

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/25

1475 S. İşK/14

T.C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2018/10712

Karar No. 2019/46

Tarihi: 07.01.2019

- **HAKLI FESİH İDDASIYLA İŞÇİYE KIDEM İHBAR TAZMİNATI ÖDENMESİNİN ÇELİŞMESİ**
- **İŞVERENCE HAKLI NEDEN KANITLANAMADIĞINDAN KIDEM İHBAR TAZMİNATINA HÜKMEDİLMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: Davalı tarafından devamsızlık nedeniyle haklı nedenle feshe dayanılmasına rağmen davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacağıının ödenmesi çelişkili olup, devamsızlık tutanağının tek taraflı her zaman düzenlenebileceği gerçeği karşısında davalı işverenin devamsızlık iddiasına itibar edilmemiştir. Bu nedenle iş akdinin haklı nedenle feshi davalı tarafından ispatlanamadığından, Mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yanılığlı değerlendirme ile reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı Gündoğar Branda Şirketinde 01/12/2008 tarihinden 04/09/2013 tarihine kadar çalıştığını, işverenin 04/09/2013 tarihinde iş akdini keyfi olarak sonlandırmasına rağmen SGK'ya işten ayrılma nedeni olarak kod 29 gösterdiğini, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedilmesi ve tazminatlarının ödenmemiş olması nedeniyle davalı şirkete karşı dava açtığını, açmış olduğu dava

devam ederken davalı firma yetkililerinin anlaşma teklifinde bulunarak davasını geri çektiği takdirde tazminat ve haklarının aynen verileceğini belirtmeleri üzerine davalı işveren ile 20/12/2013 tarihli sulh ve ibra protokolü düzenleyerek her iki tarafın bir birini ibra ettiğini, bu nedenle açmış olduğu davanın feragat nedeniyle reddedildiğini, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedilmesine rağmen davalı firmanın SGK ya işten ayrılış nedeninin işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı olarak göstermesinin bundan sonraki çalışma hayatında sıkıntı yarattığını, bu sebeple SGK şube müdürlüğüne ve davalı şirkete başvuru yapmasına rağmen işyeri çıkış kodunun değiştirilmediğini ileri sürerek, SGK kayıtlarında davalı şirketten çıkış kayıtlarının değiştirilerek "Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi" şeklinde düzeltilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalılar davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti ve Yargılama Süreci:

Mahkemece, davalı işveren tarafından davacıya Gebze 5. Noterliği'nden 13.09.2013 tarihinde keşide edilen 16510 Yevmiye nolu fesih bildiriminde özetle işyerine 02.09.2013 tarihinden 13.09.2013 tarihleri arasında 11 iş günü amirlerinden herhangi bir izin almaksızın veya amirlerine bilgi vermeksizin işe gelmediğinin tespit edildiği, sağlık mazeretinin olması halinde hastaneden alacağı bir belgenin ya da işe gelmesini önleyecek haklı bir sebebi olması halinde bunu belgeleyecek resmi bir evrakin 3 gün içinde işyerine ibrazı, aksi takdirde kabul edilebilir mazeretle işe gelmediğinin anlaşılması halinde iş akdinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-g bendine göre bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedileceğinin belirtildiği, davacının davalı işverene ihtarnamede belirtilen herhangi bir belgeyi ibraz etmemesi nedeniyle davacının iş akdi devamsızlık nedeniyle feshedilip işveren tarafından tanzim edilen işten ayrılış bildirgesinde davacının işten ayrılış kodunun kod 29 olarak gösterildiği, işveren tarafından tanzim edilen işten ayrılış kodunda herhangi bir hatanın mevcut olmadığı, dava dilekçesine ekli 20/12/2013 tarihli "Anlaşma ve İbra Protokolü" başlıklı sözleşme imzalanması üzerine davadan feragat ettiğini beyan etmiş ise de bu sözleşmede davacının iş akdinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiği konusunda bir ibarenin yer almadığı, davacının bu iddiasının soyut iddiadan öteye gitmediği anlaşıldığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

İş akdini, işçinin işyerine devamsızlıkta bulunması nedeniyle işverence haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

Davacı iş akdinin davalı işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini iddia etmiş, davalı davacının 02.09.2013 tarihinden 13.09.2013 tarihine kadar 11 iş günü amirlerinden izin almaksızın ve bilgi vermeksizin işe gelmemesi ve herhangi bir mazeret bildirmemesi nedeniyle Gebze 5. Noterliği'nin 13.09.2013 tarih ve 16510 Yevmiye nolu ihtarnamesi ile 4857 sayılı Kanunun 25/II-(g) maddesine göre haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur.

Dosya içeriğine göre, davalının 13.09.2013 tarihli ihtarname ile davacının devamsızlığına dayanarak fesih bildiriminde bulunduğu, davacının bunun üzerine davalıya 16.09.2013 tarihli ihtarname ile 04.09.2013 tarihinde iş akdinin işveren tarafından feshedildiğini bildirdiği, Gebze 3. İş Mahkemesi'nin 2013/661 E. sayılı dosyasında 07.10.2013 tarihli dava dilekçesi ile 04.09.2013 tarihinde iş akdinin davalı tarafından feshedildiğini iddia ederek kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ile işçilik alacaklarını talep ettiği, taraflar arasında 20.12.2013 tarihli "Anlaşma ve İbra Protokolü" başlıklı belgenin düzenlendiği, belgede aynen; "Gebze 3. İş Mahkemesi'nin 2013/661 Esasa sayılı dosyasına konu kıdem ve ihbar tazminatı, fazla mesai alacakları, yıllık izin ücretleri ile ulusal bayram ve genel tatil alacağı ile ilgili açılan davadaki alacak ve iş bu davada yine söz konusu fazlaya ilişkin hakların saklı tutulduğu aynı alacak kalemleri ile avukatlık vekalet ücreti de dahil olmak üzere taraflar toplamda 12.000,00 TL. üzerinden anlaşmaya varmışlardır." şeklinde belirtildiği, bu şekilde davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacağının kabul edilerek ödendiği, davacının bu anlaşmaya dayanarak açtığı alacak davasından feragat ettiği anlaşılmıştır.

Davalı tarafından devamsızlık nedeniyle haklı nedenle feshe dayanılmasına rağmen davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacağının ödenmesi çelişkili olup, devamsızlık tutanağının tek taraflı her zaman düzenlenebileceği gerçeği karşısında davalı işverenin devamsızlık iddiasına itibar edilmemiştir. Bu nedenle iş akdinin haklı nedenle feshi davalı tarafından ispatlanamadığından, Mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yanlışlı değerlendirme ile reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.01.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.