



Prof. Dr. Tankut Centel  
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

## İHBAR ÖNELİ İÇİNDE HAKLI NEDENLE İŞTEN ÇIKARMA (Karar İncelemesi)

### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2003/4302

Karar No.: 2003/16781

Tarih: 10.10.2003

#### Karar Özeti:

İş sözleşmesinin feshi ihbar suretiyle feshinde fesih, feshi ihbar süresinin (ihbar önelinin) sonunda gerçekleşir. Ancak, feshi ihbar süresi içinde bir haklı fesih nedeni ortaya çıktığı takdirde, iş sözleşmesi feshi ihbar süresinin bitmesi beklenmeksizin ve haklı nedenle feshedilebilir. Bu durumda, ihbar tazminatının ödenmesi gerekmez.

#### İlgili Mevzuat:

1475 sayılı İş K. 13, 16, 17; 4857 sayılı İş K. 17, 24, 25

#### Karar Metni:

Dava: Davacı, kıdem ve ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

#### Yargıtay Kararı

İşveren, davacının hizmet akdini önel vererek feshettiğine dair iradesini davacıya ulaştırmıştır. Ancak önel süresi içerisinde davacının iş yerinde başka bir çalışanı yaralaması sebebiyle hizmet akdini 1475 sayılı Yasanın 17/II. maddesi gereğince feshettiği anlaşılmaktadır. Mahkemece de bu olgular kabul edilmiş ve davacının kıdem tazminatı isteği reddedilmiştir.

Buna rağmen mahkemece davacının ihbar tazminatı isteği daha önce önel verildiği gerek-

çesi ile hüküm altına alınmıştır. Mahkemenin kıdem tazminatını reddetmesi dosya içeriğine ve yasa hükümlerine uygundur.

Fakat mahkemenin ihbar tazminatını kabul gerekçesi yerinde görülmemiştir. Zira önel verilerek yapılan fesihlerde fesih, önel sonunda gerçekleşir. Önel süresi içerisinde tarafların 1475 sayılı Yasanın 16 ve 17. maddelerine aykırı eylemleri meydana gelirse taraflar bu maddeler gereği hizmet akdini haklı olarak derhal feshedebilirler. Somut olayımızda da bu gerçekleşmiş, işveren önel süresi içerisinde hizmet akdini İş Yasasının 17/II. maddesi gereğince haklı olarak önel sonunu beklemeyerek feshetmiştir. Bu nedenle davacının ihbar tazminatı isteğinin de reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**Sonuç:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.10.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

#### Kararın İncelenmesi:

I. İnceleme konusu Yargıtay kararına konu olan olayda, söz konusu kararın metninden anlaşıldığı kadariyle:

1. Davacı işçinin iş sözleşmesi, feshi ihbar suretiyle feshedilmek istenmiş ve davalı işveren, bu yoldaki fesih iradesini davacı işçiye ulaştırmıştır. Feshi ihbar süresi sırasında ise, davacı işçi davalı işverenin bir başka işçisini yaralamıştır. Bunun üzerine, davalı işveren; davacı işçinin iş sözleşmesini, feshi ihbar süresi devam ederken, bu kez haklı nedenle feshetmiştir.

Davacı işçi, işten çıkarılması üzerine, dava açarak ihbar ve kıdem tazminatlarının ödetilme-

sine karar verilmesini talep etmiştir. Alt mahkeme; davacı işçinin, kıdem tazminatı talebini yerinde görmeyip reddetmesine karşılık, davalı işverence daha önce önel verildiğini gözönünde bulundurup ihbar tazminatı isteğini yerinde görerek, davacının davasını kısmen kabul etme yoluna gitmiştir.

2. Alt mahkemenin bu kararının davalı işverenin vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bu bağlamda, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; alt mahkemenin ihbar tazminatını kabule ilişkin gerekçesini doğru bulmamış ve feshin ihbar öneli sonunda gerçekleşeceğini dikkate alarak, bu süre içinde tarafların iş sözleşmesini haklı nedene dayanmak suretiyle iş sözleşmesini feshedebileceklerini, ama bu durumda ihbar tazminatının söz konusu olmayacağını kabul edip, alt mahkemenin kararının bozulmasına karar vermiştir.

II. İncelenen Yargıtay kararı, 1475 sayılı (önceki) İş Kanunu hükümleri gözönünde bulundurulmuş bir karardır. Ancak, söz konusu karar, iş güvencesi düzenlemeleri ve de 1475 sayılı İş Kanunu'nun yollama yaptığı maddelerin numaraları dışında, 4857 sayılı (yeni) İş Kanunu döneminde de hukuki geçerliliğini koruyabilecek niteliktedir.

Gerçekten, anılan karar bakımından çözüme kavuşturulması gereken temel hukuki nokta, ihbar öneli içinde gerçekleşen bir haklı neden üzerine yapılacak fesihlerde ihbar tazminatının ödenip ödenmeyeceği hususudur. Bu nedenle, aşağıda ilkin, feshi ihbar suretiyle yapılan fesihlerde ihbar öneli içinde tarafların durumu irdelenecek ve daha sonra da, haklı nedenle feshin hükümleri üzerinde durulup, söz konusu Yargıtay kararının hukuka uygunluğu değerlendirilmeye çalışılacaktır.

