

KARAR İNCELEMESİ:
İŞÇİNİN İSTİFASI, SÖZLEŞMELİ PERSONEL
STATÜSÜNE GEÇME, KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI

Prof. Dr. Devrim ULUCAN*
Öğr. Gör. Seçkin NAZLI**

T.C. Yargıtay
9. Hukuk Dairesi
2006/16542 Esas 2006/22125 Karar 31.1.2006 Tarih

DAVA: Taraflar arasındaki, ihbar ve kıdem tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 12.9.2006 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ile karşı taraf adına Avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözle açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davalı vakıf tarafından tasfiye kararı alınmış ve 30.07.2004 tarihinde çalışmakta olan işçilere tüm işçilere ihbar öneli tanınarak 31.8.2004 tarihi itibarıyla iş sözleşmelerin sona ereceği bildirilmiştir. Davacının da aralarında bulunduğu 20 işçi önel içinde 19.8.2004 tarihi veya bir gün öncesine ait dilekçelerle iş bulduklarından bahisle işyerinden istifa ederek ayrıldıklarını bildirmişlerdir. Bu davada davacı işçi istifa iradesinin gerçeği yansıtmadığını belirterek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuş, mahkemece her iki talebin de kabulüne karar verilmiştir.

Davacı işçi davalı vakıf bünyesinde milli saraylarda çalışırken bu istifasının ardından, 20.8.2004 tarihinden itibaren 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak aynı yerde

* Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

** Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

görev yapmaya başlamıştır. İstifa dilekçesi vermeyen işçilerin ise aynı yerde geçici işçi olarak istihdam edildikleri dosya içeriğinden anlaşılmaktadır.

Davacının istifa dilekçesindeki gerçek iradesinin sözleşmeli personel statüsüne geçirilmek olduğu açıktır. Davacı işçi önel bitimi olan 31.8.2004 tarihinden önce bu yolla sözleşmeli personel olarak atanmayı sağlamıştır. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre işçinin sözleşmeli personel olarak istihdamını sağlamak üzere istifa etmesi halinde ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanılması söz konusu olmaz. Mahkemece anılan isteklerin reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davalı yararına takdir edilen 450 YTL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 31.1.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.

YEREL MAHKEME KARARI

T.C.

İSTANBUL 7. İŞ MAHKEMESİ

2005/376 Esas 2006/322 Karar 04.05.2006 Tarih

Davacı tarafından açılan davanın mahkememizde yapılan açık yargılaması konusunda;

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ/İSTEM:

Davacı vekili dava dilekçesi tekrarlar müvekkilinin davalı işveren nezdinde rehber olarak çalışmakta iken, TBMM Vakfı Yönetim Kurulu'nun 29.07.2004 tarih ve 2004/14 sayılı kararı nedeniyle iş aktinin fesh edildiği, müvekkilinin iş kanununun 17. maddesi gereği ve ihbar öneli verilerek 30.07.2004 tarihinde iş aktinin feshedildiğini, her ne kadar müvekkiline ihbar öneli verilmiş ise de, müvekkiline yasada belirtilen haklar kullandırılmamakla müvekkilinin ihbar tazminatına hak kazandığını, belirterek fazlaya ilişkin talep ve dava hakları saklı kalmak kaydı ile davalı işveren tarafından müvekkile ödenmeyen, 750,00 YTL kıdem tazminatı, 250,00 YTL ihbar tazminatının davalı işverenden tahsiline karar verilmesini mahkememizden talep etmiştir.

Daha sonra davacı vekili mahkememize 07.04.2006 tarihli ıslah dilekçesi vererek 20.03.2006 bilirkişi raporu doğrultusunda neticeci talebini genişleterek, 750,00 YTL kıdem tazminatını talebini, 11.182,34 YTL, 250,00 YTL olan ihbar tazminatı talebini 2.191,14 YTL üzerinden, kıdem tazminatına fesih tarihinden

ödeme gününe kadar işleyecek en yüksek banka mevduat faizi ile, sair alacakların dava tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte tahsiline karar verilmesini mahkememizden istenmiştir.

