

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**HUKUK GENEL KURULU**  
**E. 2005/9-631**  
**K. 2005/643**  
**T. 23.11.2005**

- İHBAR TAZMİNATI ( İş Kanununda Belirsiz Süreli ve Sürekli Hizmet Akitlerinin Taraflarca Feshinden Evvel Önceden Haber Verme Suretiyle Bir Fesih Güvencesi Sağlamak Amacıyla Yer Verilmiş Olması )
- İŞÇİNİN EMEKLİ OLMASI ( İhbar Tazminatı Yeni Bir İş Arama Olanağı Sağlama Amacına Yönelik Olduğundan Emekliye Ayrılan Bir İşçi için İhbar Tazminatı Verilmesinin Tazminatın Mahiyeti ile Bağdaşmaması )
- İHBAR ÖNELİ ( Süresi Belirli Olmayan Sürekli İş Akitlerinin Feshinden Önce Durumun Diğer Tarafa Bildirilmesinin Gerekmesi- İşçinin Hizmet süresine Göre İki ila Sekiz Hafta Arasında Değişen Önellere Kabul Edilmiş Olması )
- İŞ AKDİNİN FESHİ ( Hizmet Akdinin Bildirimin Diğer Tarafa Yapılmasından Başlayarak Yasada Belirlenen Sürelerin Bitiminde Feshedilmiş Olması )
- İŞTEN AYRILMA ( Yaşlılık Aylığından Yararlanmaya Hak Kazanmış Sigortalının Bu Haktan Yararlanabilmesi için Çalıştığı İşten Ayrılmasının ve Yazılı İstekte Bulunmasının Zorunlu Olması )
- YAŞLILIK AYLIĞI ( Bu Aylığı Almaya Hak Kazanmış Sigortalının Bu Haktan Yararlanabilmesi için Çalıştığı İşten Ayrılmasının ve Yazılı İstekte Bulunmasının Zorunlu Olması )

**ÖZET :** 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun "Yaşlılık aylığından yararlanma şartları" başlığı altında düzenlenen 60. maddesinin ( H ) bendinde, yaşlılık aylığından yararlanmaya hak kazanmış sigortalının bu haktan yararlanabilmesi için, çalıştığı işten ayrılması ve yazılı istekte bulunması zorunluluğu öngörülmüştür.

Bu açık hüküm karşısında emeklilik isteğe bağlı bir tasarruf olup, yaşlılık aylığı bağlanması için işçinin işyerinden ayrılması gerektiğinde kuşku ve duraksama bulunmamaktadır. İhbar tazminatı yeni bir iş arama olanağı sağlama amacına yönelik olup; emekliye ayrılan bir işçi için ihbar tazminatı verilmesi, tazminatın mahiyeti ile bağdaşmaz.

**DAVA :** Taraflar arasındaki "ihbar tazminatının ödetilmesi" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; İstanbul 7. İş Mahkemesince davanın kısmen kabulüne dair verilen 25.5.2004 gün ve 2003/336-2004/462 sayılı kararın incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21.3.2005 gün ve 2004/20704-2005/9064 sayılı ilamı ile,

( ...Davacı iş aktinin İş Kanununun 13. maddesi gereğince feshedildiğini belirterek ihbar tazminatı isteğinde bulunmuştur.

Mahkeme iddiayı yerinde görerek ihbar tazminatına hükmetmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelerden özellikle SSK Kurumu yazısından iş aktinin feshedildiği gün davacının anılan kuruma yaşlılık aylığının bağlanması için tahsis talebinde bulunduğu anlaşılmıştır. Bu durumda davacının emeklilik nedeniyle iş aktinin sona erdirildiği anlaşıldığından ihbar

tazminatının reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde bu tazminatın tahsiline karar verilmesi hatalıdır... )

Gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

**KARAR** : Dava, ihbar tazminatının ödenmesi istemine ilişkindir.

#### A- DAVACININ İSTEMİNİN ÖZETİ:

Davacı vekili; davalı Bankada 1.2.1982 tarihinde işe başlayan müvekkilinin iş akdinin, davalı tarafından İş Kanunu'nun 13. maddesinde öngörülen ihbar önellerine uyulmaksızın feshedildiğini ve sekiz haftalık ihbar tazminatının ödenmediğini ileri sürerek, 5.776.000.000 TL ihbar tazminatının davalıdan alınarak davacıya ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

