

YÜRÜTMENİN

DURDURULMASINI İSTEYEN (DAVACI) : Türkiye Barolar Birliği Başkanlığı

VEKİLLERİ :
(E-Tebligat)

KARŞI TARAF (DAVALILAR) : 1- Gelir İdaresi Başkanlığı - ANKARA

VEKİLLERİ :
(E-Tebligat)

VEKİLİ :
(E-Tebligat) 2- Türkiye Noterler Birliği Başkanlığı-ANKARA

İSTEMİN KONUSU : 29/08/2024 tarih ve Fesih İhbarı Hk. konulu Türkiye Noterler Birliği'nin 12 sayılı Genelgesinin iptali ve yürütmesinin durdurulması istemine ilişkindir.

DAVACININ İDDİALARI :

Genelge dayanağı 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu'na ekli 1 sayılı Tablonun I/A-5 fıkrasında yer alan " Fesihnameler(Belli parayı ihtiva eden bir kağıda taalluk edenler dahil)" düzenlemesinin hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkelerine, verginin kanuniliği ilkesine ve idareye verilen yetki genişliği nedeniyle Anayasanın 2,5,7,8,13 ve 35. maddelerine aykırı olması nedeniyle Anayasanın 152. maddesi uyarınca itiraz yoluyla Anayasa Mahkemesine başvurulması gerektiği, hukuki belirlilik ilkesi uyarınca kanuni düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır, uygulanabilir ve nesnel olması, kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesi gerektiği, uzun süredir yürürlükte olan, hukuki belirlilik ilkesine aykırılığı nedeniyle uygulama birliği sağlanamamış Damga Vergisi Kanunu hükmünde bir değişiklik yapılmadığı halde idarenin görüşüne dayalı olarak düzenlenen dava konusu Genelgeyle vergi ve harç tahsilatına başlanmasının, Anayasanın 73. maddesinde düzenlenen verginin kanuniliği ilkesinin ihlali ve 35. maddesiyle güvence altına alınan mülkiyet hakkına hukuka aykırı müdahale niteliğinde olduğu, dava konusu Genelgeyle, yasal düzenlemelerde yer alan kanuni hakların kullanımına yönelik ihbar niteliğindeki işlemlerin fesihname olarak değerlendirilerek damga vergisine tabi tutulmasının, tüketici ve iş hukukuna ilişkin kanuni düzenlemeyle korunmak istenen ve kırılgan grup olarak kabul edilen işçi ve tüketici menfaatleri göz önüne alındığında ölçülülük ilkesine de aykırı olduğu iddia edilmiştir.

DAVALILARIN SAVUNMASI :

Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından;

Dava konusu işlemin dayanağı olan Başkanlık görüşünün, kesin ve yürütülebilir, icrai işlem vasfı taşımadığından, davanın bu yönüyle reddinin gerektiği, Başkanlık görüş yazısına karşı iptal davası açılabilmesi için, Başkanlık görüşünün mükellefin başvurusuna istinaden başvuranın şahsına verilmesi ve sonucundan zarar görüş olması gerektiği dikkate alındığında, Noterler Birliğine genel mahiyetli olarak verilen Başkanlık yazısı gözetilmesi suretiyle davacının söz konusu davayı açma yetki ve ehliyeti bulunmadığından, yetkisiz açılan bu davanın ehliyet yönünden reddi gerektiği, Başkanlık yazısının düzenleyici işlem olarak kabul edilerek Danıştay nezdinde dava konusu edilmesine olanak bulunmadığı, verginin kanuniliği ilkesinin, takdire dayalı keyfi uygulamaları önleyecek sınırlamaların kanunda yer almasını gerektirdiği ve vergi yükümlülüğüne ilişkin düzenlemelerin konulması, değiştirilmesi veya kaldırılmasının kanunla yapılmasını zorunlu kıldığı, davacının uygulamanın keyfiyete dayandığı yönündeki iddiasının dayanaksız olduğu, bir sözleşmenin veya hukuki muamelenin ortadan kaldırılması amacıyla tek veya çift çok taraflı düzenlenebilen bir belge olan fesihnamelerin damga vergisine tabi kağıtların yer aldığı 488 sayılı Damga Vergisi Kanununa ekli (1) sayılı Tabloda ayrıca sayıldığı,