Davalı vekili savunmasında, TBMM Vakıf Senedi'nin 4. maddesinde belirtilen Vakıf amaçlarının, Vakıf Senedi'nin 23. maddesi hükmüne göre gerçekleştirilmesinin imkansız hale gelmesi nedeniyle Yönetim Kurulu tarafından 29.07.2004 tarihli oturumunda, vakfın sona erdirilmesine karar verildiğini, söz konusu karar uyarınca vakfın tüm çalışanlarına ve davacıya 30.07.2004 tarihli fesih bildirimini ile, iş akitlerinin İş Kanununun 17. ve 19. maddeleri uyarınca yasal hakları ödenmek sureti ile 31.08.2004 tarihi itibariyle feshedileceğinin bildirildiğini, davalı işverenlik tarafından yapılan 30.07.2004 tarihli fesih bildiriminde fesih işleminin 31.08.2004 tarihinde gerçekleştirileceğinin açıklandığını, buna göre hizmet ilişkisinin 31.08.2004 tarihine kadar devam etmesinin tartışmasız olduğunu, davacının bu arada henüz fesih işlemi gerçekleşmeden kendi özgür iradesi ile iş aktini davalı işverenin gerçekleştirmeyi düşündüğü fesih işleminden evvel istifa etmek sureti ile kendisinin feshettiğini, hal böyle olmakla davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını, davacının istifa dilekçesinin yasal hakların ödenmemesi amacıyla davalı işverenlik tarafından baskı altında zorla imzalatıldığı yönündeki iddiasının doğru olmadığını, davacının Milli Saraylar Daire Başkanlığı'nın açtığı kadrolarda 657 sayılı yasa uyarınca sözleşmeli personel statüsünde çalışmak üzere istifa ettiğini, istifa suretiyle işyerinden ayrıldığını savunarak davacı tarafından açılan haksız ve geçersiz davanın reddine karar verilmesini mahkememizden talep etmiştir.

Taraf iddiaları, tanık anlatımları, vakıf yönetim kurulu kararı ve dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; TBMM Vakfı yönetim kurulunun 29.07.2004 tarihinde toplanarak, TBMM vakıf senedinin 4. maddesinde belirtilen vakıf amaçlarının, vakıf senedinin 23. maddesi hükmüne göre gerçekleştirilmesinin imkansız hale gelmesi nedeniyle vakfın sona erdirilmesi, TBMM vakıf yönetim kurulunun tasfiye kurulu olarak görevlendirilmesi, TBMM ve Milli Saraylar bünyesindeki misafirhane, restoran, cafeterya, satış mağazaları gibi yerlerdeki faaliyetlerin durdurularak tasfiyesine gidilmesi, TBMM vakfı merkez müdürlüğünde ve İstanbul şubesinde istihdam edilen tüm personelin iş akitlerinin 31.8.2004 tarihine kadar mevcut sözleşmelerdeki şartlarla uzatılması, 2.8.2004 tarihinden itibaren 4857 sayılı iş kanununun 17. maddesine istinaden fesih ihbarında bulunulması, yeni iş arama izinlerinin kullandırılması, 4857 sayılı iş kanununun 29. maddesine istinaden toplu işten çıkarma uygulanacağını iş kurumu bildirilmesi yönünde karar aldığı, TBMM vakfı başkanlığı tarafından davacı dahil tüm vakıf çalışanlarına gönderilen 30.7.2004 tarihli yazılarda, TBMM vakıf yönetim kurulunun 29.07.2004 tarih 2004/14 sayılı kararına atfen 4857 sayılı iş kanununun 17. ve 19. maddelerine uygun olarak iş akitlerinin 31.8.2004

tarihinden geçerli olmak üzere fesh edildiği, iş akdinin sona ermesinden doğan kanuni hakların verileceği, ihbar önelinin de 2.8.2004 tarihinden geçerli olmak üzere 31.8.2004 tarihine kadar kullanılması gerektiğinin açıklandığı anlaşılmaktadır.

Dosya içerisinde mevcut istifa dilekçeleri incelendiğinde TBMM vakıf personelinin iki araştırmacı ve 18 rehberin tamamının davacı dahil olmak üzere 19.8.2004 tarihinde vakıf yönetim kurulu başkanlığına hitaben verdikleri tek tip dilekçelerde “yeni iş bulduğumdan TBMM vakfı İstanbul Şubesindeki görevimden 19.8.2004 günü akşamı itibariyle istifa ediyorum” şeklinde istifa dilekçelerinin verildiği görülmektedir.

