

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**22. Hukuk Dairesi**

Esas No.	2017/25001
Karar No.	2019/20485
Tarihi:	07/11/2019

<b>İlgili Kanun / Madde</b>
4857 S. İşK/120
1475 S.İşK/14

- **İSTİFA**
- **İSTİFA İLE ÇELİŞEN DURUMLARIN VARLIĞI HALİNDE ÇELİŞKİLİ DURUMLARIN İSTİFANIN GEÇERLİLİĞİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİNİN GEREKMESİ**
- **AYNI İŞVERENİN BİR VEYA DEĞİŞİK İŞYERLERİNDE GEÇEN SÜRELERİN KIDEM TAZMİNATI HESABINDA DİKKATE ALINMASININ KOŞULLARI**
- 

**ÖZETİ,** İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de, işverence dilekçenin işleme konulmamış olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan söz edilemez.İstifa belgesine dayanılmakla birlikte, işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, Türkiye İş Kurumuna yapılan bildirimde işveren feshinden söz edilmesi gibi çelişkili durumlarda, her bir somut olay yönünden bu çelişkinin istifanın geçerliliğine etkisinin değerlendirilmesi gerekir.İstifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik

taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu halde de istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır.1475 sayılı Yasanın 14/2 maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında, işçinin daha önceki fasıllı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirmesi için şarttır. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden, tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Ancak aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Zamanaşımı definin ileri sürülmesi halinde, önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem on yılı aşmışsa önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işyerinde 10/03/1999-01/10/2013 tarihleri arası aşçı olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı neden olmaksızın feshedildiğini beyanla kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, davacının davalı işyerinde aralıklı çalıştığını, davacın çalışmasının istifa nedeniyle sona erdiğini, buna rağmen davacıya kıdem tazminatı ödemesi yapıldığını beyanla davanın reddini savunmuştur.

### Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren, bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin haklı nedenle iş sözleşmesini derhal feshi 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin onelli fesih bildirimının normatif düzenlemesi ise aynı yasanın 17. maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında Yasada işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir. İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de, işverence dilekçenin işleme konulmamış olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan söz edilemez.İstifa belgesine dayanılmakla birlikte, işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, Türkiye İş Kurumuna yapılan bildirimde işveren feshinden söz edilmesi gibi çelişkili durumlarda, her bir somut olay yönünden bu çelişkinin istifanın geçerliliğine etkisinin değerlendirilmesi gerekir.İstifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu halde de istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır.1475 sayılı Yasanın 14/2 maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında, işçinin daha önceki fasıllı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirmesi için şarttır. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden, tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Ancak aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Zamanaşımı definin ileri sürülmesi halinde, önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem on yılı aşmışsa önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz.Somut olayda, davacı 10/10/1999 - 10/02/2000, 21/09/2001 - 30/06/2012, 18/04/2013-31/10/2013 tarihleri arası üç dönem halinde toplam 11 yıl 8 ay 22 gün davalı bünyesinde çalışmıştır. Mahkemece davacının 31/10/2013 tarihli istifa dilekçesine atfen dava konusu kıdem ve ihbar tazminatı talepleri reddedilmiş ise de davacının istifa dilekçesinin 18/04/2013-31/10/2013 tarihleri arası döneme ilişkin olduğu, işverence diğer iki çalışma dönemine ilişkin haklı fesih savunması yapılmadığı gibi 18/04/2013-31/10/2013 tarihleri arası üçüncü dönem çalışması yönünden de davalının istifa savunması ile çelişkiye düşecek şekilde davacıya kıdem tazminatı ödediği anlaşılmış olup dava konusu kıdem ve ihbar tazminatı istekleri davacının 10/10/1999 - 10/02/2000, 21/09/2001 - 30/06/2012, 18/04/2013-31/10/2013 tarihleri arası üç dönem halinde toplam 11 yıl 8 ay 22 gün çalıştığı kabulü ile hesaplanmalı, davalı tarafça yapılan kıdem tazminatı ödemesi mahsup edilmelidir. Dava konusu kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin yanılığlı değerlendirme ile yazılı şekilde reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07//11/2019 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

