

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17

T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2017/22720
Karar No. 2019/11532
Tarihi: 23.05.2019

- PERSONEL YÖNETMELİĞİ
- PERSONEL YÖNETMELİĞİNDE 60 YAŞIN DOLDURULDUĞUNDA İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERECEĞİNİN KARARLAŞTIRILMIŞ OLMASI HALİNDE AYRICA FESHİN İHBARININ GEREKMEDİĞİ

ÖZETİ: Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği de bulunmakta olup işçinin açık veya örtülü onayını almış personel yönetmeliği, iş sözleşmesi hükmü niteliğindedir. İş sözleşmesi hükmü haline gelen yönetmelik maddesi ile iş sözleşmesi uzatılmayan personelin kurumca resen ilişığının kesileceği ve yaş hükmünün ihbar niteliğinde olduğu, bu gibilere ayrıca ihbar öneline ait ücret ödenmeyeceği açıkça karşılaştırılmış olup yönetmeliğin söz edilen maddesi açık ve nettir. İşverenin bu düzenlemeye göre 60 yaşını dolduran personelin sözleşmesini üç kez uzatmak gibi bir zorunluluğu da bulunmamakta aksine düzenleme ile gerekirse yönetim kurulu kararı ile ve personelin de muvafakati ile sürenin en çok 3 kez uzatılabileceği öngörülmektedir. Dolayısıyla müphem bir durum yaratılmış değildir. Açıklanan nedenler ile, kendisine 08.12.2009 tarihinde iş sözleşmesinin 31.12.2010 tarihinde sona ereceği bildirilen davacının ihbar tazminatına hak kazanması mümkün bulunmadığından Mahkeme’ce talebin reddi yerine yanılığlı değerlendirme ile kabulüne karar verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraflar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili; davacının davalı şirketin Adana ofisinde o bölgedeki ihracat ve ithalat işlemlerini yönlendirmek amacı ile saha operatör müdürü olarak görev yaptığını, yaş haddi nedeni ile hizmet ilişkisinin sonlandırılmış olmasına rağmen ihbar tazminatı ödemesi gerçekleştirilmediğini, şirketin davacının hizmetine ihtiyaç duyması nedeni ile davacı ile yapılan şifahi görüşmelerde hizmet ilişkisinin birer yıllık ancak 3 yıl uzatılacağına kararlaştırıldığını ancak 31/12/2010 tarihinde akdin yenilenmediğini ve ödenmeyen alacaklarının bulunduğunu öne sürerek ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, mali sorumluluk tazminatı, fazla mesai, kıdem ikramiyesi, genel tatil ücret alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; 26/02/2010 tarihinde 60 yaşını dolduran davacıya yönetim kurulu kararı ile alınan yazı ile yapılan bildirim ile hizmet süresinin 31/12/2010 tarihine kadar uzatıldığını bildirildiğini, yıllık izinlerde iş yoğunluğuna göre ancak kendi inisiyatifi ile davacının çalıştığını, davacıya mali sorumluluk tazminatı ödemesi yapıldığını, davacının 7.yıl ikramiyesinin ödendiğini, yeni yönetmeliğin 01/05/2010 tarihinde yürürlük kazandığını ve henüz kimseye böylesi bir ödeme gerçekleştirilmediğini, davacıya 2010 yılında 14.000,00 TL prim ödendiğini, 2011 yılında ise 14.500,00 TL prim ödemesi yapıldığını öne sürerek açılan davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının davalı işyerinde 01/07/1997-31/10/2010 tarihleri arasında çalıştığı, taraflar arasındaki sözleşmenin fesih şartının yaş sınırına bağlandığı, sözleşmenin 60 yaş şartı ile sınırlandırıldığının öngörüldüğü, 3 yıllık süre kadar 1'er yıllık süreler halinde sürenin uzatılabileceği yönetmelik hükümlerinde yer almış ise de bu durumun muğlak ve belirsiz bir durum yarattığı, 60 yaş sınırını 2009 senesinde dolduran davacının sözleşmesinin 1 yıl daha uzatılacağına yönetim kurulu kararı ile belirlendiği ve durumun davacıya bildirildiği, ancak davalı şirketin bilahare davacıya bildirim yapmadan hizmet ilişkisini sonlandırdığı bu nedenle davacıya ihbar tazminatı ödenmesi gerektiği, davacının yıllık izinde olması gerektiği halde iş yeri dosyasından çalıştığı belirlenen 30 günlük yıllık izin süresinin davacı lehine hesaplanması gerektiği, davacının görev tanımlamasının saha operasyon sorumlusu olması ve mali işler müdürü, yardımcısı, finansman sorumluluğu gibi görevleri bulunmadığından davacının mali sorumluluk tazminatı talep edemeyeceği, dinlenen tanıkların davacının hangi günlerde kaç saat fazla mesai yaptığını net bir biçimde bildirmedikleri ve görgüye dayalı bilgilerinin bulunmadığı ve iş yerinde en