bu kapsamda fesihnamelerin nispi damga vergisine tabi tutulmasının kanun hükmü gereği olduğu, ismen farklı olmakla birlikte mahiyeti tabloda yazılan kağıtlarla aynı olan kağıtların da damga vergisine tabi olacağının anılan Kanunun 2 ve 4. maddelerinde ayrıca düzenlendiği, 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanun ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki sözleşmelerin fesih hakkının kullanılmasına ilişkin hükümlerinin ilgili kanunlarda yer aldığı ve bu hükümlerin sözleşmenin düzenlendiği anda taraflarca bilinerek kabul edildiği dikkate alındığında, fesih hakkının kullanıldığına dair düzenlenen kağıtların, ayrıca taraflar arasında yeni bir kağıt düzenlenmesine veya karşı tarafın kabulüne gerek duyulmaksızın ihbara konu sözleşmeyi sona erdirmesi durumunda, fesihname olarak değerlendirilmesi ve 488 sayılı Damga Vergisi Kanununa ekli (1) sayılı Tablonun 1/A-5. fıkrası uyarınca damga vergisine tabi tutulmasının kanun hükmü gereği olduğu, Başkanlıklarınca fesihname mahiyetinde olmayan fesih ihbarlarının damga vergisine tabi olmadığı şeklinde uygulamaya yön verildiğinden, aksi iddia edilen davanın bu yönüyle reddi gerektiği, 4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesinde iş sözleşmesinin tanımının yapıldığı, sadece bu sözleşmelere damga vergisi istisnasının öngörüldüğü, iş sözleşmelerinin sonlandırılmasına ilişkin düzenlenen fesihnamelerin ise 488 sayılı Damga Vergisi Kanununa ekli (1) sayılı Tablonun 1/A-5. fıkrası uyarınca damga vergisine tabi tutulması gerektiğinden bahisle davacının yürütmenin durdurulması istemi ile davanın reddi gerektiği, ayrıca Anayasaya aykırılık iddiasının da reddi gerektiği savunulmaktadır.

Türkiye Noterler Birliği tarafından;

Görevlerinin, düzenleyici kurum olan Hazine ve Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından hazırlanan görüşleri, uygulamaya esas teşkil etmesi bakımından genelge ve genel yazı yaparak noterliklere duyurmak, bu konuda noterlikleri bilgilendirmekle sınırlı olduğu, yürütmenin durdurulması istemi ile davanın reddi gerektiği ifade edilmiştir.

DANIŞTAY TETKİK HÂKİMİ

DÜŞÜNCESİ : Fesih ve cayma hakkı, bozucu yenilik doğuran bir hak niteliğine sahip olması yönünden benzerlik gösterse de etkileri ve kapsamı yönünden farklı özelliklere sahiptir. Fesih hakkı, sürekli edimli sözleşme ilişkilerinde kullanılan bir hak olması sebebiyle sözleşmenin hüküm ve sonuçlarını ileriye dönük bir biçimde sonlandırmaktadır. Cayma hakkı ise, sözleşmeyi kurmaya yönelik irade beyanının geri alınmasına dair öngörülen haktır. Dolayısıyla, fesih hakkı sözleşmeyi sona erdiren bir hak niteliğindeki cayma hakkı sözleşmeyi ortadan kaldıran bir haktır. Bu nedenlerle, verginin kanuniliği ilkesine aykırılık teşkil edecek şekilde cayma hakkının fesih hakkına benzetilmesi suretiyle cayma hakkının kullanımına dair ihbarların fesihname olarak değerlendirilmesine olanak bulunmamaktadır.

213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun "Vergiye doğuran olay" başlıklı 19. maddesinde, vergi alacağının, vergi kanunlarının vergiyi bağladıkları olayın vukuu veya hukuki durumun tekemmülü ile doğacağı belirtilmiştir. İş sözleşmesinin feshi, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işverenin tek taraflı irade beyanı (fesih bildirimi) ile sözleşmenin sona erdirilmesidir. Söz konusu bu irade beyanı, bozucu yenilik doğuran bir haktır, fesih bildirimi, hak sahibinin bu doğrultudaki iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla sonuç doğuracağından, karşı tarafın ayrıca kabulüne ihtiyaç bulunmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 24 ve 25. maddeleri uyarınca işçi veya işverenin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshettiğine dair fesih iradesinin muhatabına ulaşmasıyla iş sözleşmesi derhal sona ermektedir. Bu durumda, sözleşmenin sona erme hali fesih ihbarının muhataba tebliğiyle ortaya çıktığından, henüz feshi dair hukuki sonuç doğurmayan, bu hususta herhangi bir hususu belli etme veya ispat etme gücünü haiz olmayan sadece fesih hakkının kullanıldığı yazılı şekilde bildirilmesi ve haber verilmesi için yapılan işlem niteliğindeki noter nezdinde düzenlenen ihbarname veya ihtarnamenin fesihname olarak değerlendirilmesine imkan bulunmamaktadır.

