



Prof. Dr. Tankut Centel  
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

## İSTİFA EDİP AYRILAN İŞÇİNİN İŞVERENE İHBAR TAZMİNATI ÖDEMESİ (Karar İncelemesi)

### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2002/1073

Karar No.: 2002/4395

Tarih: 19.03.2002

### Karar Özeti:

Başka bir işyerinde çalışmak üzere istifa edip işyerinden ayrılan işçi, işverene ihbar tazminatı ödemek zorundadır.

### İlgili Mevzuat:

İş K. 13

### Karar Metni:

Dava: Taraflar arasındaki ihbar, kötüniyet, maddi ve manevi tazminat ile maaş alacağıнын ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizden incelenmesi taraflar avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 19.03.2002 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kâğıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat ... geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### Yargıtay Kararı:

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, ta-

rafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalı işçinin davacıya ait işyerinde çalışan diğer bazı işçilerle birlikte 08.10.1999 günü istifa ederek ayrıldığı ve bir başka işveren nezdinde çalışmaya başladığı anlaşılmaktadır. Bu konuda belirtmek gerekir ki, davalı vekili cevap dilekçesinde davacının düşük ücretle ve fazla çalıştırıldığını, karşılığının ödenmediğini savunmuş, öte yandan davacının ihbar öneli içinde çalışmak istediğini, işverenin buna engel olduğunu açıklamıştır. Bu şekilde bir taraftan haklı fesih savunulurken, diğer taraftan öneli fesihten sözedilmesi bir çelişki oluşturur. Taraf tanıklarının anlatımları ve düzenlenen tutanaklar ile noter belgeleri de davalı işçinin bir başka işyerinde çalışmak için davacı işyerinden ayrıldığını ortaya koymaktadır. Böyle olunca davacı işverenin ihbar tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmelidir.

3- Davacı işveren son ay ücretinin peşin olarak ödendiği iddiasıyla çalışılmayan süreye ait ücreti talep etmiş, mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir. Ne var ki davacı işveren Ekim 1999 ücretinin peşin olarak ödendiğini yöntemince ispat edebilmiş değildir. Bu konuda delil olarak sunulan bordroda son ayda çalışılan 8 gün için tahakkuk yer almaktadır. İmzasız bu bordrodan ekim ayında peşin olarak aylık ücretin tamamının ödendiği de anlaşılamamaktadır.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 19.03.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## Kararın İncelenmesi:

I. inceleme konusu yapılan Yargıtay kararına neden olan olayda, söz konusu kararın metninden anlaşılabilirliği kadariyle:

1. Davacı işverene ait işyerinde çalışan davalı işçi, istifa suretiyle işyerinden ayrılmış ve bir başka işveren nezdinde çalışmaya başlamıştır. Bunun üzerine, davacı işveren, mahkemeye başvurarak, davalı işçinin ihbar öneline uymaksızın iş sözleşmesini feshettiğini iddia etmiş ve ihbar tazminatının ödetilmesine ve peşin olarak ödediği Ekim 1999 ücretinin iade edilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işçi; bir yandan, düşük ücretle ve karşılığını almaksızın çalıştırılmış olduğunu ileri sürmüş ve diğer yandan da, ihbar öneli içinde kendisinin çalışmayı istemesine karşılık, bunun davacı işveren tarafından engellendiği yönünde savunmada bulunmuştur.

Alt mahkemenin, isteği tamamen mi yoksa kısmen mi hüküm altına altına aldığı, Yargıtay kararının metnindeki anlatımlardan açık bir biçimde anlaşılabilir. Ancak, alt mahkemenin, peşin olarak ödenen ücretin iadesine karar verdiği, söz konusu kararda açıklıkla belirtilmektedir. Bunun gibi, yine aynı karardaki "yukarıda yazılı sebepten bozulmasına" anlatımından, bozmanın salt peşin ödemenin iadesiyle sınırlı kaldığı varsayılarak, alt mahkemenin ihbar tazminatı isteğini de kabul etmiş bulunduğu söz edilebilir.

2. Alt mahkeme kararı, hem davacı işveren ve hem de davalı işçi tarafından temyiz edilmiştir. Temyiz üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bu bağlamda, Yüksek Mahkeme, işçinin bir başka işyerinde çalışmak üzere istifa edip işyerinden ayrılması durumunda, işverene ihbar tazminatının ödenmesi gerektiğini kabul etmiş; peşin ödendiği ileri sürülen davalı işçi ücretinin iadesine ilişkin hükmü ise, ödemenin kanıtlanmadığı gerekçesiyle, usule uygun görmemiş ve alt mahkeme kararını, bu noktadan bozmuştur.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı açısından, dikkat edilmesi gereken iki noktanın bulunduğu göze çarpmaktadır. Bunlardan ilki, ihbar tazminatını ödeyecek kişinin kim olacağı ve diğeri de, iş-

verence yapılmış ödemelerin kanıtlanmasına ilişkin usulün ne olduğudur.

