

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/17

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6645
Karar No. 2025/8204
Tarihi: 22.10.2025

- İHBAR ÖNEL SÜRELERİNİN ARTTIRILMASI
- ÖNEL SÜRRESİNİN SINIRSIZCA ARTTIRILMAYACAĞI
- İHBAR ÖNEL SÜRELERİNİN KÖTÜ NİYET TAZMİNATINA ESAS SÜRE KADAR ARTTIRILABİLECEĞİ

ÖZETİ Bildirim sürelerinin arttırılabileceği kanunda belirtilmiş olmakla birlikte bir üst sınır öngörülmemiştir. Dairemiz tarafından, üst sınırı hâkimin belirlemesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 21.03.2006 tarihli ve 2006/109 Esas, 2006/7052 Karar sayılı kararı). Dairemizce bildirim süresinin, en fazla ihbar tazminatı ve kötüniyet tazminatına esas süre kadar arttırılabileceği kabul edilmektedir.

(...).

Belirtmek gerekir ki 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinde bildirim sürelerinin arttırılmasına dair bir üst sınır olmaması, bu artışın sınırsız olarak yapılabileceği şeklinde yorumlanmamalıdır. Aksine düşünce tarzı, iş sözleşmesi ile bildirim süresinin 10 yıl olarak belirlenmesine ve uygulanmasına da imkân verebilir. Yine, işverence kötüniyete dayanan bir fesih durumunda hesaplanması gereken kötüniyet tazminatının tutarı da dikkate alındığında, fahiş şekilde belirlenen bildirim sürelerine hâkimin müdahalesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bunun karşısında yer alan sözleşme serbestisi ilkesi ile

çözüme gidilmesi, zaman zaman hakkaniyete uygun olmayan sonuçlara yol açabilmektedir.

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde, “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.” kuralı mevcuttur. Bildirim süresini fahiş şekilde artıran toplu iş sözleşmesi hükmü, işverenin bildirimli fesih hakkını orantısız bir şekilde sınırlandırdığı gibi iş güvencesi sağlayan kurumlardan biri olan ihbar tazminatına ilişkin yasal düzenlemenin amacını da aşmıştır.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılardan Çiğli Belediye Başkanlığı (Belediye) vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

1.Davacı vekili asıl dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı Belediye bünyesinde farklı alt işverenlerde 23.05.2016 - 07.01.2021 tarihleri arasında harita mühendisi olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildiğini ve alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, ücret alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

2.Davacı vekili birleşen dava dilekçesinde; gıda yardımı alacağının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1.Davalı Belediye vekili asıl ve birleşen dava cevap dilekçesinde; davacının talep ettiği alacakların zamanaşımına uğradığını, davacı ile davalı Belediye arasında iş sözleşmesi bulunmadığını, davacının diğer davalı Şirketlerin çalışanı olduğunu, Belediyenin işten çıkarma yetkisinin olmadığını, davanın Belediye bakımından husumetten reddine karar verilmesi gerektiğini, davanın belirsiz alacak davası şeklinde açılmayacağını savunarak davanın reddini istemiştir.

2.Davalılar Çibel Temizlik Hizmetleri İnşaat Turizm Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi, Çiğlibel Gıda Turizm İnşaat Ticaret Limited Şirketi ve Kafesan Çiğli Belediyesi Sosyal Hizmetler Ticaret Limited Şirketi vekili davaya cevap dilekçesinde; davacının Çibel Temizlik Hizmetleri İnşaat Turizm sanayi ve Ticaret Limited Şirketi'nde çalıştığını, diğer Şirketler bakımından davanın husumetten reddine karar verilmesi gerektiğini, davacının iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle haklı nedenle feshedildiğini, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını, hak ettiği yıllık izinlerini kullandığını savunarak davanın reddini