Bu nedenlerle, dava konusu işlem açıkça hukuka aykırı olduğundan, dava konusu işlemin yürütülmesinin durdurulması gerektiği düşünülmektedir.



Kâğıtların yer aldığı kanuna ekli (1) sayılı Tablonun I. Akitlerle ilgili kâğıtlar/A. Belli parayı ihtiva eden kâğıtların beşinci fıkrasında Fesihnamelere (Belli parayı ihtiva eden bir kâğıda taalluk edenler dahil) yer verilmiştir.

492 sayılı Harçlar Kanunu'nun "Mevzuu" başlıklı 38. maddesinde, noter işlemlerinden bu kanuna bağlı (2) sayılı tarifede yazılı olanların noter harçlarına tabi olduğu, birden fazla nüsha olarak düzenlenen muayyen bir bedeli ihtiva eden kâğıtlarla ilgili nispi harca tabi işlemlerden sadece bir nüsha için harç tahsil olunacağı, "Mükellef" başlıklı 40. maddesinde, noter harçlarını, harca mevzu olan işlemin yapılmasını isteyen kişilerin ödemekle mükellef olduğu, "Harç alma ölçüleri" 41. maddesinde, noter harçlarının (2) sayılı tarifede yazılı işlemlerden değer veya ağırlık ölçüsüne göre nispi, işlemin nevi ve mahiyetine göre maktu esas üzerinden alınacağı, "Değer esası" başlıklı 42. maddesinde, değer veya ağırlık ölçüsüne göre harca tabi işlemlerde (2) sayılı tarifede yazılı değerler veya ağırlıkların esas olacağı, "Harcın nispeti" başlıklı 45. maddesinde, noter harcının, (2) sayılı tarifede yazılı nispetler üzerinden alınacağı, "Ödeme zamanı" başlıklı 49. maddesinde, noter harçlarının, ilgili işlemin hitamından önce peşin olarak alınacağı, "Sorumluluk" başlıklı 50. maddesinde, düzenleme ve tasdik işlemleri noterlerin kusurlarından dolayı, mahkeme tarafından hükümsüz addolunursa noter aldığı harç ve ücretler tutarının şahsen tazmin ile mükellef olduğu, harç ve ücretlerin tazmin ettirilmiş olması, ilgililerin genel hükümler dairesinde noterden ayrıca zarar ve ziyan istemelerine engel teşkil etmeyeceği, "İşlemin yapılamıyacağı" başlıklı 127. maddesinde, bu kanunda aksine hüküm bulunmadıkça, harçların tamamı peşin olarak ödenmeden harca mevzu olan işlemin yapılmayacağı belirtilmiştir. Anılan Kanuna ekli Noter Harçlarının yer aldığı (2) sayılı Tarifenin I-Değer veya ağırlık üzerinden alınan nispi harçlar kısmının birinci fıkrasında, muayyen bir meblağı ihtiva eden her nevi senet, mukavelename ve kâğıtlardan beher imza için değerine göre belirlenen oranda, II-Maktu harçlar kısmının birinci fıkrasında, belli meblağı ihtiva etmeyen ve alınacak harç miktarı kanun ve tarifede ayrıca gösterilmemiş olan senet, mukavele ve kâğıtlardaki imzaların beherinden, ikinci fıkrasında, her nevi tebliğ, (6830 sayılı Kanun hükümleri muvacehesinde noterlerce muhataba yapılacak tebliğler dahil) ihbar, ihtar ve protestolardan muhataba tebliğ edilecek beher nüsha için maktu esas üzerinden vergi alınacağı kurala bağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Tanım ve şekil" başlıklı 8. maddesinde, İş sözleşmesinin, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olduğu, İş sözleşmesinin, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi olmadığı, süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasının zorunlu olduğu, bu belgelerin damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaf olduğu, "Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi" başlıklı 9. maddesinde, tarafların iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilecekleri, iş sözleşmelerinin belirli veya belirsiz süreli yapılacağı, bu sözleşmelerin çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabileceği açıklanmıştır.