1. İş sözleşmesinin feshi ihbar suretiyle feshi, taraflardan birinin sözleşmeyi bozacağını karşı yana daha önceden bildirerek iş sözleşmesini sona erdirmesidir. Bu tür bir fesihte iş sözleşmesi, kural olarak, belirli bir sürenin geçmesi üzerine sona ermektedir. Söz konusu süre, feshi ihbar süresi olup; bu süre içinde, esas olarak, tarafların durumunda bir değişiklik ortaya çıkmaz. Buna göre, feshin ihbar edildiği tarihten, söz konusu feshin hükmünü doğurduğu ve iş sözleş-

mesinin son bulacağı tarihe kadar geçecek sürede, tarafların iş sözleşmesinden doğmuş tüm hakları ve borçları, aynen devam edecektir [bkz. M. K. Oğuzman, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955, 194].

Feshi ihbar süresi içinde iş sözleşmesi ilişkisi eskisi gibi devam edeceği için, bu süre içinde taraflardan her biri, yani hem işçi ve hem de işveren edimlerini, başta işgörmeye ve ücret ödeme yükümlerini aynen yerine getirmekle yükümlü bulunmaktadır. Buna göre, feshi ihbar süresi içinde ortaya çıkabilecek herhangi bir borca aykırı hareket, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine yol açabilecektir. Bu anlamda, feshi ihbar sürelerine uyularak iş sözleşmesinin feshedilmiş bulunması, anılan süre içinde tarafların iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yetkilerini ortadan kaldırmamaktadır [bkz. M. Ekonomi, İş Hukuku, Cilt 1 – Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, 170-171; Ü. Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1998, 275-276; S. Süzek, İş Hukuku (Genel Esaslar – İş Akdi), İstanbul 2002, 439; K. Tunçoğlu/T. Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003, 190. Ayrıca bkz. E. T. Kaplan, İşverenin Fesih Hakkı – Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1987, 58].

İnceleme konusu Yargıtay kararı da, belirtilen bu esasa uyararak, bildirim öneli içinde işverenin bir başka işçisini yaralayan davacı işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedebileceğini (1475 sayılı İş K. m. 17/bent II f. ç) kabul etmektedir. Yüksek Mahkeme, tespit edebildiğimiz daha önceki bir başka kararında da, aynı sonuca varmıştır. Gerçekten, Yüksek Mahkeme, daha önceki bir kararında, ".. Davacı, davalı işveren yanında çalışırken kendisine verilen işi yapmaması sebebiyle altı haftalık ihbar öneli verilmek suretiyle iş sözleşmesi feshedilmiştir. Ancak davacı ihbar öneli içinde 21-22-23.10.1993 günlerinde izinsiz ve mazeretsiz olarak işine gelmemiştir. Bu husus, işverence tutulan tutanaklarla ve yargılama sırasında dinlenen tutanağı imzalayan davacı tanıklarının sözleriyle doğrulanmıştır. Mevcut durum karşısında davalı haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiğine göre, davacı ihbar ve kıdem tazminatı alamaz .." [Yarg. 9. HD., 1.12.1994-12046/17044-Tekstil İşveren, 190 (Ağustos 1995),?] anlatımına yer vererek, ihbar

öneli içinde mazeretsiz olarak devamsızlık yapan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceği esasını benimsemiştir [ayrıca İsviçre Federal Mahkemesi'nin bu yoldaki eski tarihli bir kararı için bkz. Oğuzman, 38 dn. 10].

2. Alt mahkeme, davalı işveren tarafından davacı işçiye daha önce feshi ihbar süresinin tanınmış olması nedeniyle, ihbar tazminatının ödettilmesine karar vermiştir. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi ise, son derece isabetle, işleyen ihbar öneli içinde haklı nedenle fesih hakkının kullanılmasının ihbar tazminatının ödenmesini gerektirmeyeceğini kabul etmiştir. Gerçekten, feshi ihbar süresi içinde karşı yanın haklı nedenle feshi yol açacak bir davranışı veya hareketi ya da durumu, mutlaka ihbar önelinin sonunun, yani bitmesinin beklenmesini zorunlu kılmaz. Bu durumda, haklı nedenle fe-

sihte herhangi bir sürenin geçmesi beklenmeyeceği için, ihbar tazminatının karşı yana ödenmesi de söz konusu olmayacaktır. Aksi takdirde, feshi ihbar süresi içinde taraflardan, hukuka (sözleşmeye) aykırı durumlara katlanmaları beklenektir ki; hukuk düzeninin, bunu öngörmesi düşünülmez.

III. Sonuç itibariyle, inceleme konusu Yargıtay kararı, gerekçesi ve vardığı hukuki sonuçlar bakımından, yerinde ve doğru görünmektedir. Bu konuda, Yüksek Mahkeme'nin, daha önceki uygulamasıyla uyum içinde olduğu ve çelişmediği, belirtilmesi gereken bir diğer husustur. Bunun gibi, söz konusu karar, 4857 sayılı (yeni) İş Kanunu'nun konuya ilişkin daha önceki esasları korumuş bulunması nedeniyle, önümüzdeki dönemin uygulamasına da ışık tutacak niteliktedir.