara başvurmalarının da rolü bulunmaktadır. Nitekim, uygulamada işçi ve işveren, işçinin belirli haklarının ödenmesi şartıyla sözleşmenin sona ermesi konusunda anlaşmakta, ancak iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasının önüne geçmek için istifa dilekçesi düzenlenerek sözleşme işçi tarafından feshedilmiş gösterilebil-

İş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinden önce sadece teorik düzeyde kalan ikale (sözleşmenin karşılıklı anlaşma ile sona erdirilmesi) kurumu, 2003 yılı sonrasında uygulama bakımından önem kazanmaya başlamıştır.

mektedir. Ancak bu durumda, zaman zaman işçilerin dava açtıkları ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istedikleri de görülmektedir. Bu noktada mahkemenin işçinin elinden çıkmış bir istifa dilekçesi ve yine işçinin bazı haklarının (özellikle kıdem ve ihbar tazminatı gibi) ödenmesi gibi bir-biri ile çelişen olguları bir arada değerlendirerek sonuca gitmesi gerekmektedir. Öncelikle, itiraf etmek gerekir ki mahkemenin bu noktadaki işi hiç de kolay değildir ve uygulamada da birbiri ile çelişen farklı kararlar da çıkmış bulunmaktadır. Nitekim, Yargıtay, 27.12.2004 tarihli kararında, işçinin “kıdem ve ihbar tazminatı tutarı ile diğer sosyal haklarımın tarafıma ödenmesi halinde ayrılabilceğimi arz ederim” şeklindeki dilekçesi karşısında, iş sözleşmesinin feshedilmesini istediği ve anılan dilekçenin baskı altında alındığı iddiasının işçi tarafından kanıtlanamamış olması karşısında, davacı işçinin isteği ile gerçekleşen feshin geçerli fesih olduğu sonucuna ulaşmıştır. Görüldüğü gibi Yargıtay, sözleşmenin işçi tarafından feshedildiğini kabul etmediği gibi, tarafların anlaşması ile sona erme (ikale) kurumunu da somut olaya uygulamamış, sözleşmenin işverence feshedildiği yargısına ulaşmıştır⁴⁶. Yargıtay, 16.11.2005 tarihli kararında ise, “...Davacının verdiği ayrılma dilekçesi istifa niteliğinde değildir. Zira bazı koşullara bağlanmış, ayrıca davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödenmiştir. İş sözleşmesi devam ederken alınan bu belgenin işçiyi iş güvencesi hükümlerinden yararlandırmamak için alındığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple anılan belgeye itibar edilerek işe iade davasının reddedilmesi yerinde değildir” sonucuna varmıştır⁴⁷.

Görüldüğü üzere birbirine tamamen zıt kararlar söz konusudur. Ancak her iki kararda da ortak nokta, işçinin istifa dilekçesi vermiş olmasına rağmen, sözleşmenin işverence feshi şeklinde nitelendirme yapılmış olmasıdır. İlk kararda işveren yönünden geçerli fesih kabul edilirken, ikinci kararda geçersiz fesih var sayılmış ve buna ilişkin hukuki sonuçlar uygulanmıştır. Esasen, her iki karar da eleştiriye açıktır. İlk olarak iş sözleşmesinin işçi tarafından şarta bağlı olarak sona erdirilmek istenmesi, işveren yönünden bir “geçerli fesih nedeni” olarak nitelendirilemez⁴⁸. İkinci kararda ise, sorgulanması gereken nokta, işçinin istifa dilekçesi vermesine karşın kendisine yasal haklarının ödenmiş

olmasının, işverenin mutlak anlamda iş güvencesi hükümlerinden dolanmak anlamında, deyim yerindeyse kötü niyetini gösteren bir olgu olup olmadığıdır. Kanımızca bu soruya her zaman olumlu yanıt vermek mümkün değildir. Gerçekte, tarafların ortak arzusu sözleşmeyi anlaşarak sona erdirmek doğrultusunda olabilir ve bu anlamda işverenin herhangi bir baskısı söz konusu olmayabilir. Dolayısıyla, böyle bir zorlamanın varlığı kanıtlanmadığı sürece işverenin kötü niyetli olduğu varsayımından hareket edilmesi ve feshin işveren tarafından yapıldığından hareketle geçersiz feshin sonuçlarının uygulanması isabetli değildir⁴⁹.

6. İstifa Dilekçesi ve İşçinin Dayandığı Fesih Nedeni

İstifa dilekçesi kapsamında, işçinin hangi nedene dayanarak sözleşmeyi feshettiği konusunda bir açıklık bulunmayabilir. Böyle bir durumda Yüksek Mahkeme, istifa dilekçelerini mutlak anlamda sözleşmenin nedensiz şekilde fesih iradesini yansıtan bir belge olarak nitelendirmemekte, sözleşmenin feshini haklı kılan olguların var olup olmadığı denetlenebilmektedir⁵⁰. Yargıtay’ın konuya ilişkin kararları incelendiğinde, istifa belgelerini “işçi lehinde yorum” yöntemi ışığında değerlendirdiği söylenebilir. Nitekim, Yüksek Mahkeme’nin önüne gelen bir olayda, davacı işçi, işverene hitaben yazdığı “yıllarca çalıştığım işyerinizde ve de tarafıma verilen sorumlu müdürlük görevimin gereği ve çile yapmamı engelleyen genel ve şahsi problemlerle bu görevden ayrılmam sorumluluk ve gerekliliğini anlamış bulunuyorum. İstifamın kabulünü arz ederim” şeklinde bir dilekçe ile işyerinden ayrılmıştır. Yargıtay, çözümlenmesi gereken sorunun bu tür bir ayrılmanın haklı bir nedenle ayrılma olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği olduğunu tespit ettikten sonra, “...Mahkemenin de hüküm altına almak suretiyle kabulünde olduğu gibi, iki aylık ücreti ve fark ücretlerinin işveren tarafından ödenmemiş bunun sonucu olarak da ücret alacağının gerçekleşmiş olduğu bir sürede davacı işçi anılan dilekçeyi vererek işyerinden ayrılmış olduğuna göre, dilekçesinin bu alacaklarının da ödenmemesi sonucu verilmiş olduğunun kabulü gerekir. Böyle bir durum 1475 sayılı İş Kanununun 16/II-d bendi kapsamına girer ki bunun sonucu olarak da dava-

