

HUKUK BÖLÜMÜ

T.C
YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2003/18040

KARAR NO : 2003/18119

TARİHİ : 27.10.2003

KARAR ÖZETİ : FESHİN GEÇERSİZLİĞİ - SONUÇLARI. İŞVEREN FESİH BİLDİRİMİNDE SEBEBİ AÇIKÇA BELİRTMEK ZORUNDADIR. AKSİ TAKTİRDE YASA GEREĞİ FESHİN GEÇERSİZLİĞİ, İŞÇİNİN İŞE İADESİ, İŞÇİYE TAZMİNAT ÖDENMESİ SÖZKONUSU OLACAKTIR.

DAVA : Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı vekili müvekkilinin işakdinin geçersiz sebeple feshedildiğini iddia ederek işe iade davası açmıştır. Mahkemece işakdinin haklı sebeple feshedildiği, davacının işe iadesini gerektirir bir husus bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar vermiştir. 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4773 Sayılı Yasa ile 1475 Sayılı İş Kanunu 13. maddesine eklenen 13/B bendi gereğince fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi zorunluluğu getirilmiştir.

Davalının 30.04.2003 tarihli fesih bildiriminde her hangi bir sebebe dayanılmamıştır. Bu nedenle aynı yasanın 13/C bendi gereğince açılan davanın kabulü gerekirken reddi isabetsiz olup kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ :

1- Bursa 2.İş Mahkemesinin 28.08.2003 gün ve 2003/611 Esas, 2003/614 Karar sayılı kararının bozularak ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE.

3- Davacının yasal sürede başvurusuna rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin altı aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,

4- Davacı işçinin işe iadesi için, işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak dört aylık ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6- Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden 200.000.000 TL.vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

7- Davacı tarafından yapılan 25.346.889 TL.yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine

8 Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 27.10.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2003/3161
KARAR NO : 2003/16343
TARİHİ : 07.10.2003

KARAR ÖZETİ : KIDEM - İHBAR - KÖTÜNİYET TAZMİNATI. İŞ ŞARTLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK SEBEBİYLE 6 İŞ GÜNÜ İÇİNDE HİZMET AKTİNİ FESHETMEYEN İŞÇİNİN YENİ PERSONEL YÖNETMELİĞİNDEKİ İHBAR VE KIDEM TAZMİNATLARININ FARKINI VE İŞVERENCE İŞLETME GEREKLERİ SEBEBİYLE HİZMET AKTİNİN FESHİ NETİCESİNDE KÖTÜ NİYET TAZMİNATI. İSTEMESİ YERİNDE DEĞİLDİR.

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem, ihbar ve kötüniyet tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 7.10.2003 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacılar adına Avukat ile karşı taraf adına Avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1- Davalı işveren tarafından işyeri personel yönetmeliği 1.7.2001 tarihinde değiştirilmiş ve bazı işçilik hakları bakımından sınırlamaya gidilmiştir. Anılan yönetmelikle ilgili muvafakat belgesinin davacı işçi tarafından imzalanmadığı dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Mahkemece, davacının iş aktinin anılan belgeyi imzalamaması sebebiyle davalı işverence kötüniyetli olarak feshedildiği gerekçesiyle istek konusu kötüniyet tazminatının kabulüne karar verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, davalı işveren anılan personel yönetmeliğinde değişiklik yaparak kıdem, ihbar ve izin ile ilgili süreleri yasal sınırlara indirmiştir. Bu değişikliği kabul etmeyen davacının iş aktinin feshi halinde bunun kötüniyete dayandığının kabulü hatalıdır. Davalı işveren işletme gerekleri bakımından işçilik maliyetlerini azaltmak için bu yola girmiştir. Kaldı ki fesih tarihi yönetmeliğin yürürlüğe konulduğu tarihten çok sonra olup, muvafakat belgesinin imzalanmaması sebebiyle çıkarıldığı da kanıtlanabilmiş değildir.

Mahkemece kötüniyet tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir.

2 - Davacı işçi, işverence 1.7.2001 tarihinde yürürlüğe konulan personel yönetmeliği hükümlerinin iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturduğunu ileri sürerek 6 işgünü içinde iş aktini fesih yoluna gitmemiştir. Böyle olunca, yeni personel yönetmeliği uygulanarak ihbar ve kıdem tazminatlarının işverence ödenmesi yerinde olup, ayrıca fark tazminatlara hak kazanılması olanağı bulunmamaktadır. Mahkemece ihbar ve kıdem tazminatı farkı isteklerinin reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, Davacı yararına takdir edilen 275.000.000.-TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 7.10.2003 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY : Taraflar arasında itilaf konusu olan ve davada öncelikle çözümlenmesi gereken husus hizmet akdi işveren tarafından sona erdirilen davacıya 1.7.1997 yürürlük tarihli yönetmeliğimi yoksa 1.7.2001 günü yürürlüğe konulduğu bildirilen yönetmeliğimi uygulanacağı konusudur.