#### B- DAVALININ CEVABININ ÖZETİ:

Davalı Türkiye Sınai Kalkınma Bankası vekili; davacının emekliliğe hak kazanması nedeniyle ve toplu ödeme almak amacıyla işyerinden ayrıldığını; müvekkili tarafından tüm işçilik hakları ödenen davacıya, Sosyal Sigortalar Kurumundan emekli aylığı bağlandığını, iş akdinin ihbar yapılmadan sona erdirildiği iddiasının doğru olmadığını savunarak, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

#### C- YEREL MAHKEME KARARININ ÖZETİ:

Yerel Mahkeme; yargılama sırasında alınan bilirkişi raporunu benimseyerek, "iş akdinin, davalı işverence ihbar öneline uyulmaksızın İş Kanununun 13. maddesine göre feshedildiği ve ihbar tazminatına ilişkin peşin ödeme de yapılmadığının anlaşıldığı" gerekçesiyle, "davanın kısmen kabulüne" karar vermiştir.

#### D- TEMYİZ EVRESİ, BOZMA VE DİRENME:

Davalı vekilince temyiz edilen karar, Özel Dairece yukarıda yazılı gerekçeyle bozulmuş; Yerel Mahkeme, "davalı işverenin fesih iradesini açıkladıktan ve davacıya bu iradenin ulaşmasından sonra davacı işçinin emeklilik tahsis talebinde bulunduğu; bozucu yenilik doğuran bir hak olan fesih iradesinin davacıya tebliği ile hukuki sonuçları doğduğundan, davacının ihbar tazminatına hak kazandığının anlaşıldığı" gerekçesiyle önceki kararında direnmiş; direnme kararını davalı vekili temyiz etmiştir.

#### E- MADDİ OLAY:

Davacı işçi, davalı Bankada 1.2.1982 tarihinde belirsiz süreli hizmet akdi ile işe başlayıp hizmetini sürdürmekte iken, davalı işverence davacının emeklilik hakkını kazandığı gerekçesiyle iş akdinin 27.8.2001 tarihinde sona ereceğini bildiren 3.8.2001 tarihli fesih yazısı davacıya 10.8.2001 tarihinde tebliğ edilmiş; davacı, 4.9.2001 kayıt tarihli dilekçesi ile Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığından yaşlılık aylığı bağlanması için tahsis talebinde bulunmuştur.

#### F- GEREKÇE:

Özel Daire ile Yerel Mahkeme arasındaki uyuşmazlık; ihbar öneli içerisinde yaşlılık aylığı bağlanması için tahsis talebinde bulunan davacının, ihbar tazminatı alı alamayacağı noktasında toplanmaktadır.

1475 sayılı İş Kanunu'nun [13.](#) maddesinin 1. fıkrasının ( A ) bendinde; "Süresi belirli olmayan sürekli iş akitlerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir" denildikten sonra; 2.fıkrasında, işçinin hizmet süresine göre iki ila sekiz hafta arasında değişen öneler kabul edilmiş ve hizmet akdinin, anılan bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak geçecek bu sürelerin bitiminde feshedilmiş olacağı belirtilmiş; ( C ) bendinde ise, "bildirme şartına uymayan taraf yukarıda yazılı önelere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır" hükmü öngörülmüştür.

Görüldüğü üzere ihbar tazminatı; İş Kanununda, belirsiz süreli ve sürekli hizmet akitlerinin taraflarca feshinden evvel, önceden haber verme suretiyle bir fesih güvencesi sağlamak amacıyla yer almıştır.

Fesih bildiriminde bulunan taraf, diğer tarafa yönelttiği bu tek yanlı irade bildiriyle, belli bir süre sonunda, aralarındaki iş akdini sona erdirmekte ve var olan bir ilişkiyi yok etmektedir. Sözleşmeyi sona erdiren, bizzat fesih bildirimidir. Ne var ki fesih bildiri, bu sonucu bildirim yapılmasıyla değil, önelerin son bulmasıyla meydana getirmektedir.