Aynı Kanunun "İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 24. maddesinde, "Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa, "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 25. maddesinde, "Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I- Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut işkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirmsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba



uğratması.

III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- İşçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.", "Derhal fesih hakkını kullanma süresi" başlıklı 26. maddesinde,

"24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkra da öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.", "Yazılı Bildirim" başlıklı 109. maddesinde,

"Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır." hükümlerine yer verilmiştir.

6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'un "Taksitle satış sözleşmeleri" başlıklı 17. maddesinde,

"(1) Taksitle satış sözleşmesi, satıcı veya sağlayıcının malın teslimi veya hizmetin ifasını üstlendiği, tüketicinin de bedeli kısım kısım ödediği sözleşmelerdir.

(2) Tüketicinin, kira süresi sonunda bir malın mülkiyetini edinme zorunluluğunun bulunduğu finansal kiralama sözleşmeleri hakkında da bu Bölüm hükümleri uygulanır.

(3) Taksitle satış sözleşmesi yazılı olarak kurulmadıkça geçerli olmaz. Geçerli bir sözleşme yapmamış olan satıcı veya sağlayıcı, sonradan sözleşmenin geçersizliğini tüketicinin aleyhine olacak şekilde ileri süremez.", "Cayma hakkı" başlıklı 18. maddesinde,

"(1) Tüketici, yedi gün içinde herhangi bir gerekçe göstermeksizin ve cezai şart ödemeksizin taksitle satış sözleşmesinden cayma hakkına sahiptir.

(2) Cayma hakkının kullanıldığına dair bildirim bu süre içinde satıcı veya sağlayıcıya yöneltilmiş olması yeterlidir. Satıcı veya sağlayıcı, cayma hakkı konusunda tüketicinin bilgilendirildiğini ispat etmekle yükümlüdür.

(3) Satıcı cayma süresi içinde malı tüketiciye teslim etmişse tüketici, malı ancak olağan bir gözden geçirmenin gerektirdiği ölçüde kullanabilir; aksi takdirde tüketici cayma hakkını kullanamaz. Cayma hakkı süresi sona ermeden önce, tüketicinin onayı ile hizmetin ifasına başlanan hizmet sözleşmelerinde de tüketici cayma hakkını kullanamaz.

(4) Tüketicinin satıcıyı bulduğu finansal kiralama işlemlerinde cayma hakkı kullanılamaz.", "Tüketici kredisi sözleşmeleri" başlıklı 22. maddesinde,

"(1) Tüketici kredisi sözleşmesi, kredi verenin tüketiciye faiz veya benzeri bir menfaat karşılığında ödemenin ertelenmesi, ödünç veya benzeri finansman şekilleri aracılığıyla kredi verdiği veya kredi vermeyi taahhüt ettiği sözleşmeyi ifade eder.

(2) Kredi kartı sözleşmeleri, faiz veya benzeri bir menfaat karşılığında, ödemenin üç aydan daha uzun süre ertelenmesi veya benzer şekilde taksitle ödeme imkânı sağlanması hâlinde tüketici kredisi sözleşmesi olarak değerlendirilir. Ancak bu durumda uygulanacak faiz oranı kredi kartı sözleşmesi uyarınca belirlenen orandan fazla olamaz.

(3) Tüketici kredisi sözleşmesi yazılı veya mesafeli olarak kurulmadıkça geçerli olmaz. Geçerli bir sözleşme yapmamış olan kredi veren, sonradan sözleşmenin geçersizliğini tüketicinin aleyhine olacak şekilde ileri süremez.", "Cayma hakkı" başlıklı 24. maddesinde,

"(1) Tüketici, on dört gün içinde herhangi bir gerekçe göstermeksizin ve cezai şart

ödemeksizin tüketici kredisi sözleşmesinden cayma hakkına sahiptir.