İş akitleri 31.8.2004 tarihinde sona eren vakıf çalışanlarına kıdem ve ihbar tazminatlarının ödendiği, davacının da aralarında bulunduğu istifa dilekçesi vermiş genellikle araştırmacı ve rehber olarak çalışan kişilere ise istifa ettikleri gerekçesi ile tazminatlarının ödenmediği anlaşılmaktadır. Yine dosya içindeki belgelerden iş akidleri 31.8.2004 tarihinde sona eren personelin aynı işinde 657 sayılı yasanın 4/C bendi uyarınca geçici personel statüsü ile çalıştırılmaya devam edildiği, istifa dilekçesi alınan personelin ise aynı yasanın 4/B maddesi uyarınca sözleşmeli personel olarak aynı işinde çalışmaya devam ettikleri görülmektedir.

Dinlenen davacı tanıkları, vakıf yönetiminin 20.8.2004 tarihinde bir toplantı düzenlediğini ve bu toplantıya genellikle milli saraylarda araştırmacı ve rehber olarak çalışan kişilerin katıldığı, vakıf yönetiminin toplantıya katılanlardan istifa dilekçesi vermelerini aksi takdirlerde yerlerine başka kişilerin istihdam edileceğini, istifa dilekçesi verilmesi halinde ise aynı işlerinde 657 sayılı yasanın 4/B bendi uyarınca sözleşmeli personel olarak çalıştırılacakları konusunda ikna edici konuşmalar yaptıklarını ve toplantıya katılanların tamamından toplantıdan bir gün önceki tarih olan 19.08.2004 tarihli istifa dilekçelerinin alındığını ve istifa dilekçelerinin serbest irade ürünü olmadıklarını beyan ederlerken davalı tanıkları ise istifa dilekçelerinin ne şekilde alındığını bilemediklerini beyan etmişlerdir.

Dosya içinde mevcut davacıların içerisinde yer aldığı milli saraylarda çalışan personelden 19.8.2004 tarihi itibariyle istifa dilekçeleri alınanların 20.8.2004 tarihi itibariyle 657 sayılı yasanın 4/B bendi uyarınca sözleşmeli personel olarak çalışmaya başladıkları görülmektedir.

Her ne kadar davalı işveren vekili davacının iş sözleşmesini davacının istifası nedeniyle sona erdiğini, davacının serbest iradesi ile istifa ettiğini ileri sürerek istifa kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandırmayacağını, iş akdinin istifa suretiyle davacı tarafından sonlandırılış olması nedeniyle davacının kıdem ve ihbar tazminatının reddi gerektiğini savunmuş ise de, dosya içindeki tanık anlatımları, dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde 20.8.2004 tarihinde toplantı esnasında vakıf yönetiminin baskısı ve direktmesi sonucunda toplantıdan

bir gün öncesi olan 19.08.2004 tarihi itibariyle davacılarından istifa dilekçesi alındığı, istifa dilekçelerinin de tek tip istifa dilekçeleri olduğu anlaşılmaktadır. İstifa dilekçesinde davacının yeni iş bulduğundan TBMM Vakfı İstanbul Şubesindeki görevinden istifa ettiği yazılı ise de, gerçekte davacı iş bulmuş değildir, davacı 20.08.2004 tarihi itibariyle sözleşmeli personel olarak aynı işyerinde çalıştırılmaya devam edilmiştir. İş akdi işveren tarafından 31.08.2004 tarihinde sona erdirileceği önel süresinin de bu tarihe kadar kullanılacağı belirtilmiş iken uzun süreden beri işyerinde çalışan bir işçinin 19.08.2004 tarihi itibariyle istifa ederek feshe bağlı alacaklarından vazgeçmesi hayatın olağan akışına uygun değildir. Nitekim istifa dilekçelerinin tek tip olması ve tanık anlatımlar, ve davacının 20.08.2004 tarihi itibariyle aynı işyerinde 657 sayılı yasaya tabi olarak çalıştırılmaya başlanılmış olması hususu birlikte değerlendirildiğinde istifanın davacının gerçek iradesini yansıtmadığı ortadadır.