cının haklı nedenle sözleşmeyi feshettiğini kabul etmek icab eder. Bu durumda da davalı son işveren P. A.Ş. nin son ücret üzerinden tüm süre ile sorumlu ve önceki diğer davalı işverenlerin çalıştırdıkları süre ve o tarihteki ücretler üzerinden sorumlu olacakları düşünülerek hüküm kurulmalıdır”⁵¹ anlatımına yer vererek, işçinin istifa mektubunu, sözleşmenin haklı feshi anlamında yorumlamıştır.

Benzer bir olayda da, davacı işçi verdiği istifa dilekçesinde işyerinde günde 12 saatin üzerinde çalışması yapılması sebebiyle sağlığının bozulduğunu ve bu fazla çalışmaların karşılığının ödenmediğini belirterek işyerinden ayrılmak istediğini açıklamıştır. Bu dava ile haklı olarak sözleşmesini feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı isteğinde bulunmuş, mahkemece, söz konusu fesih, istifa olarak değerlendirilmek suretiyle isteğin reddine karar verilmiş ancak diğer taraftan işyerinin fazla mesai yaptığı kabul edilerek çalışma karşılığı alacağı ise hüküm altına alınmıştır. Yüksek Mahkeme, “...Davacı işçi anılan dilekçesiyle açıkça fazla mesaiye zorlanması ve karşılığının ödenmemesi olgularından bahsettiğine ve yapılan yargılama ile bu hususlar tespit edildiğine göre bundan yalın bir istifa olarak kabul etmek mümkün değildir. Davacının fazla mesai alacaklarının ödenmemesi sebebiyle sözleşmesini feshetmesi 1475 sayılı İş Kanununun 16/II-d maddesi uyarınca haklı fesih halini oluşturur. Mahkemece kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” sonucuna ulaşmıştır⁵².

Yargıtay’ın birçok kararında, istifa mektubundaki sözlerin yanı sıra, somut olay bakımından, işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshetmesini gerektirecek olguların olup olmadığını da irdeleyerek sonuca gittiği görülmektedir⁵³. Örneğin, 13.9.2005 tarihli kararda “...İş akdinin işçi tarafından haklı nedenle feshedildiği kabul edilerek ihbar tazminatının reddine karar verilmişse de davacı tarafından imzalanan 2.10.2003 tarihli istifa dilekçesinin işverence yapılan baskı neticesinde alındığı bu beyanın çalışma koşullarındaki değişikliğin davacı tarafından kabul edilmediğini gösterdiği dosyadaki bilgi ve belgelerden ve özellikle tanık beyanlarından anlaşılabilir olmakla ihbar tazminatı talebinin kabulü yerine reddi hatalıdır” sonucuna ulaşılmıştır⁵⁴.

Benzer şekilde, 27.11.2006 tarihli kararda “..Davacının 19.3.2003 tarihli ihtarname ile ikramiye alacağı ve ücretinin zamanında ödenmesini talep ettiği anlaşılmaktadır. Bu ihtarnameden sonra davacının 24.4.2003 tarihinde istifa etmesi ve ibraname vermesi iş akdinin haklı nedenle işçi tarafından feshedilmesi niteliğini taşır. Bu nedenle ibranamede ödendiği belirtilmeyen kıdem tazminatı, genel tatil ücreti ve hafta tatili ücreti alacaklarının hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”⁵⁵ hükmüne varılmıştır.

Kanımızca, Yargıtay’ın, işçinin istifa iradesinin açıkça ortaya konulmasına ilişkin görüşü, genel olarak isabetli bulunmaktadır. Nitekim, Fransız İş Yargısı da, işçinin iradesinin açık bir biçimde iş sözleşmesini nedensiz biçimde sona erdirmeye yönelik olup olmadığı üzerinde büyük bir hassasiyetle durmaktadır. Bu anlamda, işçinin sözleşmeyi sona erdirmesinde başka faktörlerin etkili olup olmadığı, araştırılmaktadır⁵⁶. Nitekim, öğretide de, yargıçların son derece geniş biçimde takdir haklarını kullandıkları ifade edilmektedir. Fransız hukukunda, işçinin sözleşmeyi feshetmesine işverenin sebep olması durumunda, bu bir (licenciement), yani işverenin feshi anlamında yorumlanmaktadır. Dolayısıyla, Fransız hukukunda, bizde işçi bakımından öngörülen (İş K. m. 24) haklı fesih nedenlerinin, işverenin haksız feshi anlamında ele alındığını söyleyebiliriz⁵⁷.

