

Sayı: 2022/4
Konu: İhbar öneli kullandırılması
Tarih: 01/03/2022

BİLGİ NOTU

Bilindiği üzere iş sözleşmesinin tarafları arasındaki en önemli sorunlardan birisi de akdin devamlılığının sağlanabilmesidir. İş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından haklı bir neden (derhal fesih) olmaksızın feshedilebilmesi ancak işverenin işçiye işyerindeki kıdemine göre, ya belli bir süre önceden bildirimde bulunması ya da bu süreye ait ücretin diğer tarafa peşin olarak ödenmesi halinde mümkündür. Uygulamada, bu düzenlemeye ihbar süresi ve ihbar tazminatı denilmektedir. İhbar süresinin bölünemeyeceğine ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'ne ait 2020 tarihli kararı değerlendirmelerinize sunarız.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12.03.2020 tarihli kararının ilgili bölümü şu şekildedir:

Mahkemece, davacının ihbar tazminatı alacakları yönünden bilirkişi incelemesi yaptırıldığı, davalı şirketin gönderdiği ihtarnameyle akdin feshedileceğini belirterek davacının 14 günlük ihbar önelinin olduğunu, günlük 2 saat iş arama izninin olduğunu bildirdiği, davacının çalışma süresine göre ihbar önelinin 8 hafta olması gerektiği, davacıya 2 hafta ihbar öneli kullandırıldığı anlaşıldığından davacının ihbar tazminatına hak kazandığı, bilirkişi tarafından ihbar önelinin 2 haftasının verildiği bu nedenle 6 hafta eksik ihbar öneli verildiği belirtilerek 6 haftalık ihbar önelini hesaplanıp davacının ihbar tazminatı alacağı net 2.542,26 TL olduğunun belirtildiği, bilirkişinin 12/06/2015 havale tarihli raporunun gerekçeli ve denetime elverişli olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir. Dosyada davacının işverene gönderdiği 06.08.2013 noter ihtarnamesinde ise "iş akdinin 2013 yılı Ağustos ayı başında kendi isteği dışında feshedildiğini ve işine son verildiğini öğrendiğini" bildirildiği görülmüştür.

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

İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. İşçinin 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez.

Somut uyuşmazlıkta, davalı işyerinde çalışmakta olan işçinin iş akdinin feshedileceği Diyarbakır 5. Noterliğinin 16/07/2014 tarih ve 172289 yevmiye numaralı ihtarnamesi ile bildirilmiş olup davacının 14 gün ihbar öneli bulunduğu belirtilmiştir.

Davacı bunun üzerine uyulmayan ihbar öneli için davalıdan ihbar tazminatı talep etmiştir. Mahkemece hesaplamanın ihbar süresinin tamamı için yapılması gerekirken ihbar önelinin bölünmezliği kuralı ihlal edilerek 14 gün ihbar öneli düşülerek bakiyesi için ihbar tazminatı hesap edilip sonuca gidilmiştir.

Yukarıda da açıklandığı üzere ihbar önelinin bölünmesi yasal olmadığından işçinin kıdemine göre tabi olduğu sekiz haftalık ihbar tazminatının hesaplanıp buna göre karar vermesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

Yukarıda Yargıtay'ın yerleşik içtihatları ışığında tekrar belirtmek isteriz ki; ihbar öneli verilerek iş sözleşmesinin feshi halinde iş sözleşmesi önelin bitiminde feshedilmiş olur. Önelin bitiminden önce fesih halinde ise, önel verilmemiş sayılır ve bu suretle iş sözleşmesini fesheden taraf diğer tarafa ihbar öneline ait ücretin tamamını tazminat olarak ödemek durumunda kalır. İhbar önelinin bölünmezliği ilkesi yasa ya da sözleşmede öngörülen öneler bakımından farklı uygulanamaz. Sözleşme ile arttırılan süre dahil olmak üzere ihbar öneli bütünlük arz eder ve bölünerek uygulama yapılamaz. Uygulamada ihbar önelinin bölünmek istendiği durumlar ile sıklıkla karşılaşmakla beraber, burada insan kaynakları personellerine tavsiyemiz, şayet çalışana ihbar öneli kullandırılmak isteniyorsa bunun Kanun'a uygun olarak çalışanın ihbar süresiyle orantılı tam uygulanması, ya da ihbar öneli kullandırılmayacak ise, ihbar tazminatının çalışma süresine orantılı olarak tam ödenmesi yönündedir. İhbar süresinin yarım veya eksik kullandırılması Yargı tarafında "hiç" kullandırılmaması anlamı taşıdığından bu hususa özellikle dikkat edilmelidir.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas Numarası: 2017/15110 Karar Numarası: 2020/2319 Karar Tarihi: 17.02.2020

