

**YARGITAY**  
**22. Hukuk Dairesi**

Esas No.	<b>2018/16190</b>
Karar No.	<b>2019/185</b>
Tarihi:	<b>08.01.2019</b>

**İlgili Kanun / Madde**

**4857 S. İşK/17,23**

- **FESİH BİLDİRİMİNİN TEK YANLI BOZUCU YENİLİK DOĞURAN BİR İRADA AÇIKLAMASI OLDUĞU MUHATABINA ULAŞMAKLA SONUÇ DOĞURACAĞI**
- **FESİH BİLDİRİMİNİN MUHATABIN HAKİMİYET ALANINA GİRDİĞİ AN ULAŞTIĞININ KABUL EDİLECEĞİ**
- **İHBAR ÖNELLERİNE İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARININ UYMAK ZORUNDA OLDUĞU**
- **İHBAR TAZMİNATI**
- **ÖNEL SÜRESİ VERMEDEN FESİH BİLDİRİMİ İLE İŞTEN AYRILAN İŞÇİNİN İHBAR TAZMİNATI ÖDEMESİNİN GEREKTİĞİ**
- **İŞÇİNİN ÖDEYECEĞİ İHBAR TAZMİNATINDAN İŞE GİRDİĞİ YENİ İŞVERENİN SORUMLU OLABİLMESİ İÇİN İŞÇİNİN İŞİNDEN ÖNEL VERMEDEN AYRILMASINA YENİ İŞVERENİN NEDEN OLDUĞUNUN KANITLANMASININ GEREKMESİ**

**ÖZETİ** Fesih hakkı iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır. Fesih bildirimının yazılı olarak yapılması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 109. maddesinin bir sonucudur. Ancak yazılı şekil şartı, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır. Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Ulaşma, muhatabın hakimiyet alanına girdiği andır. Fesih bildirimini karşı tarafa ulaşması ile sonuçlarını doğurur ve bundan tek taraflı olarak dönülemez.

Bildirim sürelerine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesindeki kurallar nispi emredici niteliktedir. Taraflarca bildirim süreleri ortadan kaldırılamaz ya da azaltılamaz. Ancak,

sürelerin sözleşme ile arttırılabileceği Kanunda düzenlenmiştir.

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır ...İş sözleşmesinin davalı işçi tarafından ihbar öneli tanınmaksızın tek taraflı olarak feshedildiği, işveren çalışanı tarafından yapılan işlemin sonuca etkili olmadığı ve bu nedenle davacının ihbar tazminatı alacağına kabulü gerekmekte iken yazılı şekilde reddine dair karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Yeni işverenin ihbar tazminatı alacağından sorumluluğuna dair düzenlemeyi içeren İş Kanunu 23. maddesinde birlikte sorumluluk için de gerekli olan yasal şartlar somut olay bakımından gerçekleşmemiştir. Anılan yasal düzenleme gereği yeni işverenin ihbar tazminatı alacağından sorumlu tutulabilmesi için, işçinin bu davranışına yeni bir işverenin sebep olması, işçinin bu davranışını bilerek onu işe alması veya işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ettirmesi gerekmektedir

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

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, davalının şirketlerinde satış temsilcisi olarak çalıştığını, hiçbir haklı ve geçerli sebep bildirmeksizin ve ihbar öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshederek diğer davalı rakip şirkette işe başladığını, davacının aralarında akdolunan sözleşmeye aykırı olarak rakip şirkette işe başlamasının cezai şart sorumluluğunu gerektirdiğini belirterek ihbar tazminatı ve cezai şart alacağına davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

#### Davalılar Cevabının Özeti:

Davalı Serhat Kurtaran cevap dilekçesinde, yetki itirazında bulunduğunu, davacı iddialarının gerçeği yansıtmadığını, sözleşmeye aykırı hareket etmediğini, taleplerin dayanaksız olduğunu, belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Davalı Ankutsan Antalya Kutu Sanayi Oluklu Mukavva kağıt Tic. A.Ş. cevap dilekçesinde, yetki itirazında bulduklarını, müvekkili şirketin sözleşmeye taraf olmadığını ve dolayısıyla dava konusu taleplerden sorumlu olamayacağını beyanla davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

#### Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece cezai şart alacağı talebi yönünden davanın tefrikine, ihbar tazminatı talebi yönünden ise toplanan kanıtlar ve yapılan yargılama neticesinde davalının istifasına ilişkin dilekçesin davacı şirket çalışanın "uygundur" yazısı ile kabul ettiği ve bu surette iş sözleşmesinin her iki tarafın iradesi ile sonlandırıldığı gerekçesi ile davanın reddine dair karar verilmiştir.