Ancak önemle belirtmek gerekir ki, istifa dilekçesinde fesih sebebini açıkça belirtsin⁵⁸ ya da belirtmesin, işçi her halde varlığını iddia ettiği haklı sebepleri mahkeme önünde kanıtlayarak yükümü altındadır. Yüksek Mahkeme, aynı işveren bakımından uyguladığı gibi, işçinin de iddialarının istifa dilekçesi ile çelişmesini inandırıcı bulmamakta ve bu gibi iddia ve savunmalara değer vermemektedir. Gerçekten Yüksek Mahkeme’ye göre; “...Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı bu işyerinde çalışırken el yazısıyla düzenlediği dilekçe ile verimli olarak çalışabilme inancını kaybettiğini ileri sürerek işyerinden ayrılmak üzere istifasını bildirmiştir. Daha sonra davacı Noter aracılığıyla gönderdiği ihtarname ile fesih sebeplerini açıklamıştır.” Dosya içeriğindeki bu bilgi ve belgeleri bütünlük içinde değerlendiren Yargıtay; “...Davacının önceki 10.3.1998 tarihli istifa dilekçesindeki gerekçesiz

yazısı ile daha sonra çektiği ihtarname arasında bir ilişki kurmak mümkün değildir. Diğer bir deyişle istifa dilekçesiyle, davacının işyerinden sebepsiz olarak ayrıldığını kabul etmek gerekir. Bu durumda davacının kıdem tazminatı isteminin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü isabetsizdir” sonucuna ulaşmıştır⁵⁹. Gerçekten, işçinin istifa iradesinin aslında sözleşmenin haklı nedenle fesih anlamında olduğu konusunda mahkemede bir kanaat hasıl olmuyor ise, işçinin talebi kabul edilmeyecektir. Nitekim, Yargıtay’ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta, davacı işçi, işveren tarafından bir süre Ukrayna’daki işyerinde görevlendirildiği halde bu döneme ilişkin ücretinin ödenmemesi ve çalışılan sürenin Sosyal Sigortalar Kurumu’na eksik bildirilmesi sebebiyle işverenle yaptığı görüşme sırasında, kendisine yöneltilen hakaretler sonucu işyerinden ayrılmak zorunda kaldığını belirterek kıdem tazminatı isteğinde de bulunmuştur. Davalı ise davacının 22.5.1997 tarihli dilekçesi ile istifa etmek suretiyle sözleşmesini feshettiğini ileri sürmüş, anılan isteğin reddini savunmuştur. Davacı işçinin anılan dilekçesinde "bazı nedenlerden dolayı" işyerinden ayrılmak istediğini belirtilmektedir. Yargıtay; "...fesih nedenleri açıkça gösterilmediği gibi, bu konuda dinlenen davacı tanıklarından biri, davacının rahatsızlanarak birkaç gün gelememesi sebebiyle sözleşmenin işverence feshedildiğini, diğeri ise fesih konusunda bilgisinin olmadığını beyan etmiştir. Mahkemece dinlenen davalı tanığı ise davacının maaşı az bularak ayrıldığını belirtmiştir. Böyle olunca davacının kendi isteği ile istifa etmek suretiyle işyerinden ayrıldığının kabulü gerekir. Bunun sonucu olarak da kıdem tazminatı isteği reddedilmelidir” sonucuna ulaşmıştır⁶⁰.

DİPNOTLAR

- 1 Bkz. E. Özdemir, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul Barosu Yay., İstanbul 2006; İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Sicil, Mart 2007, 31 vd.
- 2 Y.9HD, 18.2.202, 2001/17550, 2002/2807, İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi, Nisan 2003, 1762; Y.9HD, 14.1.2001, 20742/116, İstanbul Barosu Dergisi, C.76, 2002/4, 1040-1041; "...Gerçekten, işçinin kıdem tazminatını hak etmeyecek şekilde sözleşmenin bozulduğunu ve izin hakkının kullanıldığını ispat yükümlülüğü işverene aittir" (Y.9HD, 6.7.1998,9953/11357, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr).
- 3 Y.HGK, 22.10.1997, E.1997/9-540, K.1997/866, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 4 Y.9HD, 30.4.2002, 2281/3673, Yargı Dünyası, Ocak 2003, 98-99;