Bu durumda mahkememizce istifanın davacının gerçek iradesinin ürünü olmadığı, vakıf yönetiminin yönlendirmesi ve baskısı sonucu istifa dilekçesi verildiği, istifa tarihi itibariyle olayımızda işçinin iş akdini sona erdirmesi söz konusu olmayıp esasen işverenin eylemli olarak davacının iş akdini fesh ettiği anlaşılmaktadır. İşveren işyerini tasfiye edeceğinden fesih iradesini açıklamış olup, işyerinin kapanması nedeniyle davacının iş akdi işverence sona erdirilmiş olup feshin haklı bir fesih olduğu da işverence kanıtlanamamıştır.

Mahkememizce yeterli görülen bilirkişi raporunda belirtildiği gibi davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı kanaatine varılmış ve bilirkişi rapordaki hesaplamada bir yanlışlık bulunmadığından 20.3.2006 tarihli bilirkişi raporu baz alınarak davacı tarafından açılan davanın kabulü ile aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1.YTL kıdem tazminatının iş aktinin feshedildiği 19.08.2004 tarihinden itibaren en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte davalıdan alınıp davacıya verilmesine.

2. YTL ihbar tazminatı alacağının YTL sinin 11.05.2005 dava tarihinden itibaren, YTL sinin 07.04.2006 ıslah tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan alınıp davacıya verilmesine.

3. Alınması gerekenYTL karar harcından peşin alınanYTL harcın düşümü ile eksik kalanYTL harcın davalıdan tahsiline

4. Davacı kendisini bir vekil ile temsil ettirdiğinden, YTL vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

5. Davalı tarafından yapılan yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına, davacı tarafından yapılan YTL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

İlişkin karar davacı vekili ile davalı vekilinin yüzlerine karşı 8 gün içinde Yargıtay yolu açık olmak üzere okunup anlatıldı.04.05.2006

KARAR İNCELEMESİ:

I. İnceleme konusu yapılan Yargıtay Kararı kısaca; ihbar önelleri içerisinde, işyerinde, işveren tarafından, bir kısım çalışanla toplantı yapılarak telkin ve baskılarla tek tip istifa dilekçesi alınmasına ve istifanın geçerliliği ile feshe bağlı işçilik alacaklarına etkilerine ilişkindir. Karar, üç farklı açıdan incelenecek; öncelikle davacının 657 Sayılı Kanun hükümlerine göre istihdamı konusu ele alınacak ardından genel olarak istifanın Yargıtay kararlarında değerlendiriliş biçimi ortaya konulduktan sonra kısaca Vakfın kapatılma kararının yasal dayanakları gözden geçirilecektir.

II. Davacının 657 Sayılı Kanununun 4/B maddesinde görevlendirilmek gayesi ile istifa ettiğinin kabulü ilgili mevzuat hükümlerine uygun düşmemektedir. Davacı, 17.07.1996 tarihinden itibaren İş Kanununa tabi olarak TBMM Vakfı Şube Müdürlüğündeki sürdürdüğü çalışmasını, vakfın kapatılma kararı sonrası TBMM Milli Saraylar Daire Başkanlığına bağlı olarak 657 Sayılı Kanununun 4/B maddesi uyarınca sözleşmeli personel olarak sürdürmeye başlamıştır.

657 Sayılı Kanun, istihdam şekilleri üst başlıklı 4. maddesinde dört tür istihdam biçimi öngörmektedir. Buna göre, bu Kanunun kapsamını belirleyen 1. maddesinde sayılan kamu idare ve kuruluşlarınca yürütülen kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür. Sözleşmeli personel, **kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işbirliği için şart olan ve özel bir mesleki bilgi ve uzmanlığa gereksinim gösteren işlerde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.**

Geçici personel, **bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmetlerde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan** kimselerdir.