Eş söyleyişle, var olan bir hukuksal durum, fesih bildiri hakkının kullanılmasıyla, önel sonunda bozulmaktadır.

Bu temel ilkenin doğal sonucu olarak; iş akdi, bildirim yapılmasından sonra başlayan dönemde dahi hükmünü yürüttüğü için, taraflar haklarına sahip ve borçlarıyla sorumlu olmakta devam ederler.

Fesih bildiriminde bulunan tarafın usulünce önel tanımaması halinde dahi, iş akdi fesih bildirimini yapılmasını izleyecek belli sürenin geçmesiyle son bulur.

Şu hale göre, iş akdinin devam edeceği ihbar süresi içerisinde, işçinin, işveren tarafından kendisine verilen görevleri yapmak zorunda olduğu açıktır.

Önemle vurgulanmalıdır ki; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun "Yaşlılık aylığından yararlanma şartları" başlığı altında düzenlenen 60. maddesinin ( H ) bendinde, yaşlılık aylığından yararlanmaya hak kazanmış sigortalının bu haktan yararlanabilmesi için, çalıştığı işten ayrılması ve yazılı istekte bulunması zorunluluğu öngörülmüştür.

Bu açık hüküm karşısında emeklilik isteğe bağlı bir tasarruf olup, yaşlılık aylığı bağlanması için işçinin işyerinden ayrılması gerektiğinde kuşku ve duraksama bulunmamaktadır.

O halde, ihbar öneli içerisinde yaşlılık aylığı bağlanması için talepte bulunan işçinin; önel sonuna kadar yürüyecek olan iş akdinin, bu başvuru ile, eş söyleyişle emeklilik nedeniyle sona erdirildiğinin kabulü zorunludur. Böyle bir durumda işverenin, ihbar tazminatıyla sorumlu tutulması olanaklı değildir.

Öte yandan, ihbar tazminatı yeni bir iş arama olanağı sağlama amacına yönelik olup; emekliye ayrılan bir işçi için ihbar tazminatı verilmesi, tazminatın mahiyeti ile bağdaşmaz.

Somut olayda davacı, iş akdinin feshedildiği 27.8.2001 tarihinden sonra, 4.9.2001 günü, sekiz haftalık ihbar öneli içerisinde Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığından yaşlılık aylığı bağlanması için tahsis talebinde bulunmuştur. Bu durumda, davacının iş akdinin emeklilik nedeniyle sona erdirildiği anlaşıldığından, ihbar tazminatı isteme hakkına sahip değildir.

Hal böyle olunca, aynı yöne işaret eden ve Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyularak davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yanlışlığı gerekçeyle önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

**SONUÇ :** Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının yukarıda ve Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı HUMK.nun [429](#). Maddesi gereğince BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine, 23.11.2005 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

**KARŞI OY :**

Somut olayda davacı işçinin iş sözleşmesi, "Emeklilik hakkını kazandığınızdan dolayı iş akdiniz yıllık izin hakkınız olan 16 iş günü kullandıktan sonra 27.08.2001 tarihi itibari ile sona erecektir. Kıdem tazminatınızı almak üzere 28.07.2001 tarihinde Mali Kontrol Müdürlüğüne müracaatınız hususunda bilgi edinilmesini rica ederiz" şeklindeki fesih yazısı ile sonlandırılmıştır.

Davacı işçiye, kıdem tazminatı işverence ödenmiş, ihbar tazminatı ise ödenmemiştir. Davacı, 27.08.2001 tarihi itibari ile de bağlı bulunduğu Sosyal Sigortalar Kurumuna başvurarak, yaşlılık sigortası yönünden tahsis isteminde bulunmuştur.

Somut olayda uyuşmazlık, davalı işverenin davacı işçinin iş sözleşmesini sonlandırdıktan sonra, davacının ihbar süresi içinde yaşlılık aylığı için başvurusunun ihbar tazminatı istemini haklı çıkarıp çıkartmaması noktasında toplanmaktadır.