istemıştır.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı Belediye'ye ait işyerinde değişik alt işverenler nezdinde 23.05.2016-04.01.2021 tarihleri arasında harita mühendisi olarak çalıştığı, davacının çalıştığı işyerinde personelin işe giriş çıkış kayıtlarının tutulması için yüz tarama sistemi ile takip sisteminin başlatıldığı, davacının 20-21-24-25-26-27-28 Ağustos 2020 tarihlerinde, yüz tarama sisteminden işe gelmediği tespit edildiğinden devamsızlık tutanakları tutulduğu ve davacıya bu sebeple ihtar ve yevmiye kesme cezaları verildiği, davacının iş sözleşmesinin fesih ihtarnamesine göre 01.07.2020-19.08.2020 tarihleri arasında ve 20-21-24-25-26-27-28 Ağustos 2020 tarihlerinde işe mazeretsiz olarak gitmediği gerekçesiyle 04.01.2021 tarihinde feshedildiğinin anlaşıldığı, davacının iş sözleşmesinin devamsızlık yaptığının tespit edilmesinden 4 ay sonra feshedildiği, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, ödenmeyen yıllık izin, ücret ve gıda yardımı alacaklarının bulunduğu gerekçeleriyle asıl davanın kısmen kabulüne, birleşen davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Müflis Kafesan Çiğli Belediyesi Sosyal Hizmetler Ticaret Limited Şirketinin istinaf başvurusunun miktar nedeniyle usulden reddine karar verilerek dosya kapsamına göre davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, ihbar tazminatının üst sınırının sözleşmelerle artırılmasında yasal bir engel bulunmadığı, tespit edilen ücret alacağının yerinde olduğu, hizmet süresinin tespitinde hata bulunmadığı, davalı Belediyenin asıl işveren, diğer davalı Çibel Temizlik Hizmetleri İnşaat Turizm Sanayi ve Ticaret Limited Şirketinin son alt işveren olarak işçilik alacaklarından sorumlu oldukları gerekçeleriyle davalıların istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı Belediye vekili temyiz dilekçesinde;

1. Hükme esas alınan bilirkişi raporunun hatalı ve eksik hazırlandığını,
2. Davacının, davalı Belediyenin çalışanı olmadığını, işten çıkarma yetkisinin Belediyede olmadığını, davacının özlük belgelerinin davalı Belediyede bulunmadığını, davalı Belediye bakımından davanın husumetten ve hukuki yarar yokluğundan reddi gerektiğini,
3. Talep edilen alacakların zamanaşımına uğradığını,
4. Davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, tazminata esas ücret ve hizmet süresinin hatalı tespit edildiğini, ihbar tazminatı alacağına ilişkin hesaplamının hatalı olduğunu,
5. Hükmedilen faizin hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının talep ettiği alacaklardan davalı Belediyenin sorumlu olup olmadığı, kıdem ve ihbar tazminatının ispatı ve hesaplanması ile hükmedilen faize ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı Belediyenin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. İş sözleşmesi taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yöneltiltiği irade açıklamasıyla 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.

4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 17. maddesinde düzenlenen bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur. Başka bir anlatımla belirli süreli iş sözleşmelerinde fesheden tarafın karşı tarafa bildirimde bulunarak bildirim süresi tanınması gerekmez.

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

Bildirim sürelerinin arttırılabileceği kanunda belirtilmiş olmakla birlikte bir üst sınır öngörülmemiştir. Dairemiz tarafından, üst sınırı hâkimin belirlemesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 21.03.2006 tarihli ve 2006/109 Esas, 2006/7052 Karar sayılı kararı). Dairemizce bildirim süresinin, en fazla ihbar tazminatı ve kötüniet tazminatına esas süre kadar arttırılabileceği kabul edilmektedir.

Somut olayda, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin 26. maddesinde; iş sözleşmesinin feshinde bildirim süresinin 3 yıldan fazla çalışanlar için 36 hafta olacağı düzenlenmiştir.

Belirtmek gerekir ki 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinde bildirim sürelerinin arttırılmasına dair bir üst sınır olmaması, bu artışın sınırsız olarak yapılabileceği şeklinde yorumlanmamalıdır. Aksine düşünce tarzı, iş sözleşmesi ile bildirim süresinin 10 yıl olarak belirlenmesine ve uygulanmasına da imkân verebilir. Yine, işverence kötüniete dayanan bir fesih durumunda hesaplanması gereken kötüniet tazminatının tutarı da dikkate alındığında, fahiş şekilde belirlenen bildirim sürelerine hâkimin müdahalesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bunun karşısında yer alan sözleşme serbestisi ilkesi ile çözüme gidilmesi, zaman zaman hakkaniyete uygun olmayan sonuçlara yol açabilmektedir.

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde, “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.” kuralı mevcuttur. Bildirim süresini fahiş şekilde artıran toplu iş sözleşmesi hükmü, işverenin bildirimli fesih hakkını orantısız bir şekilde sınırladığı gibi iş güvencesi sağlayan kurumlardan biri olan ihbar tazminatına ilişkin yasal düzenlemenin amacını da aşmıştır.

Yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda, ihbar tazminatının, bildirim süresinin sözleşme ile artırılmasına ilişkin Dairemizce benimsenen üst sınır dikkate alınarak hesaplanması gerekir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

22.10.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.