İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1108
Karar No. 2026/3236
Tarihi: 15.04.2026

●FESİH BİLDİRİMİ
●İSTİFA
●İŞÇİNİN İSTİFA DİLEKÇESİNDEKİ İRADESİNİN FESATA UĞRATILMASI
●İŞVERENİN TAZMİNATLARIN DERHAL ÖDENECEĞİ SÖZÜNÜ VEREREK VE BENZERİ BASKILARLA İŞÇİDEN ALDIĞI İSTİFASININ GERÇEK İSTİFA İRADESİNİ YANSITMADIĞI
●İŞÇİNİN GERÇEK İSTİFA İRADESİNİ YANSITMAMASI HALLERİNDE FESHİN İŞVERENCE GERÇEKLEŞTİRİLMİŞ OLDUĞUNUN KABULÜNÜN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Fesih bildirimi tek taraflı bir irade beyanı olup bu beyan, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde süre verilerek sözleşmenin sona erdirilmesinde kullanılabileceği gibi belirli ya da belirsiz süreli sözleşmelerin haklı nedene dayanarak, işçi veya işveren tarafından süre verilmeksizin sona erdirilmesinde de kullanılmaktadır. Bu nedenle iş sözleşmelerinde fesih bildirimi sözleşmeyi belirli bir sürenin geçmesiyle ya da derhâl sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı bir irade beyanı olup muhataba ulaşması ile sonuç doğurur. İş sözleşmelerinde fesih bildiriminde bulunma hakkı, kural olarak her iki tarafa da tanınmıştır. Hukuki niteliği itibarıyla fesih bildirimi, yenilik doğuran bir hak olup beyanın karşı tarafa ulaşması ile sonuç doğurur; bu nedenle karşı tarafın kabulüne gerek yoktur. Hukuk sistemimizde feshin işçi veya işveren tarafından yapılmasına bağlanan hukuki sonuçlar

farklı olduğundan fesih bildiriminin kimin tarafından gerçekleştirildiğinin belirlenmesi önem taşımaktadır. Yine iş sözleşmesinin her iki tarafça feshedilmiş olması hâlinde de ilk önce kimin tarafından feshedildiğinin ortaya konulması gerekmektedir. İş sözleşmesinin kimin tarafından feshedildiği belirlendikten sonra sözleşmeyi sona erdiren bozucu yenilik doğuran hak bu kişi tarafından kullanılmış sayılacağından, feshe bağlanan hukuki sonuçlar kullanan kişiye göre belirlenecektir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 19.09.2018 tarihli ve 2015/22-3097 Esas, 2018/1339 Karar sayılı karar)

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.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vererek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması hâlinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu hâlde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının 19.03.2015 - 15.01.2018 tarihleri arasında reklam grup başkanı olarak çalıştığını, manevi olarak yıpranan davacının bu durumu işveren yetkilisine e-posta olarak ilettiğini ancak e-postanın istifa olarak yorumlandığını, iş sözleşmesinin davalı tarafından sona erdirildiğini iddia ederek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, ücret, prim, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının 17.11.2017 tarihli e-posta ile istifasını Şirket sahibine sunduğunu, Şirket sahibinin aynı gün verdiği cevap ile

istifayı kabul ettiğini, davacının alacağı olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının 20.03.2015-15.01.2018 tarihleri arasında davalı işyerinde çalıştığı, davacı vekili müvekkiline karşı son bir yılda bilinçli bir şekilde olumsuz davranışlara girildiği, onayı alınmaksızın priminin düşürüldüğü, tüm bu esaslı değişiklikler karşısında müvekkilinin psikolojik olarak yıprandığı ve bu şekilde çalışmaya devam edemeyeceğini bildirir e-posta attığını, bu e-posta istinaden raporlu olduğu bir dönemde işveren tarafından işverence istifasının kabul edildiğinin bildirilerek iş sözleşmesine son verildiğinin iddia edildiği, davalı vekilince ise onayı alınmaksızın davacının ücretinde değişiklik yapılmadığı, tasarruf tedbirlerine ilişkin kararların davacı ile birlikte alınarak uygulandığı daralma sebebi ile çalışanların ücretlerinde indirim yapıldığı ve ödül olarak verilen bonusların ödemesinin durdurulduğunun savunulduğu, davacının istifa konusunda irade beyanının net olmadığı, sonrasında gönderilen ihtarnameden iradesinin istifa yönünde olmadığının anlaşıldığı, davalının, iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanmayacak şekilde sonlandığını ispat edemediği, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, bakiye izin alacağı olduğu, tanık anlatımlarından fazla çalışma yaptığı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığının anlaşıldığı, hafta tatili alacağının ise bulunmadığı, bakiye ücret alacağı ile prim alacağının hüküm altına alındığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine dair karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı Şirket vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının iş sözleşmesinin istifa nedeniyle son bulduğunu, kıdem ve ihbar tazminatı hakkı bulunmadığını,