- 5 Y.9HD, 23.11.1995, 13896/34492, Tekstil İşveren, Mart 1996, Sayı: 197, 15-16;
- 6 Pélissier-Supiot-Jeamnaud, Droit du Travail, Dalloz, Paris 2002, 479.
- 7 Pélissier-Supiot-Jeamnaud, Droit du Travail, 479.
- 8 Y.9HD, 11.12.2006, 14021/32256.
- 9 "...Dosya içerisinde 30.9.2004 tarihli davacının hizmet akdini "sözlü" olarak feshettiğine dair bir tutanak ve aynı tarihli işletmenin ve işyerinin gereklerinden doğan nedeni bildiren bir fesih yazısı bulunmaktadır. Davalının dayanağı olan ve personel müdür yardımcısı ile personel şefi tarafından düzenlenmiş "sözlü istifa" hakkındaki tutanağın istifa dilekçesi olarak kabulü söz konusu olamaz. Ayrıca davalı, ücretin indirilmesi hakkındaki kararın geri alındığını da kabul etmiştir" anlatımına yer veren Yüksek Mahkeme, bu olgular dosyadaki bilgi ve belgeler birlikte değerlendirildiğinde davanın kabulü gerekirken reddinin hatalı olduğu sonucuna ulaşmıştır (Y.9HD, 21.04.2005, 10927/14177, (Çalışma ve Toplum, 2005/3, 238-239)).
- 10 "...fesih beyanı, bozucu yenilik doğuran haklardan olup, karşı tarafa ulaşmakla, muhatabın kabulüne bağlı olmaksızın sonuçlarını doğurur. Somut olayda işveren tarafından davalının istifa dilekçesi üzerine konulan şerh ile dilekçenin verildiği ve tarihini ve ilgili birime havale edildiğini belirtmeye yönelik usuli bir işlem yapıldığı açıkça anlaşılmaktadır. Böyle olunca, anılan işlemde tarafların akdin feshi konusunda anlaşmışları ve ileri sürülen fesih nedeninin kabul edildiği sonucunun çıkarılması gerçeğe ve dosya içeriğine uygun düşmez. Akdin davalı işçi tarafından tek taraflı olarak feshedildiği kabul edilmeli, işverence yapılan işlemin sonuca etkili olmadığı düşünülmelidir" (Y.9HD, 16.1.2001, E.2000/15535, K.2001/255, Yargı Dünyası, Ekim 2001, Sayı:70, 43-44.) "...Davalının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile davacı işyerinde çalışırken istifa etmek suretiyle işten ayrıldığı anlaşılmaktadır. İstifa dilekçesinin işveren tarafından uygun görülmesi işçiye işverene ihbar oneli tanıma yükümlülüğünden kurtarmaz. Kaldı ki işveren vekili olarak istifa dilekçesini kabul eden kişinin işçi alma ve çıkarma yetkisi bulunmadığı, istifa dilekçesine "uygundur" şerhini düşmesi feshin anlaşma ile sona erdirildiğini göstermez. Bu nedenle ihbar tazminatı talebinin bir değerlendirmeye tabi tutularak kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi hatalıdır" (Y.9HD, 12.7.2006, /1797/20696, Legal İHD 2007, sayı:13, 343-344).
- 11 Y.9HD, 30.3.2006, E.2005/27538, K.2006/8073.
- 12 "...Dosyada mevcut 7.4.2001 tarihli belgede, davacı, imzasıyla davalı işyerinden kendisinin çıktığını kabul etmiştir. Cevap dilekçesi ile birlikte ibraz edilen bu belge ve imzanın fesihten önce düzenlendiği veya baskı altında imzalandığı ileri sürülüp kanıtlanmış değildir. Buna göre, 7.4.2001 tarihine kadar olan çalışması istifa nedeniyle sona erdiğinden, sonraki dönem yönünden de bir yıllık çalışma süresi bulunmadığından kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır" (Y.9HD, 1.4.2004, E.2003/18569, K.2004/6758, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr). Davacı, istifa dilekçesinin akit sona ermeden önce işveren tarafından alındığını, tarihinin bilahare doldurulduğunu iddia etmiştir. Mahkemece, davacının bu iddiasına değer verilerek, istifa dilekçesindeki farklı diğer yazıların farklı ellerden çıktığı tesbitiyle yetinilerek sonuca gidilmiştir. Davacı, istifa dilekçesinin hizmet akdi devam ederken alındığı, hata ve hile ile verildiği konularında delil ibraz etmemiştir. İstifadaki yazı ile imzanın farklı ellerden çıkması da

