

İlgili Kanun / Madde

4857 S.İşK/17,24

1475 S.İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/37796

Karar No. 2010/29009

Tarihi: 14.10.2010

- KIDEMLİ İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATI HAKKINDAN VAZGEÇMESİNİN YAŞAMIN OLAĞAN AKIŞINA UYMAMASI
- HAKSIZ FESİH
- KIDEM İHBAR TAZMİNATI ÖDENMESİNİN GEREKMEŞİ

ÖZETİ Davacının iş sözleşmesinin feshine ilişkin herhangi bir tutanak ve yazılı fesih bildiri sunulmadığı gibi, davalı vekili tarafından cevap dilekçesinde bahsedilen işe dön ihtarata içeren ihtarnamede dosyaya sunulmamıştır.

Davacı tanıkları akdin işverence sona erdirildiğini ifade etmişlerdir. Davalı vekili cevap dilekçesinde "davacı davalı işverenini kanunun öngördüğü şekilde iş akdine son vermeye adeta mecbur etmiştir." şeklindeki ifade ile işverenin feshe mecbur tutulduğunu belirtmiştir.

Oniki yıllık kıdeme sahip bir işçinin tazminat haklarından vazgeçerek işyerinden ayrılması da olağan akışa aykırıdır.

Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshedildiği anlaşılmaktadır.

DAVA: Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, fazla çalışma alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi Ş.Kırmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi davalıya ait işyerinde usta makineci olarak 1.8.1990-23.9.2006 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesine işveren tarafından son verildiğini ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı işveren davacının işyerinden çıkarılmayı temin etmek üzere aşın derecede zam talebinde bulunduğunu, talebi makul olmadığı için reddedilince tek taraflı olarak iş sözleşmesini feshettiğini, işe dönmesi için ihtar çektiklerini ancak dönmediğini savunmuştur.

Mahkemece davacının kendisine teklif edilen zammı kabul etmemesi nedeniyle işten ayrıldığını kabul ederek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerini reddetmiştir. Karar davacı tarafından temyiz edilmiştir.

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

2-Davacı son bir yıl içinde yapılması gereken ücret zammının yapılmaması nedeniyle durumu işverene bildirdiğinde işverence işine son verildiğini ileri sürmüştür. t

Davalı ise aşın derecedeki zam isteğinin kabul edilmemesi üzerine davacının iş akdini kendisinin sona erdirerek işyerinden ayrıldığını savunmuştur.

Davacının iş sözleşmesinin feshine ilişkin herhangi bir tutanak ve yazılı fesih bildirimini sunulmadığı gibi, davalı vekili tarafından cevap dilekçesinde bahsedilen işe dön ihtarata içeren ihtarnamede dosyaya sunulmamıştır.

Davacı tanıkları akdin işverence sona erdirildiğini ifade etmişlerdir. Davalı vekili cevap dilekçesinde "davacı davalı işverenini kanunun öngördüğü şekilde iş akdine son vermeye adeta mecbur etmiştir." şeklindeki ifade ile işverenin feshe mecbur tutulduğunu belirtmiştir.

Oniki yıllık kıdeme sahip bir işçinin tazminat haklarından vazgeçerek işyerinden ayrılması da olağan akışa aykırıdır.

Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde reddedilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.10.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.