

Makale Gönderim Tarihi: 25 Aralık 2019

Makale Kabul Tarihi: 2 Ocak 2020

İşçi Tarafından Yapılan ve Çekince (İhtirazi Kayıt) İçeren Fesih Bildiriminin (İstifa) Geçerliliği Sorunu

*T.C. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesi'nin 11.10.2019 tarihli Kararının İncelenmesi****

Öz

İfa anında borcun bütünüyle sona ermesini engelleyen bir irade açıklaması olarak tanımlanabilecek çekince (ihtirazi kayıt) alacaklıya ait bir haktır. Genellikle borçlar hukuku ve ticaret hukuku disiplinleriyle özdeşleştirilen bu kurum, iş hukukunda da yer yer uygulama alanı bulmakta olup; iş ilişkisinde çekince hakkı, çoğunlukla işçi tarafından kullanılmaktadır. İşçinin çekince koyduğu belgeler arasında uygulamada istifa dilekçesi olarak bilinen süreli veya yazılı fesih bildirimi önemli bir yer tutmaktadır. Çekince işçinin süreli veya usulsüz fesih bildiriminin, duruma göre işçinin haklı nedenle derhal feshine veya işverenin usulsüz ya da haksız feshine dönüşmesini sağlamakta; böylece işçi kıdem tazmi-

natı, ihbar tazminatı ve işe iade istemi gibi feshine bağlı alacak ve haklardan yoksun kalmamaktadır. Yargıtay'ın yerleşik uygulamasında, çekince içeren istifa dilekçelerinin geçerliliği özenle denetlenmekte ve bu bağlamda, çekincede geçen ifadenin genel ve özel nitelikte olması arasında herhangi bir ayırma gidilmemektedir. Ne var ki işçinin istifa dilekçesine "...tüm yasal haklarım saklıdır..." tarzında bir çekince koyduğu bir uyuşmazlıkta İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesi, Yargıtay içtihatlarına ve öğretideki görüşlere aykırı olarak, "...tüm yasal haklarım saklıdır..." cümlesinin genel bir ifade olduğu ve dolayısıyla çekince sayılamayacağı görüşünü benimsemiştir.

Anahtar Sözcükler:

Çekince, istifa, süreli fesih, usulsüz fesih, haklı fesih.

*Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı-hediyeergin@gmail.com

**Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı-emreertan28@hotmail.com

***T.C. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29.Hukuk Dairesi'nin Dosya Esas No:2017/2621, Karar No:2019/2485 sayılı Kararı. Bu karar İstanbul 34.İş Mahkemesi'nin 2016/284 Esas, 2017/172 Karar, 16.03.2017 Tarihli Kararının istinaf başvuru yoluyla incelenmesine ilişkin olup kararlar özel arşivden alınmıştır.

The Problem With The Validity of Termination Notice (Resignation) of The Employee Which Include Reservation (Reservation Clause)

Analysis of İstanbul Court of Appeals Division 29 Verdict, Dated 11 October 2019***

Abstract

Reservation (reservation clause) is a right of the creditor, which can be defined as a statement of will preventing the debt to be wholly dissolved. This concept, which is generally identified with the disciplines of law of obligations and commercial law, is also practiced in labor law from time to time; the right of reservation in the employment relationship is mostly used by the employee. Among the documents which usually include a reservation clause by the employee; written notice of terminations known as resignation in practice bare an importance. The reservation ensures that the employee's notice of termination or improper termination transforms to a rightful and immediate termination of the employee or an improper or unfair termination of the employer; thus, the employee is

not deprived of the receivables and rights due to termination, such as severance pay, notice compensation and reinstatement request. In the established application of the Court of Cassation, the validity of the written resignations containing reservations is carefully scrutinized and in this context, there is no distinction between the general and special nature of the statement contained in the reservation. However, the İstanbul Court of Appeals, Division 29, contrary to the Court of Cassation's case law and the opinions in the doctrine; has adopted the view in a dispute that the employee's statement in the written resignation as "... all my legal rights are reserved..." is a general expression and therefore cannot be considered as reservation.

Keywords:

Reservation, resignation, termination with a notice period, improper termination, rightful termination.

T.C. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi, 29. Hukuk Dairesi Kararı

Davalı ve davacı tarafın istinaf başvurusu üzerine dairemizce duruşmasız olarak yapılan inceleme sonunda;

Gereği Düşünüldü:

Dava:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Dava dışı B. A.Ş.'un davacının çalıştığı işyerini 09.09.2011 tarihinde davalıya devir ettiği, İş Kanunu'nun 6 ıncı madde-

sine göre davacının tüm haklarının da davalı şirkete devredilmiş olduğu, dava dışı B. A.Ş. ile davalı Şirket arasındaki işyeri devrinin Yargıtay 22.Hukuk Dairesi'nin çeşitli bozma kararları ve Yalova İş Mahkemesinin kararları ile tespit edildiği, davacının 12.03.2016 tarihinde B. A.Ş.'a ait ... Hattında büfe görevlisi olarak çalışmaya başladığını, iş sözleşmesinden kaynaklanan bazı alacakların tahsili için açtıkları davada B. A.Ş. ile taşeron şirketler arasında muvazaa olduğunun tespit edildiği ve davacının başlangıçtan itibaren B. A.Ş. işçisi sayıldığı, davalı işverenin işyeri devrinden sonraki hukuki sorumluluğunun devir tarihinden 2 yıl sonra İş Kanunu'nun 6 ıncı maddesindeki düzenlemeye göre tamamen kendisinde olduğu, davacının işçilik alacaklarından da davalı işverenin sorumlu olduğu,

davacının devir öncesi (09/09/2011) aylık net 960 TL ücret aldığı, ayrıca 290 TL tutarında ... kartı verildiği, davalı şirketin davacının ücretini düşürdüğü gibi ... kartı uygulamasını da kaldırdığı, davacının kıdemini sıfırlayarak davacıya eksik yıllık izin kullandığını, davacının dava dışı B. A.Ş.'a açtığı dava ile fazla çalışma ve UGBT talep ettiği, davanın kazanıldığını, davacının 14.01.2014 tarihinde iş sözleşmesini 4857/24-Il-ye göre haklı nedenle sona erdirerek alacaklarını talep ettiği, davacının kıdem tazminatının ödenmediğini, B. A.Ş.'da tüm çalışanlara yılda 3 ay ara ile 4 maaş tutarında ikramiye ödendiği, davacıya da ödenmesi gerektiği, B. A.Ş.'un hisselerinin tamamının ...Belediyesi'ne ait olması nedeni ile davacıya 6772 sayılı yasaya göre ilave tediye ödemesi yapılması gerektiği, devreden B. A.Ş.'un işçileri paravan şirketlerde çalışır göstererek 4 ikramiye ödemeyerek İş Kanunu'nun 5 inci maddesindeki eşitlik ilkesine aykırı davrandığı, davacının yıllık ücretli izinlerinin eksik kullandırılarak 110 günlük yıllık izin hakkının bulunduğu, davalı yanca davacının ücretinin düşürülerek ... ödeme uygulamasının kaldırıldığını belirterek davanın kabulünü talep etmiştir.