- davacının iddiasının kabulü için yeterli değildir. Davacı yargılama sırasında tanık dinletmekten de sarfınazar etmiştir. Açıklanan bu nedenlerle, istifa dilekçesine değer verilerek davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” (Y.9HD, 4.5.2006, E. 2005/30222, K.2006/12551).
- 12 Y.9HD, 23.03.1982, 2197/2980, Günay, Şerhli İş Kanunu, Ankara 1998, 583.
- 13 “...Davacı tanık olarak ve halen de işyerinde çalıştığı anlaşıl原因 muhasebe şefini ve diğer görevliyi dinletmiş olup bunların ifadelerine göre işine bağlı, sorumluluk duygusu olan bir işçidir. Aynı tanıklara göre bu mermi olayının davacının üzerine atılmak istendiği, hatta soruşturma süresince bir gün muhasebe şefi olan tanığın yanına ağlayarak gittiği ve elinden zorla istifa dilekçesi alındığını söylediği böyle bir dilekçe vermemesi halinde C. Savcılığına şikâyetle bulunulacağı tehdidinde bulduklarını, bu tehdit üzerine dilekçeyi imzalayıp verdiği anlaşılmaktadır. Diğer tanık da bu tanığı doğrular şekilde açıklamalar yapmıştır. Olayların bu gelişme seyri ve tanıkların samimi beyanlarından, baskı sonucu davacı bayan işçinin elinden istifa dilekçesi alındığı sonucuna varılmaktadır. Bu durumda bu dilekçeye dayanılarak davacı bayanın kendi isteği ile işyerinden ayrıldığı kabul edilemez. Feshin işverence gerçekleştirildiği düşünülerek ihbar ve kıdem tazminatları değerlendirilmeye tabi tutularak hüküm altına alınmalıdır” (Y.9HD, 15.2.1999, E.1998/19726, K.1999/2076, YKD, Kasım 1999, 1535-1536, kararın değerlendirilmesi için bkz. Ekmekçi, 1999 Yılı Kararları, 84).
- 14 Ö. Ekmekçi, Yargıtayın 1999 yılı İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 2001, 84.
- 15 “...Davacı işveren davacının istifa dilekçesi verip ayrıldığından kıdem ve ihbar tazminatı talep edemeyeceğini belirtip davanın reddini istemiştir. Mahkemece istifa dilekçesinin verildiği kabul edilmiş ancak rızaya müstenit olmayan ve tehditle alındığı on beş yıllık kıdemi bulunan bir işçinin istifa etmesinin hayatın olağan akışına uygun düşmediğinden işverence haklı neden olmadan işten çıkarıldığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir. Karar davalı tarafça temyiz edilmiştir. Davacının kantinde çalışırken işyerine mal getiren M. Firmasından verilen eşantıyon çantayı işyerinden çıkarırken görülmesi üzerine görülmesi ve polise vermek tehdidi karşısında istifa dilekçesi sunduğu anlaşılmaktadır. Ancak, istifa dilekçesinde şahit olarak imzası bulunan kişiler tanık olarak dinlenmeden soruşturma evrak celb edilmeden eksik soruşturma ile yazılı şekilde karar verilmiştir. Bu nedenle kararın bozulması gerekmiştir” (Y.9HD, 14.2.2005, E. 2004/24263, K.2005/4156).
- 16 Y.HGK, 29.06.1994, E.1994/9-171, K.1994/487, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 17 “...Davacı işçinin davalıya ait işyerinde 15 yıl kadar çalıştığı bu çalışmasının son döneminde dava dışı bir kişinin şikâyetle bulunması üzerine bir senet kaybolma olayı cereyan ettiği aslında böyle bir senet kaybının vuku bulmadığı ancak bu konu ile ilgili soruşturma yürütülürken banka personeline davacı bayan işçinin töhmet altında tutulduğu ve üzerinde manevi bir baskı oluşturulduğu iki banka personelinin evine kadar gitmek suretiyle boş bir kağıdın imzalatılmak istendiği, bütün bunlara karşı direnen davacının sonuçta psikolojik bunalım içine girdiği ve bankaya yazılı bir dilekçe vermek suretiyle istifa etmek zorunda kaldığı, dinlenen tanık anlatımları, hekim raporları ve dosya içeriği ile ortaya çıkmış bulunmaktadır. Davacının bu fesih bildirimini 1475 sayılı İş Kanununun 16/I-a ve II (ç) bentleri kapsamında değerlendirilerek hem sağlık hem de ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan bir neden olarak kabul edilip kıdem tazminatı yönünden davacının haklı olduğu ihbar tazminatına ise hak kazanmadığı sonucuna varılmalıdır. O halde karar ihbar tazminatının reddine karar verilmek üzere bozulmalıdır” (Y.9HD, 27.4.1999, 1114/7854, Günay, İş Kanunu Şerhi (2005), 756-757).
- 18 Y.9HD, 19.11.1997, 14529/19329, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 19 Péliissier-Supiot-Jeamnaud, Droit du Travail, 481 dn.7.
- 20 Péliissier-Supiot-Jeamnaud, Droit du Travail, 481 dn.7.
- 21 “...Davacı işçinin 12.6.1997 tarihli davalı işverene verdiği dilekçeyle bazı nedenlerden dolayı istifa ettiğini bildirerek işten ayrıldığı, dosya içerisindeki istifanameden anlaşılmaktadır. Her ne kadar mahkemece geçici işçi olarak çalışan davacının, her yıl benzer şekilde istifanamereler vererek daha açık deyimle istifaya zorlandığı ve vize işlemleri ikmal edilerek işini sürdürdüğü gerekçesine dayanmak suretiyle ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınmışsa da celbedilen şahsi sicil dosyasında belirtildiği gibi istifa dilekçelerine rastlanılmamaktadır. Sadece tanıklar böyle bir uygulamadan söz etmektedirler ki soyut tanık anlatımlarına göre bu istemler kabul edilemez. Davalı resmi bir kurumdur. Bu itibarla dosya içinde bulunan istifa dilekçesi davacıyı bağlar. Böyle olunca ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir” (Y.9HD, 3.3.1999, 4367/3942, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr).
- 22 Y.9HD, 13.12.2000, 13464/18865, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 23 M. Özkes Karar incelemesi-İş Akdinin Sona Ermesinde Boşa Atılan İmza, AÜHFD, C.51, 2002, 56.
- 24 Özkes, İş Akdinin Sona Ermesinde Boşa Atılan İmza, 56-57.
- 25 Özkes, İş Akdinin Sona Ermesinde Boşa Atılan İmza, 57.
- 26 Özkes, İş Akdinin Sona Ermesinde Boşa Atılan İmza, 59-60.
- 27 Y. Alangoya, Senede Karşı Senetle İspat Kuralı ve Hayatın Olağan Akışı Kavramı, Prof. Dr. Necip Kocayusufpaşaoğlu İçin Armağan, Ankara 2004, 526, dn.28.
- 28 Alangoya, Senede Karşı Senetle İspat Kuralı ve Hayatın Olağan Akışı Kavramı, 530.
- 29 Alangoya, Senede Karşı Senetle İspat Kuralı ve Hayatın Olağan Akışı Kavramı, 530-531.
- 30 Yargıtay tanık anlatımları ile işçinin işe girişinden önce istifa dilekçesi alındığı ispat edildiğinde feshin işçi tarafından yapılmadığına hükmetmiştir; “...Dosyada bulunan 31.5.1999 tarihli, istifa dilekçesinin daktilo ile düzenlendiği sadece tarih ve davacının ad ve soyadının el yazısı ile yazıldığı görülmektedir. Yargılama sırasında dinlenen davacı tanıkları, davacının şoför olarak çalıştığını, fesihden önce bir kaza yaptığını, kazadan sonra davacının çıkarıldığını, işverenin iş yerinde çalışan işçilerden işe girmeden önce istifa dilekçeleri aldığı Nitekim, kendilerinden de aynı şekilde istifa dilekçesi alındığını açıkça belirtmişlerdir. Bu anlatıma göre davacının iş yerinden istifa etmek suretiyle ayrıldığı ve hizmet akdinin davalı işveren tarafından davacıyı işten çıkarmak suretiyle feshedildiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu halde, davacının ihbar ve kıdem tazminatları istemlerinin reddine karar verilmesi isabetsiz olup, kararın bozulması gerekmiştir” (Y.9HD, 26.2.2001, 312/3440, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr).
- 31 Nitekim, Yargıtay, yukarıda incelediğimiz kararına benzer bir biçimde, yine bir belediyede işçinin verdiği istifa mektubuna