Sosyal güvenlikle ilgili sirküler, makale ve duyurularımızın yer aldığı web sayfamıza aşağıdaki linkten erişebilirsiniz:

[Sosyal Güvenlikte Gündem](#) | [Ana sayfa](#) | [EY - Türkiye](#)

İletişim:



Dr. Hakkı Demirci

Yardımcı Ortak
Sosyal Güvenlik ve İş Mevzuatı
Hizmetleri

Tel : 0212 315 30 00 - 5310
Faks: 0212 230 82 31
hakki.demirci@tr.ey.com



Caner Çelik

Kıdemli Müdür
Sosyal Güvenlik ve İş Mevzuatı
Hizmetleri

Tel : 0212 315 30 00 - 5474
Faks: 0212 230 82 31
caner.celik@tr.ey.com



Merve İlbay İnce

Müdür
Sosyal Güvenlik ve İş Mevzuatı
Hizmetleri

Tel : 0212 315 30 00 - 5694
Faks: 0212 230 82 31
merve.ilbay@tr.ey.com

EY | Daha iyi bir çalışma dünyası oluşturmak

EY olarak amacımız; müşterilerimiz, çalışanlarımız ve toplum için değer yaratırken aynı zamanda sermaye piyasalarında güvenin ve daha iyi bir çalışma dünyasının oluşmasına katkıda bulunmaktır.

Dünya çapında 150'den fazla ülkede, sahip olduğumuz veri ve teknoloji ile hizmet veren ekiplerimizle, denetimde güveni sağlarken müşterilerimizin gelişmesine ve dönüşmesine destek oluyoruz.

Bağımsız denetim, danışmanlık, hukuk, kurumsal finansman, strateji ve vergi hizmetlerimizle iş dünyasının karşılaştığı zorluklara yeni çözümler sunacak doğru soruları soruyoruz.

EY adı küresel organizasyonu temsil eder ve Ernst & Young Global Limited'in her biri ayrı birer tüzel kişiliğe sahip olan, bir veya daha çok, üye firmasını temsil edebilir. Sınırlı sorumlu bir Birleşik Krallık şirketi olan Ernst & Young Global Limited müşteri hizmeti sunmamaktadır. Kişisel Verileri Koruma Kanunu (KVKK) kapsamında; EY'nin kişisel verileri nasıl topladığı, kullandığı ve bireylerin sahip olduğu haklara dair bilgilere ey.com/tr_tr/privacy-statement adresinden ulaşabilirsiniz. EY üye şirketleri yerel kanunların yasakladığı bölgelerde hukuk hizmeti sunmaz. Daha fazla bilgi için lütfen ey.com adresini ziyaret edin.

© 2022 EY Türkiye.

Tüm Hakları Saklıdır.

Sadece genel bilgi verme amacıyla sunulan bu yayın muhasebe, vergi, hukuk veya diğer profesyonel hizmetler alanında geçerli bir kaynak olarak kullanılması amacıyla hazırlanmamıştır. Belirli bir konuya ilişkin olarak ilgili danışmana başvurulmalıdır.

ey.com/tr
vergidegundem.com
facebook.com/ErnstYoungTurkiye
instagram.com/eyturkiye
twitter.com/EY_Turkiye