Cevap:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; Zamanaşımı definde bulunduklarını, husumetin müvekkil şirkete değil B. A.Ş.'a ve onun alt taşeronlarına yöneltilmesi gerektiği, davacı istifa ederek ayrıldığından kıdem tazminatı talep edemeyeceği, müvekkil şirkette ikramiye uygulaması olmadığı, davacının bu talebi karşılanmasının söz konusu olmadığı, dava dilekçesinde sözü geçen davacı F.E. olan İstanbul 4.İş Mahkemesinin 2014/113 E.2014/452 K.sayılı ikramiye talebinin kabulüne dair kararın taraflarından temyiz edildiği, dosyanın Yargıtay incelemesinde olduğu, müvekkili şirketin devlet veya ona bağlı müessese olmadığından 6772 sayılı yasaya tabi olmadığı ve ilave tediye ödeme yükümlüsü olmadığı, eşit davranma ilkesine aykırı hareketin söz konusu olmadığı, işyeri devrinin söz konusu olmadığı, yasa gereği davacıya yıllık ücretli izinlerinin kullandırılmış olduğu, işyerinin B. A.Ş.'dan devir alınmasının söz konusu olmaması nedeni ile fark ücretin söz konusu olmadığı, işyeri devrinin söz konusu olmaması nedeni ile yasadaki devir hükümlerinin bu davada uygulanmasının söz konusu

olmadığını, davacının 12.03.2006-08.09.2011 tarihleri arası B. A.Ş.'un alt taşeronlarında çalıştığı, son alt taşeron M. Ltd. Şti olduğu, anılan firmaca davacıya gönderilen 18.08.2011 tarihli ihtarnamede "B. A.Ş.'un... filousunda bulunan gemileri ile İ. A.Ş. İşletmesinde Bulunan Terminallerdeki büfelerin kiralınmasına ilişkin sözleşmesinin 09.09.2011'de sona ereceği, bu nedenle davacının 09.09.2011 tarihi itibarıyla yine B. A.Ş.'nin... metrobüs büfe işyerinde aynı koşul ve özlük hakları ile görev yeri değişikliğinin yapıldığı"nın bildirildiği, davacının 23.08.2011 tarihli yazılı beyanı ile görev yeri değişikliğini kabul etmediği ve 09.09.2011 tarihi itibarıyla şirkette çalışmayacağını bildirildiği, bunun üzerine M. Ltd. Şirketinin davacının iş akdini fesih ettiği, davacının iş akdinin feshinden sonra davalı şirkete başvurduğu ve işe alındığı, bu anlamda bir işyeri devrinin söz konusu olmadığı, davacı ile müvekkil şirket arasında kurulan ilişkinin yeni bir iş ilişkisi olduğu belirtilerek davanın reddi gerektirdiğini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk derece mahkemesince; Mahkememizce kanıtlar toplanmış, davacının çalışmasına ilişkin kayıt ve belgeler getirilmiş, tanıklar dinlenerek bilirkişi raporu aldırılmıştır.

Dava ikramiye alacağı, yıllık izin ücreti alacağı, kıdem tazminatı, ilave tediye alacağı ve eşit davranma ilkesine aykırılık alacağı istemine ilişkindir.

Toplanan deliller ve dosya kapsamına göre, kesinleşen Yalova İş Mahkemesi'nin 2015/328 Esas, 2015/469 karar sayılı dosyasında dava dışı B. A.Ş. ile M. Ltd. Şti arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu ve davacının başlangıçtan beri B. A.Ş.'nin çalışanı olduğunun kabul edilmesi gerektiğine dair karar verildiği, dava dışı B. A.Ş.'nin işyerini davalı şirkete devrettiği, bu durumda davacının, 12.03.2006-14.01.2014 tarihleri arasındaki çalışmasından dolayı oluşan işçilik alacaklarından davalı şirketin sorumlu olduğu, davacının çalıştığı işyerinin B. A.Ş. tarafından 09.09.2011 tarihinde davalı şirkete devredildiği, bu durumda çalışanların bütün hak ve borçlarının da devralan şirkete geçeceği, B. A.Ş. tarafından üç ayda bir olmak üzere yılda dört maaş tutarında ikramiye ödemesi yapıldığı, bu durumda

davacının ikramiye talep etme hakkı bulunduğu kanaatine varılarak mahkememizce dosya kapsamına kabul edilerek itibar edilen bilirkişi raporu uyarınca ikramiye alacağı ve yıllık izin ücreti alacağı isteminin kabulüne karar verilmiştir.

İş akdinin davacı tarafından 14.01.2014 tarihli istifa dilekçesi ile feshedildiği, bu durumda davacının kıdem tazminatı almaya hak kazanamayacağı, ilave tediye alacağı isteminin koşullarının oluşmadığı, davalı şirketin eşit davranma ilkesine aykırı hareket ettiğinin ve devirden sonra davacının ücretinin düşürüldüğü kanıtlanamadığından kıdem tazminatı, ilave tediye alacağı ve eşit davranma ilkesine aykırılık istemlerinin reddine karar verilmiştir.» şeklinde gerekçe oluşturulmuştur.