geçerlilik tanımamıştır. Ancak, bu kararında Yüksek Mahkeme'nin farklı bir hukuksal gerekçelendirmeye başvurduğu görülmektedir. Gerçekten, Yargıtay, somut olayda işçinin ödenmeyen işçilik alacakları olduğunu tespit ettikten sonra, işçinin istifa dilekçesinin bu alacakların ödenmemesi nedenine dayanan bir haklı fesih bildirimini olarak yorumlanması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Yargıtay kararına konu olan bu olayda, davacı, davalı işverenin son aylarda ücret ve diğer işçilik alacaklarını ödemediğini, seçimden sonra oluşan durumun bahane edilerek ödenmeyen alacakların ödenmesi amacı ile elinden kendi isteği ile ayrıldığına ve haklarını aldığına dair dilekçe vermeye zorlandığını, ödeme yapılması için dilekçe verdiğini, ancak ödemeler yapılmadığını ve fesihten sonra 2001 yılında bir kısım ödemelerin yapıldığını, işverenin yetkisini kötüye kullandığını ve istifaya zorladığını feshin işverence gerçekleştirildiğini belirterek ihbar ve kıdem tazminatları ile ücret alacağının hüküm altına alınmasını talep etmiştir. Davalı işveren seçimlerden sonra Başkanın değiştiğini işyerinde ihtiyaçtan çok fazla işçi bulunduğunu, alınan işçilerin işe alınırken belirlenen kadrolarda çalışmalarının istenmesi ve bazı işçilerin kendi siyasi düşüncelerine yakın görmedikleri belediye başkanı ile çalışmamak istemeleri nedeniyle kendi isteği ile ayrıldığını seçimden önceki dönemde alacakları olduğunu bunun da Bölge Çalışma Müdürlüğü tespitinden sonra ödendiğini, baskı ve zorlama olmadığını, hak kazanamayacağını belirterek davanın reddini savunmuştur. Mahkemece, ücretlerin bordroya göre ödendiği seçimlerden sonra davacının görev yerinin değiştirildiği, ancak iş şartlarında esaslı değişiklikten sonra davacının altı iş günü içinde fesih hakkını kullanmadığı fesihten önce ödenmeyen işçilik alacakları var ise de, bunların fesihten 1,5 yıl sonra ödenmesi nedeniyle ücretlerin ödenmesi için istifa dilekçesi alındığı iddiasını desteklemediği 3 yıl 3 ay sonra dava açarak bunu iddia etmesinin de hayatın olağan akışına uygun olmadığı gerekçeleri ile istekler reddedilmiştir. Yargıtay, "...davalı işyerinde seçim sonrası bir kısım işçilerin görev yerlerinin değiştirildiği, iş şartlarının başkalaştırdığı ihtiyaçtan fazla işçi bulunması nedeniyle azaltma yoluna gidildiği, işçilerin ödenmeyen ücret alacaklarının bulunduğu tartışmasız olup, bu husus mahkemenin de kabulündedir. Davalı işverenin istifa eden işçilere yasal haklarını ödeyeceğini beyan ettiği ve işçilerin de bu şekilde işverene istifa dilekçesini sunduğu, her iki taraf tanık anlatımlarından anlaşılmalıdır. Fesih tarihinde ödenmeyen ücret ile buna bağlı haklar olduğuna ve bu alacaklar daha sonra ödendiğine göre, işçinin istifası haklı fesih sayılmalıdır. Zira, ücretin ve buna bağlı hakların ödenmemesi işçi için haklı fesih nedenidir. Bu durumda davacı kıdem tazminatına hak kazanır. Bu alacakların 1,5 yıl sonra ödenmesi ve davanın 3 yıl sonra açılmış olması bu somut olguyu ortadan kaldırmaz. Mahkemece kıdem tazminatının kabulüne karar verilmelidir. Yazılı şekilde reddi hatalıdır" yargısına varmıştır (Y.9HD, 29.9.2003, 16598/15552, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr).

32 Bkz. İ. Postacıoğlu, Şahadetle İspat Memnuiyeti ve Hudutları, İstanbul 1964, 204-205; S. Üstündağ, Medeni Yargılama Hukukunun Esasları, İstanbul 2000, 663.