Öncelikle belirtmek gerekir ki Dairemiz çoğunluğunca uygulanması kabul edilen 1.7.2001 tarihli yönetmeliğin 1.7.1997 tarihli yönetmeliğin 14.maddesine uygun şekilde Yönetim Kurulu Kararı onayı ile yürürlüğe konulduğu kanıtlanmış değildir.

Yeni yönetmeliğin işveren tarafından Yönetim Kurulu kararı ile yürürlüğe konulduğu kabul edilse bile, bu yönetmelik usulünce davacıya tebliğ edilerek

hizmet aktinin eki niteliğinde olan yönetmelik değişikliklerini kabul ettiğine dair işçinin beyanı alınmamıştır. Yeni yönetmelik ile işçiye önceki yönetmelikte tanınan bazı haklar tamamen kaldırılmış veya iş yasasındaki sınırlara indirilmiştir. Böylece hizmet aktinin eki niteliğindeki eski yönetmelik işveren tarafından tek taraflı olarak yeniden düzenlenerek genel iş koşulları işçi aleyhine değiştirilmiştir. Doktrinde de benimsenen akit teorisi gereği bu tür değişiklikler taraflar anlaşarak yapılabilir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22.maddesinde de bu görüş doğrultusunda "işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki nitelikteki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar yada işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklik işçiyi bağlamaz." Şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir.

Bu sonuç akit teorisinin ve iktisaden zayıf olan işçiyi koruma ilkesinin bir gereğidir.

Somut olayda işveren yeni yönetmelik konusunda işçiden muvafakatname istemiş işçi bunu kabul etmeyince hizmet aktini sona erdirmiştir. Dosya içeriğinden de bu hususlar açıkça anlaşılmaktadır.

Daire çoğunluğunun benimsediği gibi bu değişiklikler nedeniyle işçinin 1475 sayılı Yasanın 16/2 maddesi gereği fesih hakkını kullanmamış olmasını bozma gerekçesi olarak kabul etmek genel İş Hukuku İlkeleri ile de bağdaşmaz. Zira işçinin kendi aleyhine olacak fesih hakkını kullanmaması işçi aleyhine gerekçe yapılamaz. İşçi değişiklik önerisini kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu açıklayarak, bildirim süresine uyarak iş sözleşmesini fesih edebilir. Dava konumuzda işveren fesihte geçerli bir nedene dayandığını da kanıtlayamamıştır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle mahalli mahkeme kararının onanması görüşünde olduğumdan, daire çoğunluğunun bozma kararına katılamıyorum.

**T.C
YARGITAY**

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2003/15931

KARAR NO : 2003/15934

TARİHİ : 02.10.2003

KARAR ÖZETİ : ÖZELLEŞTİRME TAZMİNATI (İŞ KAYBI TAZMİNATI). İŞ KAYBI TAZMİNATINA HAK KAZANANLARIN, BU TAZMİNATTAN YARARLANMAK İÇİN HİZMET AKİTLERİ SONA ERDİĞİ TARİHTEN İTİBAREN 30 GÜN İÇİNDE İŞ VE İŞÇİ BULMA KURUMUNA BAŞVURMASI GEREKMEKTEDİR. İŞ KAYBI TAZMİNATINDA İŞVEREN DEĞİL, İŞ VE İŞÇİ BULMA KURUMU SORUMLUDUR.

DAVA : Davacı, özelleştirme tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davalının temyizine gelince:

A) Davacı açmış olduğu dava ile hizmet akdinin davalılardan Türkiye Zirai Donatım Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından iş aktinin süresi dolması nedeniyle feshedildiğini, bu kurumun özelleştirme kapsamında yer alması nedeniyle 4046 sayılı Özelleştirme Yasasının 21.maddesi gereğince kendisine ödenmesi gereken iş kaybı tazminatının davalılar tarafından ödenmediğini belirterek bu tazminatın hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalılar savunmalarında; iş akdinin feshinin özelleştirme nedeniyle yapılmayıp süre dolması nedeniyle feshedildiğini, dolayısı ile özelleştirme

Yasasının 21.maddesi gereğince davacının talepte bulunamayacağını belirtmişlerdir.