İleri Sürülen İstinaf Sebepleri:

Davalı vekili gerekçeli istinaf dilekçesi ile; Müvekkil şirketin gemilerdeki ve iskelelerdeki satış noktalarını ...'dan kiraladığını, müvekkili ile diğer davalı B. A.Ş. ve onun alt taşeronları arasında hiçbir ilişki bulunmadığını, davacı ile müvekkil şirket arasında kurulan iş ilişkisinin yeni bir iş ilişkisi olduğunu, davacının B. A.Ş.'un alt taşeronu M. Ltd. Şti tarafından iş akdi feshedildikten sonra müvekkil şirkete iş başvurusunda bulunduğunu, işe alındığını, bu nedenle davacının hakları bakımından bir işyeri devri ya da iş sözleşmesinin devrinden söz etmenin mümkün olmadığını, davacının ücretinin hatalı tespit edildiğini, yapılan tüm hesaplamalarda maddi hatanın söz konusu olduğunu, davacının müvekkili şirket nezdinde toplam 2 yıl 4 ay 18 gün hizmeti bulunduğunu, davacının hak ettiği yıllık izin gün sayısının yıllık 14 gün olduğunu ve kullandığını belirterek ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verilmesini istemiştir.

Davacı vekili gerekçeli istinaf dilekçesi ile; iş akdinin davacı tarafından 14.01.2014 tarihli istifa dilekçesi ile feshedildiğini, feshi haklı kılan nedenlerin (ikramiye- nin ödenmemesi ve yıllık ücretli izinlerin eksik kullanılması) kanıtlanmasına ve İstanbul 34. İş Mahkemesi'nin ikramiye ve yıllık izin ücreti alacaklarını hüküm altına almasına rağmen kıdem tazminatı isteminin reddedilmesinin usul ve yasaya aykırı olduğunu, da-

vacının hak ettiği ikramiyelerin ödenmediği ve yıllık ücretli izinlerin eksik kullandığının ispatlandığını, kıdem tazminatı talebinin geri çevrilmesinin hukuka açıkça aykırı olduğunu belirterek ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verilmesini istemiştir.

Gerekçe:

HMK 355.madde düzenlemesine göre, kamu düzenine aykırılık halleri hariç istinaf dilekçesinde belirtilen sebepler ile sınırlı olmak üzere yapılan inceleme sonunda;

Davacı tarafından davalı aleyhine açılan işçi alacakları davasında ilk derece mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Davalı vekili gerekçeli istinaf dilekçesinde özetle; davacı ile müvekkili şirket arasındaki iş ilişkisinin yeni bir iş ilişkisi olduğunu, davacının eski çalıştığı işyerinin devrinin söz konusu olmadığını, müvekkili şirket ile B. A.Ş. arasında akdedilen kira sözleşmesi bulunmadığından müvekkilinin devralan işveren olmadığı, davacının ücretinin hatalı tespit edildiğini, hesaplamaların çıplak brüt ücret üzerinden yapılması gerektiğini, ancak bilirkişinin böyle yapmadığını, davacının ikramiye alacağına hak kazanmadığını, dosyaya mübrez 09.09.2011 tarihli sözleşmede davacıya ikramiye ödeneceğine yönelik bir hüküm bulunmadığını, davacının yıllık izinlerini kullandığını, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davacı vekili gerekçeli istinaf dilekçesinde özetle; ilk derece mahkemesinin iş akdinin müvekkilinin istifası sonucu kıdem tazminatına hak kazanamayacak şekilde sona erdiği karar ve gerekçesine katılmadıklarını, 14.01.2014 tarihli dilekçede müvekkilinin "tüm yasal haklarım saklıdır" tarzı ihtirazi kayıt koyduğunu, şarta bağlı istifa olamayacağını, müvekkilinin kıdem tazminatına hak kazandığını, kararın bu yönde düzeltilmesini talep etmiştir.

Davacı vekili müvekkilinin istifa etmediğini, 14.01.2014 tarihli dilekçede "tüm yasal haklarım saklıdır" tarzı ihtirazi kayıt koyduğunu, şarta bağlı istifa olmayacağını iddia etmiş ise de, "tüm yasal haklarım saklıdır" cümlesinin genel bir ifade olduğu, konulan bir ihtirazi kayıt veya şart olarak değerlendirilemeyeceği herhangi bir şart ve haklı bir gerekçe göstermeksizin davacının istifa etmek suretiyle iş akdi sona

erdiğinden, kıdem tazminatına hak kazanamayacağı kanaatine varıldığından, ilk derece mahkemesi kararının bu yönüyle usul, yasa ve içtihatlarla uygun olduğu, davacı vekilinin istinaf sebep ve gerekçesinin yerinde olmadığı kanaatine varılmıştır.

Davalı vekili müvekkili şirketin devralan şirket olmadığını, önceki dönem çalışmasından sorumlu olmadığını istinaf sebebi olarak ileri sürmüştür ise de, ilk derece mahkemesinin "kesinleşen Yalova İş Mahkemesinin 2015/328 Esas, 2015/469 Karar sayılı dosyasında dava dışı B. A.Ş. ile M. Ltd. Şti arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu ve davacının başlangıçtan beri B. A.Ş.'nin çalışanı olduğunun kabul edilmesi gerektiğine dair karar verildiği, dava dışı B. A.Ş.'nin işyerini davalı şirkete devrettiği, bu durumda davacının, 12.03.2006-14.01.2014 tarihleri arasındaki çalışmasından dolayı oluşan işçilik alacaklarından davalı şirketin sorumlu olduğu, davacının çalıştığı işyerinin B. A.Ş. tarafından 09.09.2011 tarihinde davalı şirkete devredildiği, bu durumda çalışanların bütün hak ve borçlarının da devralan şirkete geçeceği» şeklindeki gerekçesi dairesimizce de benimsenmiş olup, davalı vekilinin bu yöndeki istinaf sebep ve gerekçelerinin yerinde olmadığı kanaatine varılmıştır.

Davalı vekili davacının ücretinin hatalı tespit edildiğini, hesaplamaların çıplak brüt ücret üzerinden yapılması gerektiğini istinaf sebebi olarak ileri sürmüştür ise de, hükme dayanak yapılan bilirkişi raporunda dosyadaki delil durumuna ve denetime açık bir şekilde ücretin hesap edildiği, davalı vekili bu yöndeki istinafının da yerinde olmadığı kanaatine varılmıştır.

Davalı vekili davacının ikramiye ve yıllık izin alacağı bulunmadığını istinaf sebebi olarak ileri sürmüştür ise de, hükme dayanak yapılan bilirkişi raporunda dosyadaki delil durumuna uygun bir şekilde bu alacak kalemlerinin oluştuğunun açıklandığı, davalı tarafın yıllık izinlerin kullanıldığı veya ikramiye alacağının ödendiği yönünde dosyaya delil ibraz etmediği dolayısıyla davalı vekilinin bu yöndeki istinafının da yerinde olmadığı kanaatine varılmıştır.