yetkili kişi olması nedeniyle de fazla mesai çalışmalarının ispatlanamadığı, davacının 10. yıl ikramiyesinin de davacıya ödenmesi gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, taraf vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre ve özellikle davacı vekilinin sunduğu dilekçede mahkeme kararının hangi nedenlerle bozulması gerektiğine dair neden bildirilmemiş olması, Dairemizce gerekçeli olarak temyiz edilen dosyalarda da incelemenin belirtilen nedenlere bağlı kalınarak yapılması ile yine mahkeme kararında Dairemizce kamu düzenini ilgilendiren ve re'sen bozma nedeni yapılmasını gerektirecek bir hata bulunmadığının anlaşılmasına göre davacının tüm davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki tüm temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Davacının ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davalı şirketin 28.03.1989 tarihli Personel Yönetmeliği'nin değiştirilen 78. maddesinde ve 01.05.2010 tarihli Personel Yönetmeliği'nin 17. maddesinde yaş sınırına yönelik paralel bir düzenleme bulunmakta olup buna göre; davalı şirkette 60 yaşını dolduran personelin şirketçe ilişığının resen kesileceği, istisnai durumlarda yönetim kurulu kararı ve personelin muvafakatı ile her defasında bir yılı geçmemek ve 63 yaş sınırını aşmamak üzere sürenin en çok üç kez uzatılacağı, yaş sınırının tespitinde doğum yılının esas alınacağı ve bu tarih itibari ile Yönetim Kurulu tarafından iş sözleşmesi uzatılmayan personelin kurumca resen ilişığının kesileceği, yaş hükmünün ihbar niteliğinde olduğu bu nedenle bu gibilere ayrıca ihbar öneline ait ücretin ödenmeyeceği kararlaştırılmıştır. Davacıya her iki personel yönetmeliği de tebliğ edilmiş ve davacı bahsi geçen yönetmelikleri imzalamıştır.

24.11.2009 tarihli Yönetim Kurulu kararı ile 26.02.2010 tarihinde 60 yaşını dolduracak olan davacının, Personel Yönetmeliği'nin 78.maddesine göre 31.12.2010 tarihine kadar sözleşmesinin uzatılmasına karar verilmiş, durum davacıya 08.12.2009 tarihinde bildirilmiştir.

Davacının iş akdi sürenin sona ermesi ile 31.12.2010 tarihinde son bulmuş olup, mahkemece davacıya bildirim yapılmadan hizmet ilişkisinin sonlandırıldığı gerekçesiyle ihbar tazminatının ödenmesi gerektiği kabul edilmiştir. Ne var ki; varılan sonuç dosya içeriği ile örtüşmemektedir.

Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği de bulunmakta olup işçinin açık veya örtülü onayını almış personel yönetmeliği, iş sözleşmesi hükmü niteliğindedir. İş sözleşmesi hükmü haline gelen yönetmelik maddesi ile iş sözleşmesi uzatılmayan personelin kurumca resen ilişığının kesileceği ve yaş hükmünün ihbar niteliğinde olduğu, bu gibilere

ayrıca ihbar öneline ait ücret ödenmeyeceği açıkça karşılaştırılmış olup yönetmeliğin söz edilen maddesi açık ve nettir. İşverenin bu düzenlemeye göre 60 yaşını dolduran personelin sözleşmesini üç kez uzatmak gibi bir zorunluluğu da bulunmamakta aksine düzenleme ile gerekirse yönetim kurulu kararı ile ve personelin de muvafakati ile sürenin en çok 3 kez uzatılabileceği öngörülmektedir.

Dolayısıyla müphem bir durum yaratılmış değildir.

Açıklanan nedenler ile, kendisine 08.12.2009 tarihinde iş sözleşmesinin 31.12.2010 tarihinde sona ereceği bildirilen davacının ihbar tazminatına hak kazanması mümkün bulunmadığından Mahkmece talebin reddi yerine yanlış değerlendirme ile kabulüne karar verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan hükmün yukarıda açıklanan sebeplerden **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 23.05.2019 tarihinde oybirliği ile karar verildi.