Olaya normatif açıdan yaklaştığımızda ele alınacak madde 1475 sayılı İş Kanunu'nun [13](#). maddesidir. Bu madde birbirinden ayrı üç durumu düzenlemiştir.

13/1.a, b, c, ç fıkraları bildirimli fesihleri düzenler. İşveren yasada gösterilen süre sonunda iş sözleşmesini feshedeceğini bildirir. Olayımızda bu hükümlerin uygulanma yeri yoktur.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 13/1.C-1 maddesinde usulsüz fesihden söz edilir. Bu hükme göre, "bildirme şartına uymayan taraf yukarıda yazılı önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır". Davalı işveren, bu hükme uymadığı için, somut olayda bu hükmün uygulanması gerekmektedir ( Absoluta sententia expositore non indiget ).

1475 sayılı İş Kanunu'nun 13/1.C-2 maddesinin deki, "işveren, işçinin ihbar önellere ait ücretini peşin ödemek sureti ile hizmet akdini feshedebilir" tümcesi peşin ödemeli fesih olarak adlandırılmaktadır.

Somut olayda, gerek Özel Daire, gerek Hukuk Genel Kurulu çoğunluk görüşü maddi olayı peşin ödemeli feshi öngören hüküm kapsamında ele almıştır. Halbuki olayda işverence ihbar tazminatı ödenmiş değildir. Ödemeye de niyeti bulunmamaktadır. Hükmün konuluş amacı işçi ile işveren arasında, bildirimli fesihlerdeki süre içerisinde güven bunalımı, iş barışının bozulması gibi olumsuzlukları gidermek için aralarındaki fiili ilişkiyi koparmaktır.

Ancak işverenler zaman içerisinde bir toplu iş sözleşmesinin akçalı sonuçlarından kurtulmak için bu yola başvurduğunda, hakkın kötüye kullanıldığı gerekçesi ile içtihat yoluyla engellenen haklar verilmiştir. Görüleceği üzere bu içtihatlar işçi lehine getirilmiştir ( Bkz. SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Ankara 2002, s 442 vd.; Y.9 HD. 03.11.1995, 1995/13363 E, 1995/33393 K, KILIÇOĞLU, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, B.2, Ankara 2001, s 270 ).

Öte yandan işveren, bir an için peşin ödemeyi amaçlamış, ihbar tazminatını ödemez ise, buradaki sorun akçalı sorun olarak değerlendirilmelidir. İşçi bu durumda dava açabilir ve ihbar tazminatını faizi ile alabilir. Gerçekte buda bir usulsüz fesihtir. Ancak bir an için çoğunluk görüşü gibi düşünenecek olsak dahi, somut olayın işçi aleyhine çözülmesini hukuken haklı kılmaz.

İşçinin yaşlılık aylığı için Kuruma başvurusunun, "fesih" kavramına verilecek anlam ve doğurduğu sonuç açısından ele alınarak çözülmesi gerekir.

Fesih bir irade beyanıdır. Karşı tarafa varması ile hukuki sonuçlarını doğurur. Başka bir anlatımla, işverenin iş sözleşmesini fesih hakkı, yenilik doğurucu bir haktır. Bu hak kullanılması ile tüketilmiş olur. Kullanılmış bu yenilik doğuran hak, karşı tarafa ulaşmadan geri alınabileceği gibi, ulaştıktan sonra da genel olarak karşı tarafın muvafakati ile geri alınabilir ( Yenilik doğuran haklar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. BUZ, Vedat, Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2005, s 443-489 ).

Diğer taraftan Kuruma başvurmanın bu hukuki sonucu değiştirmesi için, Kurumun işvereni temsil etmesi gerekir. İşçinin iş sözleşmesinin feshinden sonra Sosyal Sigortalar Kurumuna başvurması feshin hukuki sonuçlarını değiştirmez.

