

**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No. 2007/13508**  
**Karar No. 2008/6747**  
**Tarihi: 28.03.2008**

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S. İşK/17**  
**1475 S. İşK/14**

- ***HAKLI NEDENİ İŞVERENİN KANITLAYAMAMASI***
- ***KIDEM İHBAR TAZMİNATI***

**OZETİ:** Taraflarca dosyaya sunulan deliller; dinlenen tanık beyanlarından ibarettir. Belirtilen deliller birlikte değerlendirildiğinde; ispat yükü kendisinde olan davalı işveren tarafından iş akdinin haklı olarak feshedildiği veya işi davacı işçinin haklı nedeni olmadan terk ettiği ispat edilememiştir. Böyle olunca yukarıda sözü edilen kanun hükümleri uyarınca kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulü yönünde hüküm kurulmalıdır

**DAVA** .Davacı, kıdem, ihbar tazminatı yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti ile ücret ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi İ.Polat tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

2-Davacı İş akdinin davalı işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinde bulunmuştur. Davalı davacının işe devam etmeyerek, iş akdini kendisinin sonlandırdığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının ispat edememiş olması karşısında işten kendisinin ayrıldığı gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar verilmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık iş akdinin kıdem ve ihbar tazminatım gerektirir şekilde son bulup bulmadığı noktasında toplanmaktadır.

Uyuşmazlığın normatif dayanakları 1475 ve 4857 Sayılı Kanununun 14 ve 25/II-g maddeleridir. Sözü edilen hükümlere göre işçinin haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına 2 iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda 3 işgünü işine devam etmemesi işverene iş akdini derhal feshetme imkanı vereceği gibi, işçinin haklı bir nedeni olmadan iş akdini kendisinin feshetmesi durumunda da kıdem ve ihbar tazminatı istemeye hakkı olamayacaktır.

Taraflarca dosyaya sunulan deliller; dinlenen tanık beyanlarından ibarettir. Belirtilen deliller birlikte değerlendirildiğinde; ispat yükü kendisinde olan davalı işveren tarafından iş akdinin haklı olarak feshedildiği veya işi davacı işçinin haklı nedeni olmadan terk ettiği ispat edilememiştir. Böyle olunca yukarıda sözü edilen kanun hükümleri uyarınca kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulü yönünde hüküm kurulmalıdır. "

Yukarıda açıklanan gerekçe ile davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken reddi hatalıdır.

3-Davalının temyizine gelince.Hüküm altına alınan fazla çalışma ücretinin 3.956,04.YTL.'lik kısmı ıslah ile artırılmış olup, alacağın bu kısmı için ıslah tarihinden itibaren faize hükmedilmesi gerekirken dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesine karar verilmiş olması da doğru değildir..

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.3.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.