Dosya kapsamı, ilk derece mahkemesi kararının dayandığı deliller, delillerin takdiri, karar gerekçesine göre istinaf başvuru nedenleriyle sınırlı olmak ve kamu düzeni kapsamında yapılan inceleme sonu-

cunda davalı vekili ile davacı vekilinin istinaf başvurularının ayrı ayrı esastan REDDİNE oy birliği ile karar vermek gerekmiş olup, aşağıdaki hüküm kurulmuştur.

Hüküm:

Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

İSTANBUL 34. İŞ MAHKEMESİ'nin 16.03.2017 tarih 2016/284 Esas, 2017/172 Karar sayılı kararı usul ve esas yönünden hukuka uygun bulunduğundan davalı vekili ile davacı vekilinin istinaf başvurusunun 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b/1 bendi uyarınca ayrı ayrı ESASTAN REDDİNE,

.....

7036 sayılı Kanun'un geçici 1.maddesinin 4.bendi ve 6763 sayılı Kanun'un 42.maddesi gereğince kesin olarak 17.09.2019 tarihinde oybirliği ile karar verildi."

I. Uyuşmazlığa Konu Olay

Bölge Adliye Mahkemesi kararına konu olayda; davacı işçi istifa dilekçesine "...tüm yasal haklarım saklıdır..." şeklinden bir çekince koymuş ve ardından İstanbul 34. İş Mahkemesi'nde açtığı bir davayla iş sözleşmesini ikramiye alacağının ödenmemesi ve yıllık ücretli izinlerinin eksik kullanılması nedeniyle İş Kanunu'nun 24/II. maddesi çerçevesinde derhal feshettiğini iddia ederek işverenden kıdem tazminatı, ikramiye, yıllık izin ücreti, ilave tediye ve ayırmıcılık tazminatı talep etmiştir. Yerel Mahkeme davacının ikramiye ve yıllık izin ücreti alacaklarını hüküm altına almış; ancak kıdem tazminatı istemini iş sözleşmenin davacı işçi tarafından 14.01.2014 tarihli istifa dilekçesiyle feshedildiği gerekçesiyle, ilave tediye ve ayırmıcılık tazminatı istemlerini ise farklı gerekçelerle reddetmiştir. Yerel Mahkeme kararı, davacı ve davalı vekilleri tarafından istinaf edilmiş; hukuki uyuşmazlığın istinaf incelemesini yapan İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesi, her iki yanın istinaf başvurusunu reddetmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesi, davacı vekilinin kıdem tazminatına ilişkin istinaf başvurusunu reddederken; "... tüm yasal haklarım saklıdır cümlesinin genel bir ifade olduğu, konulan bir ihtirazi kayıt veya şart olarak değerlendirilemeyeceği herhangi bir şart ve haklı bir gerekçe göstermeksizin

davacının istifa etmek suretiyle iş sözleşmesini sona erdiğinden, kıdem tazminatına hak kazanamayacağı ...” gibi bir gerekçeye dayanmıştır.

II. Hukuki Sorun

Değerlendirmeye konu olayda hukuki sorun; davacının yazılı fesih bildirimine eklediği “...tüm yasal haklarım saklıdır...” cümlesinin çekince niteliği taşıyıp taşımadığı, genel nitelikteki ifadelerin çekince sayılıp sayılamayacağı, işçinin yazılı fesih bildirimine koyduğu çekincenin hukuki etkisi ve çekince içeren fesih bildiriminin hangi durumlarda haklı nedenle derhal fesih dönüşeceği noktalarında toplanmaktadır.

III. Değerlendirme

1. Çekince (İhtirazi Kayıt) Kavramı

Çekince (ihtirazi kayıt) kavramının Türk hukukunda yasal bir tanımı yoktur. Yürürlükten kalkan 818 sayılı Borçlar Kanunu’nda yer alan ihtirazi kayıt sözcüğünün Hukuk Sözlüğündeki anlamı: “Çekinmek; çekince; sakınmak; önkoşul; çekinme kaydı; belli hakları (savunmaları) kullanma hakkının saklı tutulması”dır.¹ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 104. maddesinde ihtirazi kayıt ifadesi yerine “çekince” ifadesi kullanılmıştır.² Daha çok borçlar hukuku ve ticaret hukuku ile özdeşleştirilen bir hukuki kurum olan, çekince iş hukukunda da uygulama alanı bulmaktadır. Çekince, özünde bir irade beyanı niteliğindedir. Alacaklı ya da temsilcisi, çekince yoluyla borçlusuna veya temsilcisine borcun (ifanın) bitmediğini hatırlatmaktadır. Çekincenin özellikleri tek taraflı olması, belli bir hukuki ilişkiye (ifaya) bağlı olması, geri alınabilmesi, şarta bağlanamaması ve hak düşürücü süreye bağlı olmamasıdır. Çekincenin kullanılması şekle tabi değildir. Çekince açık veya örtülü olabileceği gibi, sözlü veya yazılı da olabilir.³

Ancak ispat kolaylığı dikkate alındığında çekincenin yazılı şekilde ileri sürülmesi alacaklı yönünden yararlı olacaktır. Ekleyelim ki, çekince iradesinin varlığı kimi durumlarda, durumun ve koşulların gereklerinden de anlaşılabilir.

2. İşçinin Fesih Bildirimine Koyduğu Çekincenin Hukuki Sonucu

İş mevzuatında böyle bir kavram yer almamasına karşın çalışma yaşamında ve Yargıtay kararlarında işçinin haklı bir nedene dayanmaksızın ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmektedir.⁴ Genellikle “istifa” olarak adlandırılan ve işçinin iş sözleşmesini haklı bir nedene dayanmaksızın bildirimli (sürelili) veya usulsüz feshi, işçi açısından olumsuz sonuçlar doğurmakta; öyle ki iş sözleşmesini haklı bir nedenin yokluğunda bildirim süresine uyararak veya işverene bildirim süresi tanımaksızın usulsüz biçimde fesheden işçi bir yandan kıdem ve/veya ihbar tazminatı gibi iş ilişkisinin sona ermesine bağlı haklardan bütünüyle yoksun kalırken, diğer yandan usulsüz fesih durumunda işverene ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü altına da girebilmektedir.⁵ Ayrıca söz konusu fesih işlemi, iş güvencesi (feshe karşı koruma) kapsamında yer alan işçinin işe iade (feshe itiraz) davası açma hakkını da ortadan kaldırmaktadır. İş sözleşmesinin kendine özgü yapısı - eş deyişle işçinin işverene sözleşmenin kuruluş evresinde ve sonrasında bağımlılığı - iş ilişkisinin sona erme anına kadar devam etmektedir. Gerçekten haklı bir nedene dayanmaksızın iş sözleşmesini fesheden işçinin gerçek iradesinin “istifa” yönünde olup olmadığı titizlikle irdelenmesi gereken bir konudur.⁶ Zira işçi gerçekte iş sözleş-

1 Yılmaz, Hukuk Sözlüğü, s.364.

2 Türk Borçlar Kanunu m.104/1: “Faiz veya kira bedeli gibi dönemsel edimlerden biri için, alacaklı tarafından çekince belirtilmeksizin makbuz verilmişse, önceki dönemlere ait edimler de ifa edilmiş sayılır.”

