**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas Numarası: 2007/27521**

**Karar Numarası: 2008/25157**

**Karar Tarihi: 26.09.2008**

[**DOĞUM İZNİ**](https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=DO%C4%9EUM%20%C4%B0ZN%C4%B0)

[**İŞÇİNİN İSTİFA ETMESİ**](https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20%C4%B0ST%C4%B0FA%20ETMES%C4%B0)

[**İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI**](https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20HAKLI%20NEDENLE%20DERHAL%20FES%C4%B0H%20HAKKI)

DAVA: Davacı, kıdem, ihbar tazminatı ile fazla mesai ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Ş.Kırmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davacı ,fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi ve 4857 sayılı İş Kanunu74.maddesi ne dayanarak işverenden istediği 6 aylık ücretsiz izin talebinin kabul edilmemesi üzerine iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshettiğini iddia ederek fazla çalışma ücretleri ile kıdem ta zminatı isteklerinin hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı, davacının doğum öncesi ve sonrası yasal izinlerini kullandığını ancak ücretsiz izin talebinde bulunmadığını ve ibraname ile de tüm haklarını aldığını belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme istifa dilekçesinin dava dilekçesinde belirtilen nedenlere dayanmadığı ,ibraname de sadece kendi isteğiyle ayrıldığının yazılı olduğunu belirterek davanın reddine karar vermiştir.

Karar davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Uyuşmazlık iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı nedenlerle feshedilip edilmediği ve istifa dilekçesine itibar edilip edilmeyeceği noktalarındadır.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin önelli fesih bildiriminin normatif düzenlemesi ise aynı yasanın 17. maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında İş Kanununda 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. Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi halinde kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir.

Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşıldığı üzere işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, olsa olsa ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde icap biçiminde değerlendirilmelidir.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverence tazminatların derhal ödenmesi ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

İşverenin haklı fesih nedenlerine dayanarak işçiye istifa dilekçesi vermesi halinde baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine de gerçek anlamda istifa olarak değer vermek mümkün olmaz. Dairemizce bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, ancak işveren feshinin haklı olup olmadığını değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9.HD. 3.07.2007 gün 2007/14407 E, 2007/21552 K.) .

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 ihtimalde ise işçinin haklı olarak sözleşmesini 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.

İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanılamaz. Bundan başka işçinin işverene ihbar tazminatı ödemesi yükümü ortaya çıkabileceğinden istifa türündeki belgelerin titizlikle ele alınması gerekir. İmzaya itiraz ya da metin kısmına ilaveler yapıldığı itirazı mutlak olarak teknik yönden incelenmelidir.

Somut olayda davacı 21.03.2005 tarihinde işverene sunduğu dilekçe ile herhangi bir gerekçe göstermeden görevinden ayrılmak istediğini belirtmiştir. Mahkemece dinlenen davacı ve bölge çalışma müdürü davalı tanığının ifadeleri, davacının yasal doğum izinlerini kullandıktan sonra işverenden ücretsiz izin talebinde bulunduğu ancak işlerin yoğunluğu nedeniyle talebinin kabul edilmediği yönündedir. Davacının talebinin kabul edilmemesi üzerine istifa dilekçesi vererek işinden ayrıldığı dosya kapsamı itibarı ile sabittir. Davacı dilekçesinde sebep göstermemiş ise de istifa iradesi burada verilmeyen doğum sonrası ücretsiz izne ilişkin olup dava dilekçesinde bu somut sebepleri açıklamış davalı tanığı da bu sebepleri doğrulamıştır.

4857 sayılı İş Kanunu 74 maddesinin 5.fıkrasında “isteği halinde kadın işçiye on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir..” hükmü mevcuttur.Maddenin içeriğine ve düzenleniş biçimine bakıldığında “izin verilir” şeklinde emredici mahiyette olduğu, işçinin talep etmesi halinde yasal ücretli doğum izinlerinin kullanılmasından sonra işverence 6 aya karar ücretsiz izin verilmesinin zorunlu olduğu sonucu çıkmaktadır.İznin verilmesi işverenin takdirine bırakılmamıştır.Kadın işçi yasal doğum izinlerini kullandıktan sonra talepte bulunmak şartıyla 6 aya kadar ücretsiz izin kullanabilecektir.İş Kanunu ‘nun amacı işverenle çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir..4857 sayılı İş Kanunu’nun 104.maddesinde 74.madde hükmüne aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde *gebe* veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren veya vekiline para cezası verileceği hükmü de mevcuttur.Bütün bu açıklamalar karşısında davacının iş sözleşmesini 74. madde hükümlerini işverenin uygulamaması üzerine haklı nedenlerle feshettiği anlaşılmakta olup kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken yazılı nedenlerle reddedilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26/09/2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.