(2) Kredi veren, cayma hakkı olduğu konusunda tüketicinin bilgilendirildiğini ispat etmekle yükümlüdür. Cayma hakkının kullanıldığına dair bildirimin cayma hakkı süresi içinde kredi verene yöneltilmiş olması yeterlidir. (Ek cümle:24/3/2022-7392/2 md.) Cayma hakkı süresi içinde kredi borcunun tamamının erken ödenmesi hâlinde bildirim aranmaksızın bu madde hükümleri uygulanır.

(3) Cayma hakkını kullanan tüketicinin krediden faydalandığı hâllerde, tüketici, anaparayı ve kredinin kullanıldığı tarihten anaparanın geri ödendiği tarihe kadar olan sürede tahakkuk eden faizi en geç cayma bildirimini kredi verene göndermesinden sonra otuz gün içinde geri öder. Bu süre içinde ödeme yapılmaması hâlinde tüketici kredisinden cayılmamış sayılır. Faiz, akdî faiz oranına göre hesaplanır. Tüketiciden, hesaplanan akdî faiz ve bir kamu kurum veya kuruluşuna veya üçüncü kişilere ödenmiş olan masraflar dışında herhangi bir bedel talep edilemez.", "Ön ödemeli konut satış sözleşmeleri" başlıklı 40. maddesinde,

(1) Ön ödemeli konut satış sözleşmesi, tüketicinin konut amaçlı bir taşınmazın satış bedelini önceden peşin veya taksitle ödemeyi, satıcının da bedelin tamamen veya kısmen ödenmesinden sonra taşınmazı tüketiciye devir veya teslim etmeyi üstlendiği sözleşmedir.

(2) Tüketicilere sözleşmenin kurulmasından en az bir gün önce, Bakanlıkça belirlenen hususları içeren ön bilgilendirme formu verilmek zorundadır.

(3) Yapı ruhsatı alınmadan, tüketicilerle ön ödemeli konut satış sözleşmesi yapılamaz.", "Cayma hakkı" başlıklı 43. maddesinde,

(1) Tüketici, on dört gün içinde herhangi bir gerekçe göstermeksizin ve cezai şart ödemeksizin ön ödemeli konut satış sözleşmesinden cayma hakkına sahiptir. Cayma hakkının kullanıldığına dair bildirimin bu süre içinde satıcıya yöneltilmiş olması yeterlidir. Satıcı, cayma hakkı konusunda tüketicinin bilgilendirildiğini ispat etmekle yükümlüdür.

(2) Taşınmazın kısmen veya tamamen bağlı krediyle alınması durumunda bağlı kredi sözleşmesi, sözleşmenin kurulduğu tarihte hüküm doğurmak üzere bu maddede öngörülen cayma hakkı süresi sonunda yürürlüğe girer. Konut finansmanı kuruluşu cayma hakkı süresi içinde tüketiciden faiz, komisyon, yasal yükümlülük ve benzeri isimler altında hiçbir masraf talep edemez.

(3) Satıcının aldığı bedeli ve tüketiciyi borç altına sokan her türlü belgeyi iade ettiği tarihten itibaren, tüketici on gün içinde edinimlerini iade eder." hükümlerine yer verilmiştir.

HUKUKİ DEĞERLENDİRME:

Dosyanın incelenmesinden; 29/08/2024 tarih ve Fesih İhbarı Hk. konulu Türkiye Noterler Birliği'nin 12 sayılı Genelgesinin iptali ve yürütmenin durdurulması istemiyle davanın açıldığı anlaşılmıştır.

Gerek 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu'nda gerek 492 sayılı Harçlar Kanunu'nda gerekse de diğer yasal mevzuatta fesihnamenin tanımına yer verilmemiştir. Doktrinde ise, fesihname, daha önce taraflar arasında akdedilen bir sözleşmenin veya hukuki muamelenin, tarafların karşılıklı iradeleri (anlaşmaları) veya tek taraflı irade beyanı ile ileriye dönük olarak sona erdirildiğini gösteren yazılı belge olarak tanımlanmıştır. Söz konusu fesih iradesi beyanı, bozucu yenilik doğurucu bir hak olup sözleşmeyi veya hukuki muameleyi geleceğe etkili olarak sonlandıran bir hukuki tasarruf işlemidir. Böylece sözleşmenin veya hukuki muamelenin kurulma zamanından fesih zamanına kadar geçen sürede yerine getirilen edimler geçerliliğini korurlar. Fesih hakkı, hak sahibinin irade beyanının muhataba ulaşmasıyla birlikte derhal hüküm ve sonuçlarını doğurmaktadır. Fesih hakkı, sürekli edimli sözleşme ilişkilerinde kullanabilen bir haktır.

