Şarta Bağlı İstifa İkale midir?

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi	20.01.2026	Bozma

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2025/6890	2026/406	4857 SK m.17, TBK 6098, TMK 4721

ÖZET

Savunma alındıktan dört gün sonra yasal haklar saklı tutularak verilen istifa dilekçesi ikale icabı sayılmaz. Daire, ikale icabı işverenden gelmişse ek menfaat (makul yarar) aranacağını belirtmiş; olayda haklı neden olmaksızın istifa bulunduğundan tazminat taleplerinin reddine hükmetmiştir.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/sarta-bagli-istifa-ikale-mi-makul-yarar-2026-406/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

9. Hukuk Dairesi 2025/6890 E. , 2026/406 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : ... Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2025/1155 E., 2025/1404 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : ... 21. İş Mahkemesi

SAYISI : 2024/430 E., 2025/114 K.

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 verilmiştir.

Davalı vekili tarafından temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 20.01.2026 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davacı vekili Avukat ... ... ile davalı vekili Avukat ... duruşmaya katıldılar.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalıya ait işyerinde 02.04.2007 tarihinde işe başladığını, 25.02.2020 tarihine kadar düzenli ve sürekli şekilde en son formen olarak çalıştığını, davalı işverenin davacının "... 06... plakalı araca izin alınmaksızın işlem yapıldığı..." gerekçesi ile işten çıkardığını, davacının amirlerinin rızası ve bilgisi dâhilinde böyle bir işlem yaptığını, davacıya alacaklarının ödenmediğini, işten çıkarıldığı tarihte brüt 6.500,00 TL ücreti aldığını belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ve ücret alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili dava dilekçesinde; davacının 02.04.2007 başlangıç tarihli iş sözleşmesi ile teknisyen olarak işe başladığını, iş sözleşmesinin sona erdiği 25.02.2020 tarihinde en son brüt 6.500,00 TL ücret aldığını, formen olması nedeniyle üstlendiği işin süreçlerini, çalışma kurallarını, prosedürleri bildiği hâlde 17.02.2020 tarihinde müvekkili Şirket işyerine turbo arızası nedeniyle gelen müşteriye ait araca garanti kapsamında olmamasına karşın, prosedür ve kurallara aykırı şekilde, herhangi bir onay almaksızın ve bilgi vermeksizin, aynı marka başka bir araç üzerinden garanti işlemi yapmak suretiyle arızalı olan turbo parçasını değiştirdiğini ve maddi değeri 13.730,00 TL+KDV tutarındaki parçayı ücretsiz şekilde taktığını, durumun tespiti üzerine 21.02.2020 tarihinde yazılı savunma vermesinin istendiğini, savunmasında bahse konu eylemi kabul ettiğini; ancak herhangi bir şahsi menfaat temin etmediğini, müşteri memnuniyeti amacıyla bu işi gerçekleştirdiğini savunduğunu, davacının iş sözleşmesi haklı nedenle feshetme kararı verilmek üzere iken davacının bu durumun siciline işleneceğinden çekinerek müvekkili Şirketten önce davranarak 25.02.2020 tarihinde kendi el yazısı ile yazdığı dilekçe ile istifa etmek sureti ile son bulduğunu, her türlü hak ve alacağını aldığına dair ibranameyi imzalayarak işten ayrıldığını, kıdem ve ihbar tazminatı talep hakkı bulunmadığını, işyerinde hafta içi 09.00-18.00 arasında ve ayda 2 cumartesi gününde 10.00-16.30 saatleri arasında çalışıldığını, işyerinin pazar günleri, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde özellikle dinî bayramlarda kapalı olduğunu, ayrıca fazla çalışma ücretlerinin iş sözleşmesinde belirlenen ücrete dâhil olduğunu, hakettiği tüm yıllık ücretli izinlerini kullandığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Bölge Adliye Mahkemesi kaldırma kararı sonrasında hafta tatili ve ücret alacağı talepleri reddedilmek diğer talepler hüküm altına alınmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; şarta bağlı istifanın kural olarak geçerli olmadığı, uygulamada en çok

karşılaşılan şekliyle, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebinin istifa olarak değil ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilmesi gerektiği, davacı tarafça yasal hakları saklı tutularak ayrılma talebinin, işverene yapılmış bir ikale için icap olarak yorumlanıp işverence bu dilekçenin işleme konulması nedeniyle davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, davacı tanık anlatımı ile davacının haftada bir gün hafta tatilini kullandığı, tanık anlatımlarına göre fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacak hesaplamalarında hata bulunmadığı, iş sözleşmesinde ücret miktarının yazılı olmamasına göre fazla çalışmanın ücrete dâhil kabul edilmemesinin isabetli olduğu gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Islah için harcın yatırıldığı tarihten 5 yıl önceki hak ve alacakların zamanaşımına uğradığının kabulü gerektiğini,

2. Davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, davacının savunmasında haklı nedenle feshe konu eylemi kabul ettiğini, haklı nedenle işten çıkartıldığının kayıtlara geçmemesi için istifa ederek işten ayrıldığını, istifa dilekçesinin ikale talebi olarak kabul edilemeyeceğini,

3. İkalede ihbar tazminatının yasal bir hak olarak ödenmeyeceğini,

4. İş sözleşmesinde fazla çalışmanın ücrete dâhil olduğunun belirtildiğini, bu hususun dikkate alınmamasının hatalı olduğunu,

5. Ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının hesaplanmasında sadece davacı tanık beyanlarının dikkate alınmasının hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; davacının iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği, buna bağlı olarak kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanıp kazanmadığı ile davacının fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ile yıllık ücretli izin alacaklarının 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 paragrafların 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 kararı).

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.

Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesi mümkündür. Sözleşmenin, doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak adlandırılır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda (4857 sayılı Kanun) yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı son bulmasına dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklama (icap), ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile ikale kurulmuş olur.

İkalenin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı Kanun) hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdirilmesi, iş hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümlerin yanı sıra iş hukukundaki “işçi yararına yorum” ilkesi de göz önünde bulundurulacaktır.

6098 sayılı Kanun'un 23... . maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hâllerinin, ikale yönünden titizlikle ele alınması gerekir. Bir işçinin ikale yapma konusundaki icap veya kabulde bulunmasının ardından işveren feshi hâline özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereği en çok bir ay içinde işe iade davası açmış olması hayatın olağan akışına uygun düşmez.

İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu hâlde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir. İş ilişkisinin ikale yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler mülga 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadığı hâlde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı Kanun sonrasında giderek yaygın bir hâl almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin bertaraf edilmesi şüphesi ortaya çıkmaktadır.

İkale yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi; iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Bu itibarla irade fesadı

denetimi dışında, tarafların ikale yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, ikale yapma konusundaki icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmaktadır. Buna göre ikale icabı işverenden gelmişse kanuni tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatın sağlanması (makul yarar) gerekir. Aksi hâlde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden söz edilemez. Buna karşılık ikale icabı işçiden gelmişse işçiye ihbar ve kıdem tazminatının ödenip ödenmemesi tarafların anlaşmasına bağlıdır.

Yukarıda yapılan açıklamalara göre somut uyuşmazlık incelendiğinde; davacı tarafça feshin işveren tarafından yapıldığı ve haklı nedene dayanmadığı, davalı tarafça ise davacının 17.02.2020 tarihinde atölyeye turbo arızası nedeniyle gelen, garantisi olmayan araca garanti kapsamında aynı marka başka bir araç üzerinden garanti işlemi yaparak turbonun bu araca takıldığı, bu nedenle Şirketi 13.730,00 TL+ KDV maddi zarara uğrattığı iddiası ile 21.02.2020 tarihinde davacıdan yazılı savunma istendiği, davacının aynı tarihli yazılı savunmasında özetle; bahsi geçen olayın doğru olduğunu, ancak şahsına ve çevresine maddi ve manevi kazanç sağlamadığını, Şirketi maddi zarara uğratmak niyetinde olmadığını, müşteri memnuniyeti için yaptığını belirttiği, savunması alındıktan sonra ise 25.02.2020 tarihinde istifa ettiği savunulmuştur. Davacı, 25.02.2020 tarihli el yazısı ile hazırladığı istifa dilekçesinde 25.02.2020 tarihi itibarıyla yasal haklarını alarak istifa etmek istediğini belirterek işten ayrılmıştır. Bölge Adliye Mahkemesinin 24.11.2024 tarihli kaldırma kararında da belirtildiği üzere, bu dilekçenin baskı ile alındığı ispatlanmış değildir. Her ne kadar Bölge Adliye Mahkemesince davacı tarafça yasal haklarını saklı tutarak ayrılma talebinin işverene ikale için yapılmış bir icap olduğu gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatının hüküm altına alınması gerektiği kabul edilmiş ise de davacının eylemi ve savunması ile tüm dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler birlikte değerlendirildiğinde; istifa dilekçesindeki ifadenin sonuca etkisinin bulunmadığı, davacının işyerinden haklı nedeni olmaksızın istifa ederek ayrıldığı anlaşılmakla kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekli iken yazılı gerekçe ile hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

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

İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Davalı yararına takdir edilen 40.000,00 TL duruşma vekâlet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

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

20.01.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.