657 Sayılı Kanununun 4. maddesinde yer alan tanımlamalar dikkate alındığında, davacının niteliği itibari ile çalışabileceği kadro sözleşmeli personel kadrosudur. Gerek eğitimi, gerekse gördürülecek işin niteliği geçici işçi olarak istihdam edilmesinin yerine sözleşmeli personel olarak çalıştırılmasını zorunlu kılar. TBMM Vakfından, TBMM Milli Saraylar Daire Başkanlığına geçişi yapılan personel listesi incelendiğinde, 657 Sayılı Yasanın 4/C maddesine göre işe başlatılanlar; resepsiyon görevlisi, kat hizmetlisi, garson, güvenlik elemanı, bekçi, şoför, temizlik elemanı, ahçı vb. personeldir. 657 Sayılı

Kanunun 4/B maddesine göre geçişi yapılanlar ise nitelikli ve uzman olarak geçmişte TBMM Vakfında görev almış kimselerdir. **Sonuç olarak Yargıtay ilamında davacının istifa suretiyle sözleşmeli personel olarak atanmayı sağlamak gayesiyle hareket ettiği ön plana çıkartılmışsa da, davacı ve diğer istifa eden personelin 657 Sayılı Yasa'nın istihdam şekilleri başlıklı 4. maddesi düzenlemesine ve niteliğine uygun kamuda istihdamı zaten 4/B maddesi ile düzenlenen sözleşmeli personeldir.**

Yargıtay ilamında sözleşmeli personel olmak gayesi ile iş sözleşmesini feshetmenin kıdem tazminatına hak kazandırmayacağı hususu öne çıkartılmışsa da, somut olaydaki durum 233 ve 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler döneminde sıkça görülen işçilikten sözleşmeli personel statüsüne geçişten farklıdır. Bugünün 657 Sayılı Kanunun düzenlemesinden farklı olarak 233 ve 399 Sayılı KHK düzenlemesi dönemi özellikle sözleşmeli personel statüsüne geçenler açısından sağladığı iş güvencesi dikkate alındığında önemli kazanımlar getirmekteydi. Oysa somut olayda davacının işçi statüsünden idari sözleşmeli personel statüsüne geçişi, davacı açısından ek bir takım güvenceler sağlamak bir yana, eskiye nazaran tabi olunacak yeni statü dikkate alındığında daha da korumasız bir durum yaratmaktadır. Çünkü 657 Sayılı Kanunun 4. madde düzenlemesinde kendisine yer bulan istihdam şekillerini düzenleyen idari sözleşmeler süreklilik arz etmeyen bir nitelik taşırlar.

III. Davacının istifa etmek suretiyle iş sözleşmesini sonlandırılması konusuna gelince öncelikle genel olarak konuya ilişkin Yargıtay uygulamalarına değinmek yerinde olacaktır. Kural olarak, iş sözleşmesinin istifa suretiyle sona erdirilmiş olması, işçinin kıdem tazminatı talep etme hakkını ortadan kaldırır. Ancak, Yargıtay'ın istifa etmek suretiyle iş sözleşmesinin sonlandırıldığı hallere ilişkin kararları incelendiğinde, Yargıtay'ın salt istifa beyanına itibar etmediği, şekli olarak istifanın kabulü yerine istifaya götüren tüm sebeplerin değerlendirildiği, işçinin gerçek iradesinin ortaya çıkarılmaya çalışıldığı görülmektedir. Buna göre, Yargıtay kararlarında;

İstifa beyanının hangi şartlar altında verildiğinin saptanması aramakta ve işçinin gerçek iradesinin ortaya çıkmasına önem verilmektedir. Örneğin; **Yargıtay 9. HD. 2004/33424 E. 2005/23801 K. 05.07.2005 Tarihli kararında** *“Olayların bu sıralaması ve tanık beyanlarına göre, davacı işçinin ciddi bir suçlamayla karşı karşıya olduğu bir sırada istifa dilekçesi vererek işyerinden ayrıldığı, gerçekte işyerinden ayrılmayı düşünmediği halde olayın etkisiyle buna yöneldiği anlaşılmaktadır. Gerçekten olaydan kısa bir süre sonra işyerine gönderdiği dilekçe ile iradesinin istifa niteliğinde olmadığını belirtmiştir. Mahkemeye, davacının istifa etmek suretiyle ayrıldığı gerekçesiyle dava konusu isteklerin reddine karar verilmesi hatalıdır.”* **Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1981/9-282 E. 1983/610 K. 01.06.1983 Tarihli kararında** *“İşverenin vaad ve teşviki sonucu, tazminat ve sosyal haklarının*