Noterlik Kanunu Yönetmeliğinin "İhtar ve İhbarname İşlemleri" başlıklı 98. maddesinde, her türlü hukuki işlemlerde muhatabına kanun, sözleşme, örf ve adetten doğan hak ve isteklerin yazılı şekilde bildirilmesi veya haber verilmesi için yapılan işlemlere ihtarname veya ihbarname denileceği ifade edilmiştir.

İş sözleşmesinin feshi, sözleşmenin tarafı olan işçi ya da işverenin tek taraflı beyanı (fesih bildirimi) ile sözleşmenin sona erdirilmesidir. Hak sahibinin feshe dair iradesini ortaya koyan fesih bildirimi kural olarak herhangi bir şekle tabi değildir. Fesih bildirimi yazılı olarak



yapılabileceği gibi sözlü de yapılabilmektedir. Hatta bazı durumlarda örneğin işçinin elinden iş yeri giriş kartının alınması, iş yerine sokulmaması ya da işçinin devamsızlık yapması gibi hallerde iş sözleşmesinin eylemli olarak feshedilmesi de mümkün olabilmektedir. Dolayısıyla, sözleşmeyi fesheden tarafın, iş sözleşmesini sona erdirmeye iradesini yeterli açıklıkta ortaya koyması gereklidir. Başka bir anlatımla, irade beyanında fesih kelimesinin açıkça belirtilmesi zorunlu olmasa da, irade beyanı karşı tarafa ulaştığı zaman irade sahibinin, iş ilişkisini sona erdirmek istediğinin anlaşılması yeterlidir. Fesih bildiriminde bulunma hakkı, sözleşmenin her iki tarafına, hem işçi hem de işverene tanınmıştır.

Diğer taraftan, 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunda taksitle satış sözleşmeleri, tüketici kredi sözleşmeleri ve ön ödemeli konut sözleşmelerinde tüketicilere cayma hakkı tanınmıştır. Bu tip sözleşmelerde, tüketiciler gerek işlemin cazibesi gerekse pazarlama tekniklerinin özellikleri nedeniyle çok fazla düşünmeden bu sözleşmeleri imzalayabilmektedir. Bu hallerde genel karşılaşılan durum, tüketici kısa süre sonra sözleşmeyi kurduğuna pişman olabilmektedir. İşte bu hallerde kendisine tanınabilecek en iyi imkan cayma hakkı olmaktadır. Cayma hakkı, sözleşmeyi kurmaya yönelik irade beyanının geri alınmasına dair öngörülen haktır. Cayma hakkının kullanılmasıyla birlikte tüketici düşünmeden, baskı altında veya malı görmeden akdettiği sözleşmeden kurtulma imkanına sahip olmaktadır.

Dava konusu genelgenin 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanunda yer alan taksitle satış sözleşmeleri, tüketici kredisi sözleşmeleri ve ön ödemeli konut satış sözleşmeleri muhtevasında bulunan cayma hakkının kullanılmasına yönelik olarak düzenlenmek istenilen ihbarnamelerin feshiname olarak değerlendirilerek nispi damga vergisine tabi tutulması ve bu ihbarnameler üzerinde onaylama işlemi yapıldığında nispi harç alınması gerektiğine dair kısmına ilişkin olarak;

