

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17

T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2017/22296
Karar No. 2019/10739
Tarihi: 15.05.2019

- **İHBAR TAZMİNATI**
- **İŞVERENİN İŞ KOŞULLARINI DEĞİŞTİRME ÖNERİSİNİ YA ŞİMDİ KABUL ET YA DA İŞİ BIRAK DIYE BİLDİRMESİNİN HAKSIZ VE BİLDİRİMSİZ FESİH OLDUĞU**
- **İHBAR TAZMİNATI ÖDENMESİNİN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ 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. Yine, işçinin 1475 sayılı yasanın 14. maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez.

Somut olayda, davacı, davalının 24 saat çalışma 24 saat dinlenme şeklindeki çalışma sisteminin 12 saat çalışma 12 saat dinlenme şeklinde değiştirilmesi teklifinde bulunulduğunu, bunun kendisine uygun olmadığını belirtmesi üzerine işverenin iş aktine son verildiği iddiasında bulunmuştur. 08.10 2014 tarihli davacının davalıya hitaben keşide ettirdiği ihtarnamede de kendisine işveren tarafından 03.10.2014 tarihinde 12 saat çalışma 12 saat dinlenme şeklindeki çalışma sisteminin teklif edildiğini, kendisinin bu çalışma koşullarını bayramdan sonra

değerlendirebileceğini belirtmesine rağmen işverenin ya şimdi kabul et ya da işi bırak yerine çalışacak insan çok şeklinde cevap vererek davacının iş aktine son verdiğini ifade ettiği anlaşılmaktadır. Davacının idda ettiği şekilde iş aktinin son bulunduğu davacı tanıklarının beyanları ile de doğrulandığı dosya kapsamından sabittir. Bu durumda davacının iş aktine davalı iş veren tarafından haksız ve bildirimsiz olarak son verildiğinin kabulü ile davacının ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmesi isabetsiz olup bozma sebebidir

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf 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 dava dilekçesinde özetle; davacının davalı iş yerinde pompacı olarak çalıştığını 1.150,00 TL ücret aldığını, 24 saat çalışma 24 saat dinlenme şeklindeki çalışma sisteminin 12 saat çalışma 12 saat dinlenme şeklinde düzenlenmesi istenilmesi üzerine bunun kendisi için uygun olmadığını iş verene bildirdiğini bunun üzerine iş verenin kabul etmezse yerine çalışacak kişi bulabileceğini belirterek davacının iş aktine haksız olarak son verildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı, fazla mesai ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti ve ödenmeyen asgari geçim indirimini talebinde bulunmuştur.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili davacının kendisinin işi terkettiğini belirterek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2-Taraflar arasında davacının iş sözleşmesinin ihbar tazminatı talep edebilecek şekilde son bulup bulmadığı hususu uyuşmazlık konusudur.

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi

gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanunun 24 ve 25. madde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve Kanunun 17. maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedenine rağmen işçi ya da işverenin 26. maddede öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde sonraki fesihlerde 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. Yine, işçinin 1475 sayılı yasanın 14. maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez. Somut olayda, davacı, davalının 24 saat çalışma 24 saat dinlenme şeklindeki çalışma sisteminin 12 saat çalışma 12 saat dinlenme şeklinde değiştirilmesi teklifinde bulunulduğunu, bunun kendisine uygun olmadığını belirtmesi üzerine işverenin iş aktine son verildiği iddiasında bulunmuştur. 08.10.2014 tarihli davacının davalıya hitaben keşide ettirdiği ihtarnamede de kendisine işveren tarafından 03.10.2014 tarihinde 12 saat çalışma 12 saat dinlenme şeklindeki çalışma sisteminin teklif edildiğini, kendisinin bu çalışma koşullarını bayramdan sonra değerlendirebileceğini belirtmesine rağmen işverenin ya şimdi kabul et ya da işi bırak yerine çalışacak insan çok şeklinde cevap vererek davacının iş aktine son verdiğini ifade ettiği anlaşılmaktadır. Davacının iddia ettiği şekilde iş aktinin son bulunduğu davacı tanıklarının beyanları ile de doğrulandığı dosya kapsamından sabittir. Bu durumda davacının iş aktine davalı işveren tarafından haksız ve bildirimsiz olarak son verildiğinin kabulü ile davacının ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmesi isabetsiz olup bozma sebebidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 15.05.2019 gününde oybirliğiyle karar verildi.