verilmesi kaydıyla vukubulan istifayı işleme koyup kabul eden işveren kıdem tazminatını ödemek zorundadır.” Yargıtay 9. HD. 1998/19726 E. 1999/2076 K. 15.12.1999 Tarihli kararında “Baskı sonucu davacı işçinin elinden istifa dilekçesi alındığından işyerinden kendi isteği ile ayrılmadığı saptanmış olduğuna göre, davacının ihbar ve kıdem tazminatları isteğinin hüküm altına alınması gerekir.” denilerek bahsettiğimiz yaklaşım Yargıtay kararlarında yer bulmuştur.

Ayrıca; yüksek ücretle ve uzun süredir işyerinde çalışan işçinin, istifa ederek işyerinden ayrılmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu kabul edilmiştir. İstifa olgusunun birbirini doğrulayan tutarlı delillerle ortaya konulması beklenmiştir. **Yargıtay 9. H.D. 2003/7941 E. 2003/22005 K. 16.12.2003 Tarihli kararı** “...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.**” örnek gösterilebilir.

Her somut olayın kendine özgü durumlar içerdiği kabul edilmiş ve her istifa olgusu kendi içerisinde değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Örneklerini verdiğimiz iki karar da söz konusu husus açık bir şekilde ortaya konulmuştur. **Yargıtay 9. H.D. 1997/16135 E. 1997/19958 K. 01.12.1997 Tarihli kararında,** “Davacınıntesislerindeki çalışması 27.8.1979 tarihinde işyerine verdiği istifa dilekçesiyle son bulmuş ancak aynı gün bu kez ...’daki ...’ya bağlı işyerinde çalışmaya başlamıştır. Önceki istifa dilekçesinde ...’da işe başlamak üzere **şeklen verilmiş bir irade beyanı niteliğindedir. Önceki işten ayrılmak ve sonraki işe başlama tarihleri aynı gün gerçekleşmiştir. Bu bakımdan arada bir kesinti olmadığına göre eski ve yeni kurumun oluru ile yapılmış bir işlem olarak düşünülmelidir.**” **Yargıtay 9. H.D. 2000/7570 E. 2000/11633 K. 14.9.2000 Tarihli kararı,** “Bir kamu kuruluşundan diğer bir kamu kuruluşuna intikal etmenin istifa dışında başka bir yolu bulunmamaktadır. **Buradaki istifa bir hukuki prosedürün tamamlanmasıdır. İstifa hali kıdem tazminatı ödenmesine yasal bir engel ise de, bu olaydaki istifanın bu şekilde değerlendirilmemesi gerekir. Ayrıca her iki kuruluştaki çalışmalar arasında bir ara verme da bulunmamaktadır. Bütün bu olgular davacının gerçek iradesinin istifa olmayıp yasal prosedürün tamamlanması olduğunu ortaya koyduğundan, bu sürenin kıdem tazminatı hesaplamasında değerlendirilmesi gerekir”**

İncelediğimiz kararda; davacı, yüksek ücretle, uzunca bir süredir aynı işyerinde (17.07.1996 - 31.08.2004 arası) çalışmıştır. Davacının, işverenlikçe yapılan 30.07.2004 tarihli fesih ihbarından sonra iş sözleşmesinin sonlanmasına kısa bir süre kala 19.08.2004 tarihli istifa dilekçesi ile kanundan doğan

tazminatlarını bir kenara bırakıp iş sözleşmesini istifa suretiyle sonlandırdığının kabulü, hayatın olağan akışına aykırıdır.

Davacı, TBMM Vakfındaki çalışmasını iddia edildiği üzere istifa ile sonlandırdığı tarihten sonra da **aynı işyerinde aynı adreste aynı yöneticilerle** çalışmasını sürdürmüştür. **Fiili durum istifa beyanının şeklen verilmiş ve hukuki prosedürün tamamlanmasına yönelik bir irade beyanı olarak kabul edilmesi** gerektiğini göstermektedir.

