

İSTİFA EDEN İŞÇİNİN İHBAR ÖNELİNE UYMAMASI DURUMUNDA İHBAR TAZMİNATI ÖDEMESİ GEREKTİĞİ HAKKINDA

- HUKUK BÜLTENİ -

BÜLTEN TARİHİ: 01.08.2018

I. GENEL AÇIKLAMALAR

İş sözleşmesi işçi veya işverenin tek taraflı irade beyanı ile sona erdirilebilir. Taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdiren irade beyanına “fesih bildirim” denir. Fesih bildirim bozucu yenilik doğuran haklardan olduğundan açık ve belirli şekilde karşı tarafa yöneltilmesi yeterli olup; karşı tarafın kabulü gerekmez.

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce diğer tarafa bildirim yapılması gereken süreler İş Kanunu Md. 17’de düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre İş sözleşmeleri; a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **iki hafta** sonra, b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **dört hafta** sonra, c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **altı hafta** sonra, d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak **sekiz hafta** sonra, feshedilmiş sayılır. Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

İş Kanunu’nda düzenlenen bu bildirim sürelerine uymadan işi terkeden işçi ya da aynı şekilde işçinin işine son veren işveren, bu bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarını tazminat olarak ödemek zorundadır. Fesih bildirimine ilişkin koşullara uyulmaması durumunda işçi veya işveren ihbar tazminatı ödemek zorunda kalacaktır.

II. İHBAR ÖNELİNE UYMADAN İSTİFA EDEN İŞÇİNİN İŞVERENE İHBAR TAZMİNATI ÖDEMESİ

Mahkemeler önündeki davalarda ihbar tazminatı talepleri genellikle işçiler tarafından ve işveren tarafından iş akdine son verilmesi halinde diğer işçilik alacakları talepleriyle birlikte yapılmaktadır. Halbuki fesih bildirimine ilişkin sürelere uyulması hem işçi hem de işveren için kanuni zorunluluktur. İş sözleşmesini bu sürelere uymadan sonlandıran işçi de işverene ihbar tazminatı ödemek durumunda kalacaktır. Yargıtay kararlarına göre fesih süresi bölünemeyeceğinden işçi tarafından Kanundakinden daha az süre verilerek yapılan fesih, süre vermeden yapılan fesih niteliğinde olup bu durumda davacı işveren ihbar tazminatına hak kazanacaktır.

Yargıtay 9. HD, 12.7.2006, E. 2006/1797, K. 2006/20696 nolu kararında konuyu, davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine incelemiştir. Yargıtay 9. HD.’ne göre:

“Davalının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile davacı işyerinde çalışırken istifa etmek suretiyle işten ayrıldığı anlaşılmaktadır. İstifa dilekçesinin işveren tarafından uygun görülmesi işçiye işverene ihbar öneli tanıma yükümlülüğünden kurtarmaz. Kaldı ki işveren vekili olarak istifa dilekçesini kabul eden kişinin işçi alma ve çıkarma yetkisi bulunmadığı, istifa dilekçesine "uygundur" şerhini düşmesi feshin anlaşma ile sona erdirildiğini göstermez. Bu nedenle ihbar tazminatı talebinin bir değerlendirmeye tabi tutularak kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi hatalıdır.”

Yargıtay’ın önüne gelen somut olayda da karar verdiği üzere istifa dilekçesinin işveren veya işveren vekili tarafından uygun görülmesinin işçiyi işverene ihbar öneli tanıma yükümlülüğünden kurtarmayacak ve sözleşmenin anlaşma ile sona erdirildiğini anlamına gelmeyecektir. Bu karara göre istifası kabul edilsin veya edilmesin işçinin ihbar öneli tanıma yükümlülüğüne uygun davranmadan işten ayrılması durumunda; mahkemenin işverenin ihbar tazminatı talebini kabulü gerekmektedir.

Saygılarımızla

Forensis Hukuk Bürosu

Not: Bültenimizde yer verilen açıklamalar, ilgili mevzuat çerçevesinde konuyu genel hatlarıyla ele alır tarzda hazırlanmıştır. Size özel detaylı bilgi için Büromuzla bağlantıya geçmenizi tavsiye ederiz.