Fesih hakkı ve cayma hakkı bozucu yenilik doğuran bir hak niteliğine sahip olması yönünden benzerlik gösterse de etkileri ve kapsamı yönünden farklı özelliklere sahiptir. Fesih hakkı sürekli edim sözleşme ilişkilerinde kullanılabilen bir hak iken, cayma hakkı ani edimli sözleşmelerde kullanılabilen bir haktır. Fesih hakkı, sürekli edimli sözleşme ilişkilerinde kullanılan bir hak olması sebebiyle sözleşmenin hüküm ve sonuçlarını ileriye dönük bir biçimde sonlandırmaktadır. Böylece sözleşmenin kurulma zamanından fesih zamanına kadar geçen sürede yerine getirilen edimler geçerliliğini korumaktadır. Sonuç olarak fesih hakkı sözleşmeyi ileriye dönük şekilde sonlandırır; cayma hakkı ise sözleşmenin hükümlerini geçmişe dönük bir biçimde ortadan kaldırır. Dolayısıyla, fesih hakkı sözleşmeyi sona erdiren bir hak niteliğindedir. Buna bağlı olarak söz konusu hakların kullanımı halinde iade taleplerinin hukuki dayanağı farklılık arz etmektedir. Fesih hakkının kullanılması ile sözleşme ilişkisi ileriye etkili şekilde sonlanacağından iade taleplerinin kaynağı sözleşme olacaktır. Ancak cayma hakkının kullanılması ile sözleşme ilişkisi tamamen ortadan kalktığından tarafların iade talepleri sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre gerçekleştirilecektir. Cayma hakkı yalnızca taahhüt işlemine yönelik bir hak iken fesih hakkı taahhüt işleminin yanı sıra tasarruf işlemi de kapsayan bir haktır.

Bu durumda, iki hakkın benzer özellikleri bulunmakla birlikte birbirinden ayrışan birçok farklılıklarının bulunduğu, Anayasanın "Vergi ödevi" başlıklı 73. maddesindeki vergi, resim, harç ve benzeri mali yükümlülüklerin kanunla konulacağı, değiştirileceği veya kaldırılacağı kuralı karşısında 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu'na ekli (1) sayılı Tabloda feshinamelere damga vergisine tabi kağıtlar arasında yer verildiği ancak cayma hakkının kullanımına dair düzenlenen kağıtlara ise yer verilmediği, cayma hakkının kullanımına dair düzenlenen kağıtların ise feshiname olarak değerlendirilmesinin vergi hukukundaki kıyas yasağı ilkesine aykırılık teşkil edeceğinden ve 492 sayılı Harçlar Kanununa ek "Harçlar Kanuna Bağlı Tarifeler" de yer alan (2) sayılı Tarifenin Noter Harçları başlıklı kısmında kanunen tanınan bir hakkın kullanılması suretiyle bilgilendirme, ihbar etme, bildirim kapsamındaki yapılan bir cayma hakkı kullanımının değer ve ağırlık üzerinden alınan nispi harçlar kapsamında değerlendirilmesine olanak bulunmadığından dava konusu genelge ile böyle bir düzenleme yapılmasında hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.



Dava konusu genelgenin 4857 sayılı İş Kanununun yer alan 24 üncü ve 25 inci maddeleri muhtevasında yer alan süre bitiminden önce haklı feshe ilişkin olarak düzenlenecek olan ihbarnamelerin fesihname olarak değerlendirilerek nispi damga vergisine tabi tutulması ve bu ihbarnameler üzerinde onaylama işlemi yapıldığında nispi harç alınması gerektiğine dair kısmına ilişkin olarak;

4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü ve 25 inci maddeleri muhtevasında yer alan süre bitiminden önce haklı feshe ilişkin olarak düzenlenecek olan ihbarnamelerin hukuki niteliğine gelince; anılan Kanunda düzenlenen fesih bildirimlerinin (ihbarlarının) fesihname olarak değerlendirilerek nispi damga vergisine tabi tutulması ve bu ihbarnameler üzerinde onaylama işlemi yapıldığında nispi harç alınması gerektiği yönünde düzenleme yapılmışsa da; mezkur Kanunda fesih ihbarı ve fesihname tanımına yer verilmemekle birlikte fesihnamenin daha önce akdedilen bir sözleşmeyi ve hukuki muameleyi karşılıklı iradelerle veya tek taraflı bir irade beyanı ile sona erdiren bir hukuki işlem olduğu hususunda bir duraksama yoktur. Burada üzerinde durulması gereken husus, tarafların sözleşmeyi ve hukuki muameleyi sona erdirmek istemeleri halinde düzenlenecek fesihnamede karşılıklı iradelerinin uyuşması gerektiği hususudur. Fesihnamenin tek taraflı irade beyanı ile oluşturulması halinde ise ancak bu tek taraflı irade beyanına imkan veren bir düzenlemenin feshe konu asıl sözleşmenin veya hukuki muamelenin içerisinde koşulsuz ve açık bir şekilde fesih hakkını kullanacak tarafa tanındığına dair bir ibareye yer verilmesi icap etmektedir. Bu düzenlemeyle taraflara ya da tarafların birine tanınan fesih hakkı, tek taraflı irade beyanı ile hiç bir koşula bağlı olmaksızın ortaya çıkacağından iradeyi oluşturan tarafın bu hakkı kullanması durumunda karşı tarafın rızasına ihtiyaç duyulması veya karşılıklı iradelerin uyuşması gerekmemektedir. Oysa 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü ve 25 inci maddelerinde yer alan süre bitiminden önce haklı feshe ilişkin olarak taraflara tanınan fesih hakkının ise koşulsuz olmadığı görülmektedir. Anılan Kanunda açıkça belirtildiği gibi tarafların fesih hakkını kullanabilmesi için haklı nedenin varlığının ortaya çıkması gerekmektedir. Bu durumun ortaya çıkması için ancak karşı tarafın haklı feshe dayalı ihbara rıza göstermesi ya da rıza gösterilmeyip hukuki karşı koyma ile ihtilaf yaratılması durumunda ihtilafın fesih hakkını kullanan lehine kesin olarak sonuçlanması halinde hüküm ve sonuç doğuracağı açıktır.