Yerel Mahkeme de isabetli bir şekilde, istifa tarihi itibarıyla işçinin iş akdini sona erdirmesinin söz konusu olmayıp çalışmaya devam ettiğini, esasen işverenin eylemli olarak davacının iş akdini fesh ettiğini kabul etmiştir. Ayrıca kararda, işverenin işyerini tasfiye edeceğinden fesih iradesini açıkladığını, işyerinin kapanması nedeniyle davacının iş akdinin işverence sona erdirildiğini, feshin haklı bir fesih olduğunun da işverence kanıtlanmadığından bahisle kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulüne karar verilmiştir.

IV. TBMM Vakfının kapatılmasına dair alınan karar ve buna bağlı olarak personelin iş sözleşmelerinin feshi kararları, dayanak yapılan mevzuat hükümlerine de uymamaktadır. Kabul Tarihi 22.Ocak.2004 olan 5072 Sayılı “Dernek ve Vakıfların Kamu Kurum ve Kuruluşları İle İlişkilerine Dair Kanun¹”, 29.Ocak.2004 tarih ve 25361 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun; kamu kurum ve kuruluşlarını, kamu hizmetlerini veya personelinin desteklemek üzere kurulan dernekler ve Türk Medeni Kanununa göre kurulan vakıflar ile bunların kamu kurum ve kuruluşları ile ilişkilerini düzenlemek amacıyla taşımaktadır. Kanununun 2. maddesinde belirtilen temel ilkelere göre; (a) fıkrasında dernek ve vakıfların kamu kurum ve kuruluşlarının isimlerini alamayacağı, (d) fıkrasında ise kamu görevlilerinin görev ve unvanlarını kullanarak dernek ve vakıf organlarında görev yapamayacağı hükme bağlanmıştır. İkinci maddede belirtilen hükme aykırılık halinde cezalar kanununun 3. maddesinde hürriyeti bağlayıcı ceza şeklinde düzenlenmiştir.

Kanun geçici madde 1 düzenlemesi ile Kanun yürürlüğe girdiği tarihten önce kurulan dernek ve vakıfları altı ay içinde, dernek tüzüklerini veya vakıf senetlerini Kanun hükümlerine uygun hale getirmekle yükümlü kılmıştır. Sonrasında 17.09.2004 tarihli 5234 Sayılı Kanun² ile altı aylık süre 31.12.2005 tarihine uzatılmıştır. 5234 Sayılı Kanun ayrıca ilave bir madde ile **(geçici madde 2) 5072 Sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce kurulan dernek ve vakıfların kamu kurum ve kuruluşları ile ilgili almış oldukları isimler ile tüzük ve senetlerindeki kamu görevlilerinin unvanlarını kullanma haklarını saklı tutmuştur.**

¹ Resmi Gazete ile Neşir ve İlânı: 29 Ocak 2004 - Sayı: 25361

² Resmi Gazete ile Neşir ve İlânı: 21 Eylül 2004 – Sayı: 25590

Başbakanlık (Vakıflar Genel Müdürlüğü) tarafından yayımlanan 5072 Sayılı Kanunun Uygulanmasına İlişkin 10 Kasım 2004 tarihli 2004/23 Numaralı Genelge; 1. maddesinde 5234 Sayılı Kanun yürürlüğe girdiği tarihten önce kurulan, kamu kurum ve kuruluşlarının isimlerini almış olan ve senetlerine Kamu görev ve unvanlarına yer veren vakıfların, senet hükümlerini değiştirmelerinin zorunlu olmadığını belirtmiştir. **Genelge ayrıca 5. maddesinde, bir kısım vakıfların, 5072 Sayılı Kanunla vakıf amaçlarının uygulanmasında kısıtlama getirdiği düşüncesiyle faaliyetlerini durdurmak, personel çıkarma yoluna gittiklerinin öğrenildiğini, 5072 Sayılı Kanunda, vakıfta çalışan personelin işine son verilmesiyle ilgili bir hüküm bulunmadığını, vakıfların, öz kaynakları ve gelirlerinin yeterli olması halinde amaçları doğrultusunda faaliyetlerini sürdürmeye devam edeceklerini ve bu kanun gerekçe gösterilerek personelin işine son verilemeyeceğini** vurgulamıştır.

