

YARGITAY KARARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinden:

TÜRK MİLLETİ ADINA
YARGITAY İLAMI

Esas No : 2025/9524
Karar No : 2026/756

İNCELENEN KARARIN

MAHKEMESİ : İstanbul Anadolu 52. İş Mahkemesi
TARİHİ : 16.05.2025
SAYISI : 2024/599 E., 2025/266 K.
DAVACI :
DAVALI :
DAVA TARİHİ : 10.12.2023

İlk Derece Mahkemesince kesin olarak verilen kararın kanun yararına temyizen incelenmesi Adalet Bakanlığı tarafından istenilmiş olmakla; Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 20.02.2023-27.08.2023 tarihleri arasında yardımcı klinik elemanı olarak davalı işyerinde çalıştığını, davacının son ücretinin net 12.602,32 TL olduğunu, iş sözleşmesinin ihbar öneli tanınmadan sona erdirildiğini, davacının fazla çalışma yapmasına rağmen ücretinin ödenmediğini, ihbar süresinin 28 gün olduğunu ancak işverenin bu duruma riayet etmediğini belirterek ihbar tazminatı, fazla çalışma ve kötüniyet tazminatlarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının hizmet süresi boyunca asgari ücret ile çalıştığını, fazla çalışma yapmadığını, davacıya 29.07.2023 tarihinde fesih bildirim tebliğatı adı altında bildirim süresi de tanınarak iş sözleşmesinin bildirim süresinin sonunda feshedileceğinin bildirildiğini, ancak davacının fesih bildirimini imzadan imtina ettiğini, davacının imzadan imtina ettiğine yönelik 29.07.2023 tarihli tutanak tanzim edildiğini, kötüniyet tazminatının koşulları oluşmadığından bu yöndeki talebin reddinin gerektiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı nezdinde 20.02.2023-27.08.2023 tarihleri arasında çalıştığını, davalı işverenin sözleşmenin kıdem tazminatına hak kazanmayacak şekilde sona erdiğini ispat edemediği, davacının ihbar tazminatı almaya hak kazandığı, davacının haftada 38 saat çalışması olduğu, buna göre fazla çalışma yapmadığı, davacı tarafın iş sözleşmesinin kötüniyetli olarak haksız ve kabul edilemeyecek bir nedenden dolayı feshedildiğini ispatlayamadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne kesin olarak karar verilmiştir.

IV. KANUN YARARINA TEMYİZ

A. Kanun Yararına Temyiz Sebepleri

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına yönelik Adalet Bakanlığı kanun yararına temyiz isteminde; davalının sunduğu 29.07.2023 tarihli "*Fesih Bildirimi Tebliği*" ve "*Tutanak*" başlıklı belgeler ve dinlenen tanık beyanları dikkate alınarak belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshedileceğinin davacı işçiye usulüne uygun bildirildiği ve yasal sürenin davacıya tanındığı dikkate alınarak ihbar tazminatına ilişkin talebin de reddine karar verilmesi gerekirken dosyada bu konuda bir talep olmamasına rağmen kıdem tazminatına ilişkin genel açıklamalar yapıp ihbar tazminatı talebinin neden kabul edildiğine ilişkin herhangi bir gerekçe belirtilmeden yazılı şekilde karar verilmesinin usul ve yasaya aykırı olduğu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı noktasındadır.

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 24 ve 25. maddelerinde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve 17. maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedenine rağmen işçi ya da işverenin 4857 sayılı Kanun'un 26. maddesinde öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.

İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz.

İhbar tazminatını usulsüz fesih yapan taraf ödemekle yükümlüdür. Bu işveren olabileceği gibi işçi de olabilir. Söz gelimi, fesih beyanı olarak nitelenmesine imkan veren koşullarda işyerini terk eden veya bildirim süresinin dolması beklemeden işyerinden ayrılan işçi, usulsüz fesihte bulunmuş olur ve bu nedenle de işverene ihbar tazminatı ödeme yükümü altına girer (Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 6. Baskı, Ankara, s.921).

Bildirim süreleri bölünemez nitelikte olduğundan, kısmen kullanılmış olması da usulsüz bir fesih niteliğindedir. Üstelik bu durumda ihbar tazminatı hesaplanırken sadece kullanılmayan kısım değil, uyulması gereken tüm bildirim süresi dikkate alınarak ihbar tazminatının hesaplanması gerekir (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.924).

4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

" Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermemiş suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir."

Diğer yandan Dairemizin 07.11.2017 tarihli ve 2016/27294 Esas, 2017/17595 Karar sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...

İşveren fesih bildiriminde bulunmuş, ancak bunu tebliğ etmemiş olmasına rağmen, örneğin, işçi, işvereni şikâyet ederek, fesih bildiriminin yapıldığı tarihi kesin olarak belirleyecek bir işlem yapmışsa, artık bu tarihin esas alınması uygun olacaktır. Bu anlamda işverenin fesih bildiriminin tebliğden imtina edildiği tutanakların tutulduğu tarih, tutanak düzenleyicilerinin doğrulaması halinde tebliğ tarihi sayılacaktır.

"..."

Somut uyuşmazlıkta 29.07.2023 tarihinde işverence tutulan davacının tebliğden imtina ettiğine dair tutanak, tutanak tanıklarınca doğrulanmış olup buna göre davacı işçiye davalı işverence 29.07.2023 tarihinde tebliğ edildiğinin kabulü gereken fesih bildiriminde; iş sözleşmesinin 27.08.2023 tarihinde feshedileceği, 4 haftalık ihbar süresinin bulunduğu ve bu sürede günde 2 saat iş arama izni olduğu yazılıdır. Davalı işverence, davacının 27.08.2023 tarihine kadar olan ücret alacağı da ödenmiştir. Dolayısıyla fesih beyanının davacıya ulaştığı 29.07.2023 tarihine kadar olan çalışma süresine tekbül eden 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinde öngörülen 4 haftalık ihbar süresi tam olarak kullanılmıştır. Buna göre ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken İlk Derece Mahkemesince dava konusu olmayan kıdem tazminatına ilişkin gerekçeye yer verilerek yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olmuştur.

Kanun yararına temyiz isteminin yukarıda açıklanan sebeplerle kabulü ile İlk Derece Mahkemesince verilen kararın kanun yararına bozulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

V. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Adalet Bakanlığının 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'un 363/1 hükmüne dayalı kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere aynı Kanun'un 363/2 hükmü gereğince **KANUN YARARINA BOZULMASINA,**

Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına gönderilmesine,

03.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.