1. İlk olarak altı çizilmesi gereken nokta; iş sözleşmesinin feshi sırasında, ihbar öneline uymayan tarafın, karşı yana ihbar tazminatı ödemekle yükümlü bulunduğu. Gerçekten, uygulamada ihbar tazminatını sadece işverenin ödemekle yükümlü olduğuna ilişkin sanı, halk arasında yerleşik olan yanlış bir kanıdır. Nitekim, iş sözleşmesinin feshinin ihbar suretiyle sona erdirilmesinde önemli olan, her iki yanın, yani hem işverenin ve hem de işçinin ihbar öneline uymakla yükümlü olduğudur. Buna göre, ihbar öneline uymayan taraf, ister işveren ve isterse işçi olsun, karşı yana ihbar tazminatı ödemekle yükümlü tutulacaktır.

2. Gerekli ihbar öneline uymadığı iddiasına karşı davalı işçi, davacı işverenin kendisini düşük ücretle ve fazla çalıştırdığını ve de ihbar öneli içinde çalışmak istemesine karşın işverence buna engel olduğu yolunda savunma yapmıştır. Davalı işçinin bu savunması, Yüksek Mahkeme tarafından, çelişkili bulunmaktadır. Çünkü, davalı, bu tutumuyla aynı anda, hem haklı nedenle fesih (İş K. m. 16) ve hem de feshin ihbarı suretiyle feshe (İş K. m. 13) dayanmış olmaktadır. Her iki fesih türüne aynı anda dayanılmak istenmesi hukuken mümkün olamayacağından, Yüksek Mahkeme'nin bu konudaki çelişkiyi saptaması doğru ve yerinde görünmektedir.

Kaldı ki; davalı işçi sadece haklı nedenle fesih hükümlerine dayanmış olsaydı dahi, kendisinin bu savunmasının, Yüksek Mahkeme tarafından hukuken haklı görülmeceği olduğunu söylemek mümkündür. Gerçekten, Yüksek Mahkeme; bir kararında, ".. Davacı ve birkaç arkadaşı ücretlerin artırılması amacıyla işverenle görüşmüşler ve işverence istekleri kısmen kabul edilmiştir. Aradan bir süre geçtikten sonra tekrar ücret artırımı konusu gündeme getirilmiş, işveren yine bir artırımda bulunmuş fakat davacı ve birkaç arkadaşı ücret artırımını yeterli bulmayıp işyerinden ayrılarak hizmet akitlerini feshetmişlerdir.. Bu delil durumu karşısında davacının hizmet akdini kendisinin sona erdirdiği kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmek gerekirken, hüküm altına alınmış olması hatalıdır .." [Yarg. 9.

HD., 24.9.1996-8892/17737-Tekstil İşveren, 208 (Şubat 1997), 15] anlatımına yer vererek, ücret artışını yeterli bulmamayı haklı neden kapsamında görmemiştir. Bunun gibi, Yüksek Mahkeme'nin diğer bir kararında da, “.. Ücretinin az olması davacı işçinin aradaki sözleşmeyi İş Kanunu'nun 16/II maddesi uyarınca feshetme hakkı tanımaz ..” [Yarg. 9. HD., 3.7.1998-1997-9357/11210-Tekstil İşveren, 240 (Aralık 1999), 21] denilerek, düşük ücreti gerekçe göstererek işyerinden ayrılan işçinin kıdem tazminatı talebi yerinde görülmemiştir. [Ayrıca bak. N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2000, 188].

Diğer yandan, Yüksek Mahkeme, taraf tanıklarının anlatımları ile düzenlenen tutanakları ve noter belgelerini göz önünde bulundurarak, davalı işçinin bir başka işyerinde çalışmak için işyerinden ayrıldığını saptamaktadır. Bu durum da, davalı işçinin, davacı işveren tarafından ihbar öneli içinde çalışmak istemesine rağmen engellendiğine ilişkin iddiasını ortadan kaldırmaktadır.

3. Davacı işveren, davalı işçiye son ay ücretini peşin olarak ödediğini iddia ederek, söz konusu miktarın iadesini talep etmiştir. Ancak, Yüksek

Mahkeme; peşin ödemede bulunulduğunu “yöntemince” kanıtlanmamış görerek, söz konusu talebi yerinde bulmamıştır. Nitekim, inceleme konusu karardaki anlatımlardan anlaşıldığı üzere; davacı işveren tarafından delil olarak sunulan bordro, imzasız olduğu gibi, sadece sekiz günlük bir ücret tahakkukunu içermektedir. Burada dikkat edilecek nokta; Yüksek Mahkeme'nin, ücretin ödendiğinin kanıtlanması sırasında, ispat araçları içinde bordroyu temel almış olmasıdır.

III. Sonuç itibariyle; inceleme konusu Yargıtay kararını, olumlu biçimde değerlendirmek söz konusudur. Gerçekten, anılan kararıyla Yüksek Mahkeme, yürürlükteki mevzuata uygun bir karar vermiş durumdadır. Bu kararıyla Yüksek Mahkeme'nin, işverene önceden haber vermeksizin işyerinden ayrılan işçileri korumadığı görülmektedir. Belirtilen konuda güvencenin tanınmayışı da, ihbar önelinin sadece işçiyi değil, aynı zamanda işvereni (işyerini) de korumak üzere getirilmiş bir denge anlayışına dayanmaktadır. Bu ise; ihbar önelinin, kurum olarak, mutlak biçimde işçiye hizmet etmediğini göstermektedir.