3 Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, s. 1082, Tandoğan, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, s.432

4 Yargıtay 9. DH., E. 2015/12944, K. 2015/20483, T. 04.06.2015 (www.kazanci.com)

5 Süzek, İş Hukuku, s.520; Akyiğit, İş Hukuku, s.208; Şakar, İş Hukuku Uygulaması, s.164; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, İş Hukuku Dersleri, s.473; Tunçomağ/Centel, İş Hukukunun Esasları, s.204; Narmanlioğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, s.376-377.

6 Özdemir, İstifa ve İkale, s. 14. “İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamaz. İstifa durumunda işçinin işverene ihbar tazminatı ödemesi yükümü ortaya çıkabileceğinden, istifa türündeki belgelerin titizlikle ele alınması gerekir.” Yargıtay 9. HD, E. 2015/12944

mesini feshetmediği halde, işverenin işçiye baskıyla istifa dilekçesi imzalatmış olması ve işçinin böyle bir dilekçeyi yanılgıyla imzalaması ciddi bir olasılıktır.⁷ Nitekim Yargıtay'ın yerleşik içtihadında da, işverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilmediği, bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, bununla birlikte işveren feshinin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir.⁸ Böyle bir durumda, işçi Türk Borçlar Kanunu'nun irade bozukluğuna ilişkin kurallarına yaslanarak yazılı fesih bildirimini geçersiz kılabilir.⁹ Ne var ki irade bozukluğunun kanıtlanması, işçi açısından her zaman çok kolay değildir. Bundan başka, işçi tarafından kaleme alınan dilekçenin içeriğiyle işverenin sözleşmenin sona ermesine ilişkin yaptığı işlemler arasındaki çelişki de fesih bildirimini geçersiz kılabilir. Örneğin istifa eden işçiye kıdem ve ihbar tazminatlarının ödendiği, Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilen işten ayrılış bildirgesinde işveren feshinden söz edildiği - çıkış kodunun 04 (belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi) olarak gösterildiği - durumlarda işçinin iş sözleşmesini usulsüz veya bildirimli feshetmediği, aksine feshin işverenden kaynaklandığı kabul edilebilmektedir.¹⁰ Ancak her bir somut olay yönünden var olan

çelişkinin istifanın geçerliliğine etkisinin ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, işçinin irade bozukluğunu kanıtlaması görece güç olduğu gibi; çelişkili davranış yasağını aykırılık (*venira contra factum proprium*) istifa dilekçelerinde çok sık rastlanan bir olgu değildir.

İş sözleşmesini süreli fesih yoluyla veya usulsüz feshetmeyi arzulamamakla birlikte maruz kaldığı baskı nedeniyle önüne sunulan dilekçeyi imzalamak dışında bir seçeneği bulunmayan ve irade bozukluğunu kanıtlamak için gerekli ispat araçlarından yoksun işçinin elindeki tek seçenek yazılı fesih bildirimine koyacağı çekinceciir. İrade bozukluğunu iddia eden taraf iddiasını ispat etmek zorunda olup, aynı biçimde işçi de istifa dilekçesinin iradesi fesada uğratılarak alındığını ispat etmekle yükümlüdür. Her ne kadar yazılı şekil geçerlilik koşulu olmamakla beraber, ispat gücünün yaşamak istemeyen işçi aynı yazılı belgeye ve yine tercihen kendi el yazısıyla çekince koymalıdır. Şayet çekince niteliğindeki cümle işçinin el yazısının ürünü değilse, bu durumda en azından cümlenin altının işçi tarafından imzalanması gerektiği kanaatindeyiz. Bu bağlamda, Yargıtay kararlarında, imzaya itiraz ya da metin kısmına yapılan eklerin teknik yönden incelenmesi gerektiği belirtilmektedir. Yargıtay kararına konu olayda, işçi emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirmeye yönelik matbu istifa dilekçesini yasal haklarını saklı tutarak imzalamış; Yargıtay ise "...davacının ayrılma iradesi yoktur. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği ve yasal şartları taşımadığından geçerli olmadığı sabittir..." gerekçesiyle istifa dilekçesine geçerlilik tanınmamıştır.¹¹

Süreli fesih veya usulsüz fesih bildirimine konulan çekince, hukuki işlemin niteliğini değiştirmektedir. Fesih bildirimi işçinin çekincesiyle süreli veya usulsüz fesih olmaktan çıkıp, somut olayın özelliğine göre, iş sözleşmesinin işçi tarafından

K. 2015/20483 T. 04.06.2015 (www.kazanci.com), aynı yönde, Yargıtay 9.HD., Esas, 2013/8006, Karar Numarası: 2015/5463, Karar Tarihi: 10.02.2015 (www.legalbank.net)

7 Özdemir, İstifa ve İkale, s. 15; aynı yazar, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, s.259-267.

8 Yargıtay 9.HD., 3.7.2007 tarihli, 2007/14407 Esas, 2007/21552 Karar (www.kazanci.com); Yargıtay 9.HD., Esas, 2013/8006, Karar Numarası: 2015/5463, Karar Tarihi: 10.02.2015 (www.legalbank.net).

9 Özdemir, İstifa ve İkale, s. 15.