4046 Sayılı Özelleştirme Yasasının 21.maddesinde, İş Kaybı Tazminatına hak kazananların bu tazminat ve diğer hizmetlerden yararlanabilmesi için hizmet akitlerinin sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içinde İş ve İşçi Bulma Kurumuna başvurularının zorunlu olduğu belirtildiği gibi, bu kurumun en geç 30 gün içinde gerekli incelemeyi yaparak iş kaybı tazminatına hak kazanıldığını tesbit etmesi halinde gerekli ödemeyi yapacağı öngörülmektedir. Ancak bu maddede hizmet akitlerinin sona erme tarihi itibarıyla 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümleri gereğince hizmet ve prim ödeme sürelerine göre yaşlılık aylığına hak kazananların bu tazminattan yararlanamayacakları belirtilmektedir. Bu hükme rağmen mahkemece bu yönde gerekli araştırmayı yapılmamıştır. Yine dosyadaki belgelerden davacının hizmet akdinin süresinin dolması nedeniyle işverence yenilenmediği görülmektedir. Özelleştirme nedeniyle bir fesih olgusunun bulunduğu bu yazıdan anlaşılammakta, ancak işverence düzenlenen işten ayrılma bildirgesinde başlık olarak "Özelleştirme Nedeniyle İşten Ayrılma..." sözleri kullanılmasına karşılık bildirgenin içerisine akdin süre dolması nedeniyle fesih yapıldığı belirtilmektedir. Mahkeme bu çelişki üzerinde durmamıştır. Özelleştirme yasasının 21.maddesinde öngörülen koşulların davacı yönünden oluşup oluşmadığı araştırılmadan ve işten ayrılmanın gerekçesi üzerinde mutabakat sağlanmadan davalılardan iş ve işçi bulma kurumu yönünden davanın kabulü hatalı ise de ilgili kurumun vekilleri tarafından temyiz yoluna başvurulmadığı anlaşılacakla kararın bu davalı yönünden bozulması yönüne gidilememiştir.

B) Özelleştirme yasasının yukarıda belirtilen 21.maddesinde iş kaybı tazminatından yararlanabilmesi bakımından hizmet akdinin sona erdiği tarihten 30 gün içinde İş ve İşçi Bulma Kurumuna başvurulması ve kurumun gerekli incelemeyi yaparak bu hususta gerekli kararı vermesi öngörülmektedir. Yasanın bu hükmünden anlaşılacağı üzere iş kaybı tazminatından işveren değil İş ve İşçi Bulma Kurumu sorumludur. Çünkü hizmet akdinin sona ermesi ile işverenle işçi arasındaki hukuki ilişki sona erip, iş kaybı tazminatı yönünden İş ve İşçi Bulma Kurumu ile davacı arasında bu yasa yönünden hukuki ilişki kurulmuştur.

Zirai Donatım Kurumunun bu yöne ilişkin itirazları gözönünde tutulmadan tazminat isteğinden bu kurumunda sorumlu tutulması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 2.10.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2003/18257
KARAR NO : 2003/17985
TARİHİ : 27.10.2003

KARAR ÖZETİ : FESHİN GEÇERSİZLİĞİ - SALT EMEKLİLİK FESİH NEDENİ OLAMAZ. EMEKLİLİK SEBEBİYLE İŞVERENCE YAPILAN FESHİN GEÇERSİZLİĞİ, DAVALININ İŞE İADESİ VE DÖRT AYLIK ÜCRET TUTARINDA TAZMİNAT ÖDENMESİ GEREKMEKTEDİR.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliği, işe iade ile tazminat alacağıının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı işçi, iş sözleşmesinin 09.07.2003 tarihinde geçerli bir neden olmadan feshedildiğini belirterek 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19 ve devamı maddelerine göre feshin geçersizliğine, işe iadesine işverence işe başlatılmaması halinde 8 aylık ücreti tutarında tazminata ve en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret alacağına karar verilmesini istemiştir. Mahkemece savunmaya değer verilmiş ve davalının ekonomik kriz ve çeşitli etkenler nedeni ile zarar ettiği, bunun ve teknolojik gelişmelerin sonucu küçülme politikası izleyerek personel azaltılması yoluna gittiği ve bu işlemi yaparken de hakkaniyete uygun davranarak emekliliğe hak kazananların iş sözleşmesini feshettiği, feshin geçerli nedene dayandığı gerekçesiyle dava reddedilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacının fesih tarihinde emekliliğe hak kazandığı sabit olup, uyuşmazlık dışıdır. Belirtmek gerekir ki bu salt emeklilik fesih için geçerli bir neden olamaz. Emekliliğin fesih için geçerli bir neden teşkil edeceğine dair bir kurala yer verilmiş değildir.

Davalı işverene ait bilanço kayıtları incelendiğinde henüz zarar etmediği ancak 2003 yılı ilk 6 ayı için önceki yıla göre karından azalma olduğu, bu azalmanın nedenlerinden birinde, kredi alacaklarının taksitlendirilmesi ve bir kısmından vazgeçilmesi olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemenin davalı birliğin zarar ettiği yönündeki değerlendirmesi yerinde değildir.