33 "...Kural olarak beyaza imza konularak düzenlenen ve borç doğuran belgeler itimadi bir işlem olup, imzalayan kişi, böyle bir belgenin aksini ancak yazılı (yasal) bir delille kanıtlamak yükümü altındadır. Aksi halde bu işlemde doğacak rizikolar ihtilafları imzalayanın baştan bilerek benimsemiş ve kabul etmiş sayılacağı için hukuki sonuçlarına katlanmak zorunda kalır. Ne var ki, davalılardan İ. P. velisi, diğer davalının davacının kızı olduğunu, özellikle kendisinden mal kaçırmak amacıyla el ve iş

birliği altında davada dayanan 2.1.1995 tarihli senedin düzenlendiğini savunmuştur. Bu savunma, hukuksal nitelikçe haksız fiile dayanan bir savunmadır. O nedenle davada tanık sözlerine ve diğer delillere itibar edilmesi usul hükümlerine uygundur. Yargılama safhasında toplanan deliller ve bunları doğrulayıp destekleyen diğer gelişim ve olgular usulün 240. maddesine ve hayat deneyimleriyle değerlendirildiğinde yerel mahkemenin direnme kararının usule ve yasaya uygun olduğu anlaşılmıştır" (Y.HGK, 24.11.1999, E.1999/13-910, K.1999/993, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr); "...Davalı savunmasında 10.7.1992 tarihinden sonra işin daire başına 38 milyon lira götürü bedelle tamamlandığını, ilk işin, ek sözleşme konusu işin yapıp tesliminden sonra düzenlenen 30.11.1993 günlü ibraname ile davacı yüklenicinin alacaklarını tahsil edip kooperatifi ibra ettiğini belirtmiştir. Davacı yüklenici söz konusu bu iki belgedeki yazıların inkar etmemiş, ibranamedeki ifadelerin sonradan yazıldığını, bu belgenin boş imzalı olarak verildiğini ileri sürmüştür. YİBK GK.'nın 24.3.1989 gün ve 1/2 sayılı kararına göre boş imzalı olarak verilen belgelerin anlaşmanın hilafına doldurulduğunun ispat edilmesi yazılı delille mümkün olup bu konuda şahit dinlenemeyeceği kabul edilmiştir. Davacı belgenin anlaşmaya aykırı olarak doldurulduğunu ispat edememiştir. Ancak bu konuda karşı tarafa bir yemin teklifine hakkı bulunmaktadır" (Y.15. HD, 24.5.2002, 744/2784, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr).

34 Y.9HD, 31.1.2005, E.2004/12484, K.2005/2699.

35 Oğuzman/Öz, Borçlar Hukuku Dersleri, İstanbul 1987, Cilt: I, 89-90; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, İstanbul 1993, 454-455.

36 Y.9HD, 16.12.2003, 8175/21996, Legal İHD, 2004/2, 643-644.

37 "...Davacı taraf talebinde, hizmet akdinin taşeron firma tarafından neden gösterilmeksizin feshedildiğini iddia etmiş; davalı (b) şirketi ise cevabında, işçinin kendi isteğiyle istifa ederek işinden ayrıldığını, devamsızlık ve olumsuz tutumunun haklı feshe yetki verecek yoğunlukta olduğu halde bu yola gidilmediğini savunmuştur. Dosya arasında bulunan istifa dilekçesi 25.10.1999 tarihlidir. Toplanan delillere göre, davacı işçiye Kasım 1999 ücretinin bir kısmı ödenmiştir. Davalı tarafın delil olarak dayandığı tutanakların üç tanesinin istifa tarihinden sonraki günlere ait olup, 30.10.1999, 30.11.1999 ve 29.12.1999 tarihlerini taşıması karşısında, varlığı davalı tanık anlatımlarıyla kanıtlanan istifadan sonra davacı çalışmasının devam ettiği anlaşılmalıdır. Davalı taraf da hizmet akdinin haklı nedenle feshedildiğini kanıtlayamadığından, hesaplanan kıdem ve ihbar tazminatlarına hükmedilmesi gerekirken, yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" (Y9HD, 03.03.2003, E.2002/16197, K.2003/2801, www.tisk.org.tr).

38 "...Dosya içeriğine göre davacı 12.5.2005 tarihinde istifa dilekçesi vermiş ise de daha: sonra tarafların anlaşması ile fesih iradesi ortadan kaldırılmıştır. İstifa dilekçesi üzerine yazılan "54 gün sonra ayrılması uygundur" ibaresinin davacı tarafından kabul edildiğine ilişkin kanıt bulunmamaktadır. Davacı anılan ibarenin bilgisi haricinde yazıldığını ileri sürmüştür. Davalı tanıkları da istifa dilekçesini verdikten sonra davacının ara vermeden çalışmaya devam ettiğini, ancak daha sonra tarafların anlaşamaması nedeni ile davacının çıkışının verildiğini açıklamışlardır. Mevcut olgulara göre davacı istifa dilekçesi verdikten sonra tarafların anlaşması ile ara vermeden çalışmasına devam etmiş, daha sonra 2.7.2005 tarihinde iş sözleşmesi davalı

işverence feshedilmiştir. Bu nedenle, feshin davacının istilası ile son bulduğunu kabul etme olanağı bulunmamaktadır. Davalı işverence iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilmiş olup, davacının işe iade isteğinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddedilmesi hatalıdır. Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir" Y.9HD, 11.12.2006, 25699/32649.