10 Özdemir, İstifa ve İkale, s. 20-21. "İşçinin haklı nedenle derhal fesih nedenleri mevcut olduğu ve buna uygun biçimde bir fesih yoluna gideceği sırada, iradesi fesada uğratılarak işverence istifa dilekçesi alınması durumunda da istifaya geçerlilik tanınması doğru olmaz. Bu durumda işçinin haklı olarak sözleşmeyi feshettiği sonucuna varılmalıdır. 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..." (Yargıtay 9. HD., 28.04.2014, 1926/13285, www.legalbank.net). Aynı yöndeki kararlar için bkz.:Yargıtay 9. HD., E. 2015/12944 K. 2015/20483 T. 04.06.2015 (www.kazanci.com)

11 Yargıtay 9. HD., E. 2015/12944 K. 2015/20483 T. 04.06.2015 (www.kazanci.com)

haklı nedenle feshine veya işverenin usulsüz/haksız feshine dönüşmekte; yine işçi somut uyuşmazlığın niteliğine göre kıdem ve/veya ihbar tazminatı alacaklarına hak kazanmaktadır. Belirtelim ki, çekince içeren süreli veya usulsüz fesih bildirimini, öncelikle işçinin haklı nedenle derhal feshine tahvil edilme-lidir. Kuşkusuz işçinin haklı nedenle derhal feshe yaslanabilmesi, haklı nedenle derhal feshe dayanak kılınan olgunun - örneğin fazla çalışma ücreti alacağının - varlığına bağlıdır. Ayrıca, yine somut olayına özelliğine göre, çekinceye yer verilen fesih bildiriminin işverenin haksız veya usulsüz feshi olarak da yorumlanması olanaklıdır.

İşçinin çekinceye nasıl bir ifade kullanması gerektiği ana tartışma konusudur. Her şeyden önce çekinceye geçen cümle veya sözcüklerin işçinin iradesinin fesih yönünde olmadığını açıkça yansıtmaması kesinlikle şarttır. Dolayısıyla beyanda belirsiz, çelişik veya birden fazla anlama gelen cümle veya sözcüklerin geçmesi, çekincenin hukuki sonuç doğurmasını önleyecektir. Uygulamada fesih (istifa) dilekçelerine daha çok 'şarta bağlı fesih' olarak bilinen çekinceler konulmaktadır. Örneğin işçinin dilekçede kıdem ve/veya ihbar tazminat haklarını saklı tutması, şarta bağlı istifa sayılmakta ve böyle bir olasılıkta iş sözleşmesinin işçi tarafından değil işverence feshedildiği varsayılabilir. Öğretide bu durumda işçinin verdiği dilekçenin sözleşmeyi sona erdirmesi konusunda yalın bir fesih bildirimi olarak nitelendirilmemesi gerektiği haklı olarak ileri sürülmektedir.¹² Bu doğrultuda, Yargıtay'ın yerleşik görüşü de şarta bağlı fesih tarzındaki çekincenin geçerli olmadığı yönündedir.¹³ Şarta bağlı fesih tar-

zındaki çekincelerin tamamı istifa dilekçesini geçersiz kılarsa da, çekincenin yarattığı hukuki sonuç kullanılan ifadeye göre değişiklik gösterecektir. Örneğin fesih yazısında "kıdem tazminatı hakkım saklıdır" gibi bir çekince yer aldığı takdirde iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği ileri sürülemez; işçi haklı nedenle derhal feshe dayanabilir. Nitekim Yargıtay'ın ilke kararlarında, derhal fesih nedenlerinin mevcut olduğu ve buna uygun biçimde fesih yoluna gidileceği sırada, işçinin iradesi fesada uğratılarak işverence istifa dilekçesi alınması durumunda istifaya geçerlilik tanınmasının doğru olmayacağı belirtilerek, bu durumda işçinin sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshettiği sonucuna varılmaktadır.¹⁴ Buna karşılık, "...kıdem ve ihbar tazminatı haklarım saklıdır..." veya "...işe iade hakkım saklıdır..." tarzında ifadelerin çekince olarak kullanıldığı durumlarda işçinin süreli veya usulsüz feshinin işverenin usulsüz veya haksız feshine dönüşmesi olasılık dahilindedir.

Ancak çekinceye genel nitelikteki ifadelerin kullanılmasının önünde herhangi bir engel yoktur. Bu anlamda işçinin dilekçeye kıdem ve ihbar tazminatı haklarını öne çıkaran bir ifade yerine "...ihtirazen, ihtirazi kayıtla, haklarımı saklı tutuyorum, hakkım saklıdır..." benzeri cümle veya sözcükler yazması da fesih bildirimini süreli veya usulsüz olmaktan çıkarılmalıdır. İşte bu noktada, uygulamada sıkça karşılaşılan ve incelenen karara konu "...tüm yasal haklarım saklıdır..." biçimindeki ifadenin çekince sayılıp sayılamayacağı tartışılacaktır.

3. "Tüm Yasal Haklarım Saklıdır" Tarzındaki Yazılı Açıklamanın Çekince Olarak Değerlendirilmesi

Fesih bildiriminde yer alan "tüm yasal haklarım saklıdır" cümlesinin çekince niteliği taşıyıp taşımadığı çok fazla irdelenen bir sorun değildir. İş sözleşmesini işverene önel tanıyarak fesheden veya yasa-

12 Özdemir, İstifa ve İkale, s. 23.

13 "...Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşılan şekliyle, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilmelidir. İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur, işverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vermek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir. İşverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilemez. Dairemizce bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, bununla birlikte işverenin feshinin

haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9.HD. 03.07.2007 gün 2007/14407 E, 2007/21552 K.).

14 Yargıtay 9. HD., E. 2015/12944 K. 2015/20483 T. 04.06.2015; Yargıtay 7. HD., E. 2015/228 K. 2015/10630, T. 1.6.2015 (www.kazanci.com)

