

YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No.	2016/4626
Karar No.	2019/849
Tarihi:	14.01.2019

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/17

- **İHBAR TAZMİNATI**
- **HAKLI NEDENLERLE FESİH HAKKININ 6 İŞ GÜNLÜK SÜREDE KULLANILMAMASI HALİNDE DE İHBAR TAZMİNATI HAKKININ DOĞACAĞI**
- **İHBAR ÖNELİNİN BÖLÜNEMEYECEĞİ EKSİK ÖNEL KULLANILMASI HALİNDE DE İHBAR TAZMİNATI ÖDENMESİNİN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir sebep olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddelerinde yazılı olan sebeplere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve 17. maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih sebebi bulunmakla birlikte, işçi ya da işverenin 26. maddede öngörülen hak düşürücü süre geçtikten sonra fesih yoluna gitmeleri durumunda, karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.

Davacıya ihbar önelinin tebliğden itibaren 6 haftalık olarak kullanılması gerekirken eksik kullandırıldığı anlaşılmaktadır. İhbar tazminatının bölünemeyeceği gerek yasa gerek kökleşmiş içtihatların getirmiş olduğu bir ilke olup davacıya usulüne uygun ihbar öneli

tanınmamış olduğundan davacının ihbar tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın sona erdirildiğini ileri sürerek ödenmeyen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile izin alacağına hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacıya 25/04/2014-03/06/2014 tarihleri arasında 6 haftalık ihbar öneli verilerek iş sözleşmesinin sonlandırıldığını, bu nedenle ihbar tazminatı alacağı olmadığını, alacakları bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece bilirikişi raporu doğrultusunda davacının iş sözleşmesinin geçerli neden olmaksızın sona erdirildiği gerekçesi ile kıdem tazminatının kabulüne; ihbar öneli verildiği gerekçesi ile ihbar tazminatının reddine, yıllık izinlerini kullandırıldığı gerekçesi ile izin alacağına reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı noktasındadır.

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir sebep olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddelerinde yazılı olan sebeplere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve 17. maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih sebebi bulunmakla birlikte, işçi ya da işverenin 26. maddede öngörülen hak düşürücü süre geçtikten sonra fesih yoluna gitmeleri durumunda, karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.

Somut olayda, davalı vekili davacıya 25/04/2014-03/06/2014 tarihleri arasında 6 haftalık ihbar önelinin kullandırıldığını savunmuştur. Davacının 25.04.2014 tarihinden 03.06.2014 tarihine kadar önel kullandırılarak iş

sözleşmesinin 03.06.2014 tarihinde feshedileceğine ilişkin ihtarın davacıya 06.05.2014 tarihinde tebliğ edildiği görülmektedir. Davacıya ihbar önelinin tebliğden itibaren 6 haftalık olarak kullandırılması gerekirken eksik kullandırıldığı anlaşılmaktadır. İhbar tazminatının bölünemeyeceği gerek yasa gerek kökleşmiş içtihatların getirmiş olduğu bir ilke olup davacıya usulüne uygun ihbar öneli tanınmamış olduğundan davacının ihbar tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3- Taraflar arasında yıllık izin ücreti alacağıının bulunup bulunmadığı hususunda ihtilaf mevcuttur.

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır.

Somut olayda; dosyaya, davacının yıllık izin kullanmayı talep ettiğine dair "yıllık izin formu" başlıklı iki adet belge sunulmuştur. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde düzenlenen "hakimin davayı aydınlatma ödevi" kapsamında, davacı asil duruşmaya çağrılarak, bahsi geçen belgelerde yazılı yıllık izin sürelerinin kullandırılıp kullandırılmadığı hususunda beyanının sorulması gereklidir. Neticeye göre yıllık izin ücreti alacağı bakımından bir değerlendirme yapılması gerekirken Mahkemece bu yönde bir işlem yapılmadan yazılı şekilde karar verilmesi isabetli olmamıştır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.01.2019 gününde oybirliğiyle karar verildi.