2. Bilirkişi raporlarının birbiri ile çeliştiğini, Mahkemece hangi rapora itibar edildiğinin gerekçede belirtilmediğini,

3. Prim hesaplama yönteminin hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin feshi ile buna bağlı olarak davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı, prim alacağının ispat ve hesaplanmasına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına,

yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Fesih bildirimi tek taraflı bir irade beyanı olup bu beyan, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde süre verilerek sözleşmenin sona erdirilmesinde kullanılabileceği gibi belirli ya da belirsiz süreli sözleşmelerin haklı nedene dayanarak, işçi veya işveren tarafından süre verilmeksizin sona erdirilmesinde de kullanılmaktadır. Bu nedenle iş sözleşmelerinde fesih bildirimi sözleşmeyi belirli bir sürenin geçmesiyle ya da derhâl sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı bir irade beyanı olup muhataba ulaşması ile sonuç doğurur. İş sözleşmelerinde fesih bildiriminde bulunma hakkı, kural olarak her iki tarafa da tanınmıştır. Hukuki niteliği itibarıyla fesih bildirimi, yenilik doğuran bir hak olup beyanın karşı tarafa ulaşması ile sonuç doğurur; bu nedenle karşı tarafın kabulüne gerek yoktur. Hukuk sistemimizde feshin işçi veya işveren tarafından yapılmasına bağlanan hukuki sonuçlar farklı olduğundan fesih bildiriminin kimin tarafından gerçekleştirildiğinin belirlenmesi önem taşımaktadır. Yine iş sözleşmesinin her iki tarafça feshedilmiş olması hâlinde de ilk önce kimin tarafından feshedildiğinin ortaya konulması gerekmektedir. İş sözleşmesinin kimin tarafından feshedildiği belirlendikten sonra sözleşmeyi sona erdiren bozucu yenilik doğuran hak bu kişi tarafından kullanılmış sayılacağından, feshe bağlanan hukuki sonuçlar kullanan kişiye göre belirlenecektir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 19.09.2018 tarihli ve 2015/22-3097 Esas, 2018/1339 Karar sayılı karar)

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.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vererek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması hâlinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu hâlde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

Yukarıda yapılan açıklamalardan sonra somut uyuşmazlık incelendiğinde; davacı vekili, onayı alınmaksızın ücretinin düşürüldüğünü, prim sisteminin değiştirildiğini, son bir yılda bilinçli bir şekilde olumsuz davranışlara girilerek davacıya psikolojik taciz (mobbing) uygulandığını, tüm bu nedenlerden dolayı manevi olarak yıpranan müvekkilinin Şirket yetkilisine bu şekilde çalışmaya devam edemeyeceğini bildirir e-posta attığını, ancak bu e-postanın istifa olarak nitelendirilerek iş sözleşmesine son verildiğini iddia etmiştir.

Mahkemece söz konusu e-postanın, davacının istifa konusunda irade beyanının net olmadığı, sonrasında gönderilen ihtarnameden iradesinin istifa yönünde olmadığının anlaşıldığı, davalının, iş sözleşmesini kıdem tazminatına hak kazanmayacak şekilde sonlandığını ispat edemediği gerekçesiyle kıdem ve ihbar

tazminatının kabulüne karar verilmiş ise de varılan sonuç dosya içeriği ile örtüşmemektedir.

Davacının, işveren yetkilisine göndermiş olduğu 17.11.2017 tarihli e-posta içeriği, bu e-postaya verilen cevap, tanık beyanları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği anlaşılmakla Mahkemece hatalı hukuki değerlendirme yapılarak iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği sonucuna varılması isabetsizdir. Davacı iş sözleşmesinin kendisi tarafından haklı nedenle sonlandırıldığını da iddia etmiş değildir. Bu hâlde iş sözleşmesinin davacının istifası ile sona erdiği kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekildeki gerekçeyle taleplerin hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

15.04.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.