da belirtilen özel durumlar dışında (emeklilik, kadın işçinin evlendikten sonra 1 yıl içinde işten ayrılması) usulsüz fesih yapan işçinin işverenden kıdem tazminatı talep edemeyeceği ve üstelik usulsüz fesih durumunda işverene ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olduğu tartışma dışıdır. Öte yandan iradesi süreli fesih/bildirimli fesih yönünde olmamakla birlikte, başta işverenden kaynaklanan baskı olmak üzere herhangi bir nedenle istifa dilekçesini imzalamak zorunda kalan işçinin tek seçeneği yazılı belgeye çekince koymaktır. Çekincenin en özlü biçimi ise *"...yasal haklarım saklıdır..."* ifadesidir. Gerçekten iradesi baskılanan ve kıdem tazminatı gibi iş hukukundan kaynaklanan temel haklarını yitirme gibi ciddi bir riskle karşılaşan işçiden çok kısa bir zaman dilimi içinde dilekçeye çekince oluşturan girift cümleler yazması beklenmemelidir. Üstelik *"...yasal haklarım saklıdır..."* cümlesiyle *"...kıdem tazminatı hakkım saklıdır..."* cümlesi arasında içerik ve öz açısından hiçbir fark yoktur. Şöyle ki iş sözleşmesini haklı bir neden ileri sürmeksizin fesheden işçinin ortadan kalkan başlıca alacağı kıdem tazminatıdır. Fesih bildiriminin üzerine *"...yasal haklarım saklıdır..."* cümlesini yazan işçi hangi hakkını saklı tutmaktadır? Zira iş sözleşmesini bildirimli veya usulsüz fesheden işçi iş sözleşmesinin feshine bağlı kıdem ve ihbar tazminatı gibi haklarını yitirmektedir. Böyle bir olasılıkta, işçinin öncelikle kıdem tazminatı olmak üzere iş sözleşmesinin feshine bağlı haklarını saklı tuttuğu ortadadır. Ekleyelim ki, Yargıtay uygulamasında *"...yasal haklarım saklıdır..."* tarzındaki çekincelere geçerlilik tanınmaktadır. Örneğin Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin kararına konu olan bir olayda, işçi yasal haklarının saklı tutarak istifa etmiştir. Yapılan yargılamada davacının fazla çalışma ücreti alacağının bulunduğu anlaşılmış ve işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği kabul edilmiştir.¹⁵ Aynı yöndeki bir başka olayda 22. Hukuk Dairesi, *"...Somut olayda, davacı 16/01/2014-21/07/2016 tarihleri arasında ambar görevlisi olarak çalışmış, 21.07.2016 tarihinde el yazılı istifa dilekçesinde ailevi sebeplerle istifa ettiğini belirtmiştir. Yargılama sırasında dinlenen davacı*

tanıkları davacıya zorla *istifa* belgesi imzalatıldığını, belgeyi imzalamaz ise polis zoru ile çıkartılacağını söylediğini beyan etmiştir. Davacının dilekçenin altına *yasal haklarını saklı tutarak şerh düşmüş olması ve tanıkların beyanları birlikte değerlendirildiğinde; fesih iradesinin davacı işçiden gelmediği, olayda işveren feshi bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır..."* gibi bir gerekçeyle işçinin istifa dilekçesini de salt yasal haklarını saklı tutmasını işçi feshini işveren feshine dönüştüren bir çekince saymıştır¹⁶.

İncelemeye konu hukuki uyuşmazlıkta İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesi, *"tüm yasal haklarım saklıdır"* cümlesinin genel bir ifade olduğu, konulan bir ihtirazi kayıt veya şart olarak değerlendirilemeyeceği, herhangi bir şart ve haklı bir gerekçe göstermeksizin davacının istifa etmek suretiyle iş sözleşmesi sona erdiğinden kıdem tazminatına hak kazanamayacağı sonucu varmıştır. Daha yalın bir anlatımla, İstinaf Mahkemesi Dairesi, *"tüm yasal haklarım saklıdır"* cümlesinin genel bir ifade olduğundan yola çıkarak *"tüm yasal haklarım saklıdır"* ve benzeri genel nitelikteki çekinceleri geçerli saymamakta, çekincenin mutlaka *"kıdem tazminatı hakkım saklıdır"* tarzında özel bir hakka özgülenmesini şart koşturmaktadır. Oysa çekincenin genel veya özel bir nitelikte ifade içermesi ya da kısa ve uzun olması önemli değildir. Bu bağlamda, işçinin hukuki sonuç doğurmasını istemediği

16 Yargıtay 22. HD., E. 2018/6883, K. 2018/16421, T. 2.7.2018 (www.kazanci.com). Yargıtay'ın bir başka kararında da iş sözleşmesinin sona erdirilmesine dair protokolü işçinin yasal haklarını saklı tutarak imzalaması karşısında geçerli bir ikale sözleşmesinden bahsedilemeyeceği belirterek işe iade talebini reddeden Yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılması yönünde hüküm tesis edilmiştir: *"Somut olayda, davacının hem 28/08/2015 tarihli protokolde hem de 31/08/2015 tarihli ibranamede 'yasal haklarım saklı kalmak kaydıyla' şeklinde şerh düşerek imzalamış olduğu görülmektedir.*

Davacının işverene sunduğu ikale teklifi niteliğinde bir dilekçesi bulunmadığı gibi, iş sözleşmesinin sona erdirilmesine dair protokolü ihtirazi kayıt koyarak imzaladığı ve dolayısıyla davacı ve davalı işverenin aralarında geçerli bir ikale sözleşmesi yapmak suretiyle iş akdini sona erdirmiş olduklarından sözedilemeyeceğinden davanın kabulüne karar vermek gerekirken yanlışlığı değerlendirme ile reddine karar verilmesi hatalıdır." Yargıtay 22. HD., E. 2017/36294 K. 2017/18735 T. 21.9.2017 (www.kazanci.com)

15 Yargıtay 7. HD, E. 2015/228, K. 2015/10630, T. 1.6.2015 (www.kazanci.com)

işleme ilişkin iradesini herhangi bir biçimde ortaya koyması yeterlidir. Özellikle genel nitelikteki çekinceler borçlar hukuku sözleşmelerinde dahi geçerli sayılırken, sözleşmesel kayıtlarda işçi lehine yorum ilkesinin uygulama alanı bulduğu bir hukuki ilişkide genel ifade içeren çekincelerin yok sayılması iş hukukunun temel ilkeleriyle ve kendine özgü yapısıyla da bağdaşmamaktadır.