- 39 E. Özdemir, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Sicil, Mart 2007, 41-42.
- 40 Y.9HD, 28.6.2006, 63/19086, Legal İHD, 2006/12, 1465-1466.
- 41 Y.9HD, 01.05.2001, 1705/7403, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 42 Y.9HD, 16.12.2003, 7941/22005, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr; Buna mukabil, çelişkili olmamasına vurgu yapılarak istifa dilekçesinin geçerli sayıldığı kararlar da vardır: "...Dosyanın içinde davalı işverenin mahkemeye sunduğu 30/11/1993 tarihli "tutanak" başlıklı bir belge mevcut olup, bunun metninde aynen "..... bütün sosyal haklarımı alarak ayrıldım. Bu tarihe kadar hiç bir hak talep etmeyeceğimi beyan ederim. Kendi isteğimle istifa ettim." şeklinde açıklama yapılmış ve bu belge taraflarca imza altına alınmıştır. İçeriği itibariyle çelişkili olmayan bu belge karşısında davacı işçinin istifa etmek suretiyle işyerinden ayrıldığı kabulü gerekir. İşçi 1475 sayılı İş Kanununun 13 ve 14. maddelerine göre ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanamaz (Y.9HD, 29.9.1997, 12409/16458, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr).
- 43 Y.9HD, 5.7.2006, 929/19973, Legal İHD 2007, Sayı:13, 345-346.
- 44 Y.9HD, 20.12.2004, 19145/28987, Çankaya-Günay-Göktaş, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, 389.
- 45 U. Aydın, İş Sözleşmesinin Anlaşma İle Sona Erdirilmesi, Çimento İşv. D., Mayıs 2004, 4 vd., M. Ekonomi, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesine İlişkin Tarafların Anlaşması, İbraname İle İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh, Legal YKİ Dergisi, Ağustos 2006, 29 vd.
- 46 Y.9HD, 27.12.2004, 32081/29589, E. Kızılray, Davacının İşyerinden Koşullu Olarak Ayrılma İsteğine İlişkin Dilekçesi İstifa Niteliğinde Değerlendirilemez, Sicil, Mart 2007, 98, dn.7.
- 47 Y.9HD, 16.11.2005, 32532/36295 ve kararın incelenmesi Kızılray, ag. inceleme, 94 vd.
- 48 Kızılray, ag. inceleme, 98.
- 49 Kızılray, ag. inceleme, 99-100.
- 50 Y.9HD, 20.12.2004, 19145/28987, Çankaya-Günay-Göktaş, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, 389.
- 51 Y.9HD, 30.03.1998, 2511/5981, Günay, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005, 763.
- 52 Y.9HD, 27.6.2000, 6581/9834, Günay, İş Kanunu Şerhi (2005), 742-743; benzer şekilde: "...davacı istifa dilekçesi imzalarken iradesinin fesada uğradığını ispatlayamamıştır. Ancak "yeni çalışma şekline uyum sağlayamadığımdan istifa ettiğini belirtmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelerden özellikle tanık beyanlarından işyerinin çalışma koşullarının değiştiği bu nedenle davacının istifa etmek zorunda kaldığı anlaşılmaktadır. Bu durumda istifanın haklı nedene dayandığının kabulü gerekir" (Y.9HD, 18.9.2006, 25278/23008, Legal İHD 2007, Sayı:13, 326-327).
- 53 Y.9HD, 27.6.2000, 6581/9834, Günay, İş Kanunu Şerhi (2005), 742-743; "...Davacı ütücü olarak çalışmakta iken işverence fazla

mesai yaptırılmak istenmiş fazla mesaiye kalmak istememesi üzerine bahçe işlerinde çalıştırılmak ve iş şartlarında ağırlaştırma yapmıştır. Bu nedenle davacının istifaya zorlandığı tanık beyanlarıyla da anlaşılmıştır. Davacının feshi iş kanunu'nun 16.maddesi gereğince haklı fesih kabul edilerek kıdem tazminatı alacağı belirlenerek hüküm altına alınması gerekir. Aksine düşünceyle mahkemenin bu olayı reddi doğru değildir" (Y.9HD, 23.6.2005, E. 2004/28033, K.2005/22645).

- 54 Y.9HD, 13.9.2005, 28872/29769.
- 55 Y.9HD, 27.11.2006, 12330/31198.
- 56 Péliissier-Supiot-Jeamnaud, Droit du Travail, 480-481.
- 57 Péliissier-Supiot-Jeamnaud, Droit du Travail, 481.
- 58 "...Davacı dava dilekçesinde davalı işverenin kendisine küçük düşürücü sözler söyleyip hakaret ettiğini, bu nedenle iş akdini haklı nedenle feshettiğini, iddia etmiştir. Mahkemeye sunduğu 01.10.1999 tarihli istifa dilekçesinin içeriğinin de aynı olduğu İş Kanunu 16/II maddesi gereğince iş akdini feshettiğini iddia ettiği anlaşılmaktadır. Dinlenen davacı tanıkları davacının iddiasını doğrular beyanda bulunmamışlardır. Davalı tanıkları da davacının kendisinin işi bırakıp gittiğini belirtmişlerdir. Dosyada davacının haklı nedenle iş akdini feshettiğine dair bir belge ve bilgi yoktur. Bu durumda davacının kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır" (Y.9HD, 12.10.2005, 3389/33136).
- 59 Y.9HD, 20.6.2000, 7271/8771, Günay, İş Kanunu Şerhi (2005), 743-744.
- 60 Y.9HD, 17.11.1999, 14665/17562, Yasa Hukuk İçtihat ve Mevzuat Dergisi, C.XIX, Sayı:219/2, Şubat 2000, 307.