488 sayılı Damga Vergisi Kanunun (1) sayılı tablosunun "Akitlerle İlgili Kağıtlar" bölümünde düzenlenen ve belli para ihtiva eden kağıtların altında yer alan Fesihnamelerin nispi damga vergisine tabi olduğu görülmekle birlikte burada kastedilenin ilgili bölümün de başlığından anlaşılacağı üzere tarafların kendi imza ve rızalarıyla akte (sözleşmeye) bağladıkları kağıtlar olduğu açık olduğundan ve 492 sayılı Harçlar Kanununa ek "Harçlar Kanuna Bağlı Tarifeler"de yer alan (2) sayılı Tarifenin "Noter Harçları" başlıklı "II. Maktu Harçlar" 2. kısmında düzenlenen "Her nevi tebliğ (6830 sayılı Kanun hükümleri muvacehesinde noterlerce muhataba yapılacak tebliğler dahil) ihbar, ihtar ve protestolardan muhataba tebliğ edilecek beher nüsha için" maktu harç alınmasına gerektiğine ilişkin düzenleme uyarınca fesih konusu sözleşmelerde tek taraflı feshe imkan veren düzenleme bulunmamasına rağmen sözleşmenin sonlandırıldığını belirten irade beyanlarına ilişkin fesih ihbarları ile belli şartların yerine getirilmesi aksi halde sözleşmenin sona ereceğini belirten irade beyanlarına ilişkin fesih ihbarlarının da fesihname olarak değerlendirilmesi mümkün olmayıp, anılan Tarifenin Noter Harçları bölümünün "Değer veya ağırlık üzerinden alınan nispi harçlar" kısmının 1. kısmında yer alan muayyen bir meblağı ihtiva eden senet, mukavelename ve kağıtlar kapsamında nispi harç alınmasında hukuka uyarlık görülmemiştir.

Bu durumda, Kanun maddelerinde fesih hakkının kullanımı için düzenlenen fesih ihbarlarının yukarıda belirtilen nedenlerle fesihname olarak veya fesihname ile eşdeğer bir kağıt olarak değerlendirilmesine olanak bulunmadığından, aksi yönde düzenleme yapılan Genelgenin bu kısmında da hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.



T.C.
DANIŞTAY
DOKUZUNCU DAİRE
Esas No : 2024/6575

KARAR SONUCU :

Açıklanan nedenlerle;

1. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 6352 sayılı Kanun ile değişik 27. maddesinin 2. fıkrasında öngörülen şartların birlikte gerçekleştiği anlaşıldığından davacının yürütmenin durdurulması isteminin kabulüne,

2. Dava konusu genelgenin **YÜRÜTMESİNİN DURDURULMASINA**,

3. Bu kararın tebliğini izleyen günden itibaren 7 (yedi) gün içerisinde Danıştay Vergi Dava Daireleri Kurulu'na itiraz yolu açık olmak üzere, 14/05/2026 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Başkan

Üye

Üye

Üye

Üye

(V)