Ekleyelim ki incelemeye konu uyuşmazlıkta Yerel Mahkeme, Yalova İş Mahkemesinin 2015/328 esas, 2015/469 karar sayılı dosyasında dava dışı B. A.Ş ile M. Ltd. Şti arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu ve davacının başlangıçtan beri B. A.Ş'nin çalışanı olduğunun kabul edilmesi gerektiğine dair karar verildiği, dava dışı B. A.Ş'nin işyerini davalı şirkete devrettiği, bu durumda davacının, 12/03/2006-14/01/2014 tarihleri arasındaki çalışmasından dolayı oluşan işçilik alacaklarından davalının sorumlu olduğu, davacının çalıştığı işyerinin B. A.Ş tarafından 09/09/2011 tarihinde davalı şirkete devredildiği, bu durumda çalışanların bütün hak ve borçlarının da devralan şirkete geçeceği, B. A.Ş tarafından üç ayda bir olmak üzere yılda dört maaş tutarında ikramiye ödemesi yapıldığı, bu durumda davacının ikramiye talep etme hakkı bulunduğu, çalışma süresi dikkate alındığında davacının kullanılmayan 12 gün hak ettiği yıllık izin süresinin bulunduğu kanaatine vararak ikramiye ve yıllık izin ücret alacağı istemlerinin kabulüne karar vermiş; İstinaf Mahkemesi de davalı vekilinin ikramiye ve yıllık izin ücretin alacağına ilişkin başvurusunu reddetmiştir. Somut olayda Bölge Adliye Mahkemesi Dairesi'nin davacının ikramiye ve yıllık izin ücret alacaklarına dönük istemlerini hüküm altına alan karara yönelik istinaf başvurusunu geri çevirirken, aynı anda işçinin kıdem tazminatına ilişkin istinaf başvurusunu da reddetmesi ciddi bir çelişki oluşturmaktadır. Şöyle işçinin çekincesi fesih bildiriminin hukuki niteliğini değiştirmekte; çekince içeren fesih bildirimi süreli veya fesih bildiriminden haklı nedenle derhal fesih bildirimine dönüşmektedir. Dava konusu olayda, işçi dava dilekçesinde haklı nedenle feshe dayanak gösterdiği ikramiye ve yıllık izin ücreti alacaklarının varlığını kanıtlamış, Yerel Mahkeme bu alacakları hüküm altına alınmış ve Bölge Adliye Mahkemesi de davalı vekilinin bu yön-

deki istinaf başvurusunu reddetmiştir. Şayet yargı organları kıdem tazminatı talebiyle birlikte ikramiye ve yıllık izin ücreti istemlerini de geri çevirmiş olsaydı, bu yaklaşım kendi içerisinde daha tutarlı sayılabilirdi. Ne var ki haklı nedene dayanak oluşturan alacak kalemlerine hükmedilirken, çekince içeren istifa dilekçesinin geçerli kabul edilerek kıdem tazminatı isteminin geri çevrilmesi çelişkili davranma yasağının yargı organınca ihlal edilmesine tipik bir örnek oluşturmaktadır.

IV. Sonuç

Uygulamada istifa dilekçesi olarak da bilinen fesih bildiriminin işçinin iradesini kuşkuyla yer vermeyecek biçimde yansıtması gerekir. Zira işçi süreli veya usulsüz fesih bildirimiyle kıdem ve/veya ihbar tazminatı gibi haklarını yitirmekte ve iş güvencesinden de yoksun kalmaktadır. İstifa dilekçesinin yol açtığı olumsuz hukuki sonuçlarla karşılaşmak istemeyen işçinin elindeki seçeneklerden biri de çekinceci. Çekinceci özellikle kıdem veya ihbar tazminatları gibi belli haklar saklı tutulabileceği gibi, genel nitelikte ifadeler de kullanılabilir. Buna göre, "...tüm yasal haklarım saklıdır..." tarzındaki genel bir ifade de özel nitelikteki çekincelerle aynı hukuki etkiyi yaratmakta; işçinin süreli feshini işçinin haklı nedenle derhal feshine veya işverenin usulsüz/haksız feshine dönüştürmekte, böylece istifa dilekçesini imzalayan işçinin kıdem ve/veya ihbar tazminatlarını talep edebilmesine ve işe iade davası açabilmesine olanak sağlamaktadır.

İnceleme konusu kararda Yerel Mahkeme istifa dilekçesine "...tüm yasal haklarım saklıdır..." tarzında bir çekince koyan ve iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshettiğini iddia eden işçinin kıdem tazminatı istemini reddetmiş; İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesi de "tüm yasal haklarım saklıdır" cümlesinin genel bir ifade olduğu, konulan bir ihtirazi kayıt veya şart olarak değerlendirilemeyeceği gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunu reddetmiştir. Oysa herhangi bir şekle tabi olmayan çekinceci genel ifadeler de kullanılabilir. Gerçekten istifa (süreli/usulsüz fesih) işlemi hakkı ortadan kaldıran bir belge olduğundan dar yorumlanmalı ve

her çeşit çekince bu işlemi geçersiz kılabilmelidir. Nitekim iş hukukunun işçiyi koruyucu yapısı da istifa (fesih) dilekçelerinin titiz ve özenli bir yargısal denetimden geçirilmesini zorunlu kılmaktadır. Şu halde İstinaf Mahkemesi'nin son derece açık bir şekilde kaleme alınmış çekinceyi yok sayan ve işçinin haklı feshe dayandırdığı kıdem tazminatı talebini reddeden Yerel Mahkeme kararına yönelik istinaf başvurusunu reddetmesi, iş hukukunun temel ilkeleriyle olduğu kadar öğreti görüşüyle ve Yargıtay'ın yerleşik uygulamasıyla da bağdaşmamaktadır. Yerel Mahkeme kararının istinaf sürecinde kesinleştiği karar incelemesi yapılan olayda Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesi'nin Yargıtay içtihatlarını dikkate almaması dikkat çekicidir. 2019 yılı itibarıyla 58.800,00 TL'nin altında kalan alacak davalarında temyiz kanun yolunun kapalı olması, bölge adliye mahkemelerinden çelişkili kararlar çıkması ve içtihat birliğinin giderek bozulması gibi olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Bu açıdan, tüm bölge adliye mahkemesi kararlarının bir şekilde Yargıtay denetiminden geçirilmesinin önünü açacak bir hukuki mekanizmanın yaşama geçirilmesi uygun olacaktır. Sonuç olarak, İstanbul Bölge Adliye 29. Hukuk Dairesi kararının hukuki dayanaktan yoksun ve yersiz olduğu kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan: İş Hukuku, 10. Baskı, Ankara 2014.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, İstanbul 2019.
- Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2012.
- Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014.
- Özdemir, Erdem: İstifa ve İkale, İşçinin Sözleşmesini Sona Erdiren Hukuki İşlemlerin Geçerliliği, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2009, s.13-49 (İstifa ve İkale).
- Özdemir, Erdem: İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul 2006.
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, 18. Baskı, İstanbul 2019.
- Şakar, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması, 11.Baskı, İstanbul 2016.
- Yılmaz, Ejder: Hukuk Sözlüğü, 1. Baskı, Ankara 2003.
- Tandoğan, Haluk, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara 1987.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 8. Baskı, İstanbul 2016.