Diğer taraftan davalı birlikte istihdam fazlası personel olduğu yönünde idari komisyon kararı bulunmasına rağmen, davalı işveren Yönetim Kurulu'nun 24.25.06.2003 gün ve 314 sayılı kararı ile 30'u kadrolu 50'si geçici toplam 80 personelin istihdamına fesihten bir kaç gün önce karar verilmiştir. Bu karar feshe konu gerekçe ile çelişki göstermektedir. Ayrıca davacı çalıştığı kadro ve yaptığı iş gözetildiğinde hizmetine her zaman ihtiyaç duyulan bir konumdadır.

4857 Sayılı İş Kanunu ile getirilen iş güvencesinin en önemli nedenlerinden biri feshin en son çare olarak düşünülmesidir. İşyeri dışından kaynaklanan talep ve sipariş azalması alacakların taksitlendirilmesi ve bir kısmından vazgeçilmesi gibi nedenler varken öncelikle temsil ve tanıtma giderleri temsil edenlere ayrılan telefon ücretleri ve bu gibi benzeri giderlerde tasarrufa gidilmeli, fesih son çare olmalıdır. Somut olayda davalı birlik bu tür uygulamalara başvurmamış, aksine giderleri arttırıcı ve yeni personel istihdamı kararları almıştır.

Somut bu olgulara göre, işverence gerçekleştirilen fesih, geçerli bir nedene dayanmamaktadır. Dairemizce 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20/3.maddesi uyarınca aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ : Yukarıda gösterilen nedenlerle

1- Ankara 12. İş Mahkemesinin 14.10.2003 gün ve 2003/Esas, 2003/..... Karar sayılı kararının **BOZULARAK** ortadan kaldırılmasına,

2- İşverence yapılan **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE**,

3- Davacının yasal sürede başvurusuna rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin 4 aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesine,

4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleştiği tarihe kadar gerçekleşen 4 aya kadar ücret ve haklarının davalıdan tahsiline,

5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına

6- Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 200.000.000 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

7- Davacının yaptığı yargılama gideri 21.760.000 TL'nin davalıdan alınıp, davacıya verilmesine,

8- Peşin alınan temyiz harçının istek halinde ilgiliye iadesine kesin olarak 27.10.2003 günü oybirliği ile karar verildi.

**T.C
YARGITAY**

9. HUKUK DAİRESİ

**ESAS NO : 2002/13671
KARAR NO : 2003/1287
TARİHİ : 03.02.2003**

KARAR ÖZETİ : ÜCRET FARK ALACAĞI - ÜCRETİN PEŞİN ÖDENECEĞİNE DAİR TARAFLAR ARASINDA BİR ANLAŞMA YOKSA İŞÇİNİN ÜCRETİNİN ÖDENMEDİĞİ GEREKÇESİNE DAYALI FESİH HAKLI SEBEBE DAYANMAZ. İŞÇİ ANCAK İŞVEREN BELGESİNDE DE BULUNAN ÜCRET FARKINI İSTEYEBİLİR.

DAVA : Davacı, ödenmeyen ücretlerin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI

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

2- Davacı, Ocak 2000 ayındaki ücretinin ödenmediği iddiası ile iş akdini 21.01.2000 tarihli dilekçesi ile 31.01.2000 tarihinden itibaren feshetmiş ise de; Ocak ayı ücretinin peşin ödeneceğine dair dava dosyasında bir anlaşma olmadığına göre bu aya ait ücretin, ocak ayı bittikten sonra hak edileceği, dolayısıyla davacının iş akdini feshettiği tarihte ocak ayı ücretinin ödenmesi gerekmediğinden davacının bu aya ait ücretin ödenmediği gerekçesine dayalı feshi haklı sebebe dayanmamaktadır. Ancak, dosya içinde mevcut işveren imzalı belgede davacının aylık ücretinin 150.000.000 TL olduğu anlaşıldığından davalı tarafından da bu belgenin dolaylı olarak kabul edilmesi karşısında bilirkişi raporunun aylık ücretin 150.000.000 TL olduğuna dair bilgileri içeren hesaplaması uyarınca, davacının Ocak 2000 ayı ücret farkı alacağına hüküm altına alınması gerekirken bu husustaki talebin reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2003/4302
KARAR NO : 2003/16781
TARİHİ : 10.10.2003

KARAR ÖZETİ : İHBARLI FESİH - ÖNEL VERİLEREK YAPILAN FESİHLERDE FESİH ÖNEL SONUNDA GERÇEKLEŞİR, ÖNEL SÜRESİ İÇİNDE HAKLI NEDENLE FESİH SEBEBİ MEYDANA GELMİŞSE ÖNEL SONU BEKLENMEDEN HİZMET AKTİ DERHAL VE İHBAR TAZMİNATI ÖDENMEDEN FESH EDİLİR.

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:

YARGITAY KARARI

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

Buna rağmen mahkemece davacının ihbar tazminatı isteği daha önce önel verildiği gerekçesi 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.