#### Temyiz:

Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

#### Gerekçe:

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

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık konusu, iş sözleşmesinin feshi nedeniyle davalıların ihbar tazminatı yönünden birlikte sorumluluklarının bulunup bulunmadığı, sözleşmenin feshinde davacı şirket ile davalı işçi arasında ortak bir iradenin bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır.

İş sözleşmesi taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da, taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasına ilişkiyi sona erdirmesi mümkündür.

Fesih hakkı iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır. Fesih bildirimının yazılı olarak yapılması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 109. maddesinin bir sonucudur. Ancak yazılı şekli şartı, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır. Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Ulaşma, muhatabın hakimiyet alanına girdiği andır. Fesih bildirimini karşı tarafa ulaşması ile sonuçlarını doğurur ve bundan tek taraflı olarak dönülemez.

Bildirim sürelerine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesindeki kurallar nispi emredici niteliktedir. Taraflarca bildirim süreleri ortadan kaldırılamaz ya da azaltılamaz. Ancak, sürelerin sözleşme ile arttırılabileceği Kanunda düzenlenmiştir.

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanunun 24 ve 25. madde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve Kanunun 17. maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedenine rağmen işçi ya da işverenin 26. maddede öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde sonraki fesihlerde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.

İhbar tazminatının miktarı "bildirim süresine ait ücret" olarak Kanunda belirlenmiştir. Buna göre ihbar tazminatı, yasadan doğan götürü tazminat olarak nitelendirilebilir. Bu niteliği itibarıyla Borçlar Kanunu 125. maddesine göre 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir. İhbar tazminatının hesabında Kanununun 32. maddesinde yazılı olan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler de dikkate alınır. Ücret dışında kalan parasal hakların bir yılda yapılan ödemeler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle bir günlük ücrete eklenmesi gereken tutar belirlenir.

Somut olayda, davalı Serhat Kurtaran imzalı 27.01.2012 tarihli el yazılı metinde "satış temsilciliği görevinden 27.01.2012 tarihi itibarı ile istifamın kabulünü ve gereğinin yapılmasını arz ederim" şeklinde istifa iradesini içerir beyanda bulunularak dilekçe verildiği, dilekçenin altında Emek Doğan imzası ile "uygundur" yazısının yazıldığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar Yerel Mahkemece karar gerekçesinde uygundur yazısı ile dilekçenin kabul edildiği gerekçesi ile iş sözleşmesinin her iki tarafın ortak iradesiyle sonlandırıldığı kabul edilmiş ise de, dilekçe üzerinde yer alan "uygundur" ibaresi dilekçenin verilmiş tarihi ve ilgili birime havalesine yönelik usuli bir işlem olup, bu işlemde tarafların sözleşmenin feshi konusunda mutabık oldukları sonucunu çıkarmak dosya içeriğine uygun düşmemektedir. Bu durumda, davalı işçinin kendi isteği ile istifa ederek ayrıldığı anlaşılmakla ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olduğunun kabulü gerekmektedir. İş sözleşmesinin davalı işçi tarafından ihbar öneli tanınmaksızın tek taraflı olarak feshedildiği, işveren çalışanı tarafından yapılan işlemin sonuca etkili olmadığı ve bu nedenle davacının ihbar tazminatı alacağına kabulü gerekmekte iken yazılı şekilde reddine dair karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Yeni işverenin ihbar tazminatı alacağından sorumluluğuna dair düzenlemeyi içeren İş Kanunu 23. maddesinde birlikte sorumluluk için de gerekli olan yasal şartlar somut olay bakımından gerçekleşmemiştir. Anılan yasal düzenleme gereği yeni işverenin ihbar tazminatı alacağından sorumlu tutulabilmesi için, işçinin bu davranışına yeni bir işverenin sebep olması, işçinin bu davranışını bilerek onu işe alması veya işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ettirmesi gerekmektedir. Somut olayda davalı şirket yönünden madde düzenlemesinde yer alan şartların gerçekleştiği kuşkuyla mahal bırakmayacak şekilde ispatlanmamıştır. Dolayısıyla davacının ihbar tazminatından yeni işveren konumunda olan davalı şirketin de sorumlu tutulması gerektiği yönündeki temyiz itirazlarının reddi gerekmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.01.2019 gününde oybirliğiyle karar verildi.