Yürürlükteki mevzuat hükümlerine göre davalı Vakfın faaliyetlerine son vermesi için dayanak yaptığı hukuki mevzuat davalı Vakfın kapanmasına sebep gösterilemez. Kanunun uygulanmasına yön vermek maksadı ile çıkarılan genelge isabetli olarak kanun gerekçe gösterilmek sureti ile personelin işine son verilemeyeceğini vurgulamaktadır. **Sonuç olarak, davalı işyerinin kapatılmasına dayanak yapılan mevzuatın aslında zorunlu olarak Vakfın kapatılmasını öngörmediği, alınan kapatılma kararı neticesinde uygulamaya konulan iş sözleşmelerinin feshi kararı ile ortaya çıkan durumun ise gerek 5072 Sayılı Kanun gerekse genelge hükümleri dikkate alındığında kanun koyucu tarafından düzenlemeden beklenen gaye olarak amaçlanmadığı sonucuna varılmıştır.**

V. Yargıtay, istifanın değerlendirildiği geçmiş kararlarında **tarafların irade fesadına uğrayan beyanlarına değil fiili olgulara göre karar vermiştir.** İstifanın birbirini doğrulayan tutarlı delillerle ortaya konulması arandığı gibi **ortaya çıkan fiili durumun hayatın olağan akışına uygunluğu** beklenmiştir. Kimi zaman geçersiz kabul edilen istifa iradesi **şeklen verilmiş bir irade beyanı** olarak kabul edilmiş, kimi zaman ise **hukuki prosedürün tamamlanmasına yönelik bir beyan** olarak algılanmıştır.

Tüm kararlarda isabetli olarak; **istifa beyanı, tek başına şeklen geçerli kabul edilmemiş, istifaya götüren diğer olgular birlikte değerlendirilmiş, işverenlerce işçiyi hak kaybına uğratmaya yönelik bir araç olarak kullanılmasına müsaade edilmemiştir.**

Ayrıca, Yargıtay ilamında **davacının istifa suretiyle sözleşmeli personel olarak atanmayı sağlamak gayesiyle hareket ettiği ön plana çıkartılmışsa da, davacı ve diğer istifa eden personelin 657 Sayılı Yasa'nın istihdam şekilleri başlıklı 4. maddesi düzenlemesine karşılık niteliğine uygun**

kamuda istihdamı zaten 4/B maddesi ile düzenlenen sözleşmeli personeldir.

Davacı, baskı ve telkin altında verdiği istifasının ardından, istifa beyanında yer aldığı gibi yeni bir iş bulmamış, yeni bir işte hiç çalışmamış, eski işinde, işyerinde ve yöneticileriyle birlikte çalışmaya devam etmiştir. Kaldı ki, davacının istifa suretiyle sözleşmeli personel olarak atanmayı sağlamak gayesi ile hareket ettiğinin kabulü, aslında, davacının “yeni bir iş bulduğundan dolayı istifa ettiği” iddiasının geçerli kabul edilmediğini, çelişkili beyan olarak kabul edildiğini ve sonucunda söz konusu beyana itibar edilmediğini göstermektedir. Beyana itibar edilmemesine rağmen, istifanın geçerliliğini kabul etmek ise iş hukukunun temel taşları olan “işçinin korunması” ve “işçi yararına yorum” ilkelerine aykırıdır.

Sonuç olarak; Yargıtay ilamını, somut olayın kendine has özelliklerini dikkate almayan yönü, **taraf iradelerinin güven teorisine uygun yorumlanmaması, iş hukukunun temel taşları olan “işçinin korunması” ve “işçi yararına yorum” ilkeleri ile çelişkili beyan yasağına aykırılıkları** ve son olarak Yargıtay’ın konuya ilişkin geçmiş kararlarında gözettiği **“ tarafların irade fesadına uğrayan beyanlarına değil fiili olgulara göre”** karar veren yaklaşımından farklılığı nedeniyle yerinde ve hukuka uygun bulmamaktayız.