Sonuç olarak ortada bir usulsüz fesih vardır. Usulsüz fesihte bulunan işveren ihbar tazminatını ödemek zorundadır ( 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13/C.1. md ). Fesih hakkı yenilik doğurucu haktır. İşçinin fesihten sonra Sosyal Sigortalar Kurumuna başvurusu, hakkın geri alınması şeklinde yorumlanamaz.

Yukarıda açıklanan gerekçe ile Hukuk Genel Kurulu'nun ihbar tazminatının reddi düşüncesine katılmıyorum.

**KARŞI OY :**

Dava ihbar tazminatının ödetilmesi istemine ilişkindir.

Uyuşmazlık belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan davacının iş aktinin davalı işverenin usulsüz feshi ihbarıyla sona ermesi durumunda ihbar öneli içinde SSK'na yaşlılık aylığı bağlanması için talepte bulunması halinde ihbar tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı noktasındadır.

Feshi ihbar hakkı bozucu yenilik doğuran tek yanlı bir irade beyanı olup karşı tarafa ulaşması ile birlikte hüküm doğurur. Bu irade beyanının karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte artık iş akti feshedilmiştir. Bu andan itibaren ihbar müddeti işlemeye başlar, müddetin dolmasıyla birlikte hizmet sözleşmesi sona erer ve kural olarak şartla bağlı feshi ihbar beyanında bulunulamaz.

İş hukuku mevzuatımızda feshi ihbarla fesihte ihbar süresi öngörülmesinin nedeni ekonomik olarak zayıf durumda olan işçinin bir anda işsiz bunun sonucu olarak ta ücretsiz kalmaması için ihbar süresi içinde yeni bir iş arayıp bulmasını sağlamaktır.

506 sayılı Yasa'nın 62. maddesinde sigortalının çalıştığı işten ayrıldıktan sonra yazılı istekte bulunması ve yaşlılık aylığına hak kazanması halinde bu isteğinden sonraki aybaşından başlayarak yaşlılık aylığı bağlanacağı bildirilmiştir.

Davacı davalıya ait banka işyerinde yirmi yılı aşkın süredir belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olup davalı işverenin ihbar öneli verilmeksizin usulsüz feshi ihbarı sonucu bir anda işsiz ve ücretsiz bırakılmıştır ki bu an işçinin hukuken en fazla korunmaya muhtaç olduğu andır. Sosyal sigortalar Kurumunda aylık bağlama işleminin bürokratik nedenlerle

zamana yayıldığı bilinmekte olup, bu olayımızda da müracattan bir dosyada dört, birinde de üç diğerinde iki ay sonra aylık bağlandığı görülmektedir. Davacı geçim kaygusuna düşmenin yaptığı baskı ve bir an önce yaşlılık aylığına kavuşarak ekonomik sorununu çözmenin telaşı ile yaşlılık aylığı bağlama işlemlerini başlatabilmek için zaruretten SSK'na başvurmuş ve kurumca matbu olarak bastırılmış olan tahsis talep formunu doldurmuştur.

Bir tarafta feshi ihbar hakkını hukuka aykırı biçimde kullanıp yirmi yılı aşkın süredir emeğini işyerine hasreden işçisinin iş aktini usulsüz fesheden bir işveren varken davacının ihbar öneli içinde SSK'dan yaşlılık aylığı bağlanması için talepte bulunmasını, formda matbu olarak basılı olan ( işten ayrıldım ) sözcüklerinden yola çıkılarak davacının emeklilik nedeniyle iş akdini sona erdirdiği yorumu ile de sonuca varılması davacı işçiye zayıf ve hukuken korunmaya muhtaç olduğu bu anda iki ay süreyle kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olan yaşlılık aylığı bağlama işlemlerini başlatmama giderek bu süre içinde yaşlılık aylığından istifade etmeme külfetinin yüklenmesi hak, adalet ve hakkaniyet kurallarına uygun düşmeyeceği gibi iş hukukunun zayıf durumda bulunan işçiyi koruma niteliği ile bağdaşmayacağı açıktır.

Bu nedenlerle yerel mahkeme kararının onanması görüşünde olduğumdan, sayın çoğunluğun bozma kararına katılmıyorum.