

# İHBAR TAZMİNATI HAKKININ KAZANILMASI

Prof.Dr. Nüket SARACEL\*

## ÖZET

Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin sona ermesi durumunda ihbar tazminatı hakkı söz konusudur. Akdin sona ermesinde ödenen diğer tazminatlardan farklı olarak bu hak hem işçi, hem de işverene tanınmıştır. Ancak bu tazminat tüm sona erme hallerinde değil, ilke olarak hizmet akdinin usulsüz bildirimli fesihle sona erdirilmesinde ödenir. Bazı tür sona erme halleri ise usulsüz bildirimli fesih sonucunu doğurduğundan taraflara ihbar tazminatı hakkı verir.

## ABSTRACT

In the situation of a termination of indefinite period of continued employment agreement the right of notification compensation occurs. In the termination of an agreement this compensation differs from the others as the right is given to the employer as well as the employee. However, this compensation is not paid in all termination of agreement conditions but in principle is paid during an irregular notification of a cancellation of an employment agreement. Some terminations of agreement situations cause irregular notification of a cancellation and due to this it gives the sides the right of notification compensation.

## I. GENEL OLARAK

İhbar tazminatı İş Kanununun 13.maddesi kapsamında yer alan bir haktır<sup>1</sup>. Bu hak belirli koşulların mevcut olması halinde hem işçi

---

\* Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F, İşletme Bölümü.

<sup>1</sup> İhbar tazminatının hukuki niteliği ve hizmet akdininin sonuçlanmasında ödenen diğer tazminatlarla ilişkisi konusunda bakınız: Nüket SARACEL, “İhbar Tazminatı ve Diğer Tazminatlarla İlişkisi”, *İhsan Tarakçıoğlu'na Armağan, Gazi Ün. Hukuk Fak. Der.*, C.II, S.1-2, 1998, s.51-61.

hem işveren için söz konusudur. Basın İş Kanunu ile Deniz İş Kanununda da aynı hak düzenlenmiştir<sup>2</sup>. Her üç kanuna göre bazı tür hizmet akitlerinin belirli hallerde sona ermesi durumunda ihbar tazminatına hak kazanılmaktadır.

## II. İHBAR TAZMİNATI HAKKINI KAZANMA KOŞULLARI

### A) AKDİN NİTELİĞİNE İLİŞKİN KOŞUL

İhbar tazminatına hak kazanabilmek için sona eren akdin süresi belirli olmayan sürekli hizmet akdi<sup>3</sup> olması gerekir. Belirli süreli hizmet akitlerinde ihbar tazminatı ödenmez<sup>4</sup>. Zira İş Kanununda ihbar tazminatı bildirimli fesih kapsamında düzenlenmiştir. Bildirimli fesih ise ilke olarak süresi belirli olmayan hizmet akitlerini sona erdirir<sup>5</sup>. Akdin süresi belirli ise sona erdirilmesi için bildirim süresi verilmesi gerekmez. Bu durumda hizmet akdi belirlenen sürenin veya işin bitiminde sona erer (Borçlar Kanunu m.338). Bu tür hizmet akdi

---

<sup>2</sup> Basın İş Kanununda bildirim süresine ilişkin ücretin işveren veya gazeteci tarafından diğer tarafa önceden ödenmesi suretiyle akdin feshine olanak tanınmıştır. (m. 5). Deniz İş Kanununda ise bildirme koşuluna uymayan tarafın Kanunda öngörülen sürelerle uygun ücret tutarında tazminatı ödemek zorunda olduğu hükme bağlanmıştır(m.16/D).

<sup>3</sup> Hizmet akdinde bir süre saptanmadığı gibi, akde konu olan işin niteliğinden de bir süreyi kapsamadığı anlaşılırsa aradaki akit süresi belirsizdir.

<sup>4</sup> Yarg. HGK. 27.12.1978, E. 1977/9-597, K. 1242(İsmet, POLATCAN, Nejat Can, POLATCAN, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi Usulleri ve Sonuçları, Süreli Fesih-Süresiz Fesih*, 1996,s. 18); Yarg. 9.HD.7.2.1991, E. 1990/9562, K. 1991/1347; Yarg.9.HD.1.3.1991, E.1991/2725, K.1991/3146; Yarg.9.HD.10.6.1993, E.1992/14926, K. 1993/10080; Yarg. 9.HD.24.10.1995, E. 1995/12790,K. 1995/32895(*Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 1990-1995*, Kamu-İş, Ankara, 1996, s.54, 58, 134, 213); Yarg. 9.HD.11.6.1996, E.1996/5765, K.1996/13362(Münir, EKONOMİ, *Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları*, Kamu İş , Ankara, 1998, s.41 ); Yarg.HGK.1.7.1992, E. 1992//9-335, K. 448; Yarg. 9.HD.29.4.1993, E.1992/13104, K. 7316(*İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi*, Yıl.32, S. 382(Ekim 1992), s. 9075; Yıl. 33, S. 391(Temmuz 1993), s. 9653).

<sup>5</sup> Genel kural bu olmakla birlikte hayat boyunca ya da on yılı aşan bir süre için yapılan hizmet akitleri belirli süreli olmalarına rağmen bildirimli fesihle sona erdirilebilir. Bu hak sadece işçiye tanınmıştır. İşçi bu hakkını on yıl geçtikten sonra her zaman ve bir aylık bildirim süresine uyararak kullanabilir (Borçlar Kanunu m. 343).

öngörülen sürenin dolmasından önce feshedilmiş olsa dahi ihbar tazminatının ödenmesi söz konusu olmaz<sup>6</sup>. Diğer taraftan tarafların anlaşması ya da İş Kanununun 16 ve 17. maddelerinde yer alan haklı nedenlerden birinin varlığı halinde de akit sona erdirilebilir. Bu koşullar bulunmadan hizmet akdini fesheden geri kalan süreye ait ücreti karşı tarafa ödemek zorunda kalır<sup>7</sup>. Aynı durum sosyal haklar için de geçerlidir<sup>8</sup>.

Bu arada belirtelim ki, işverenlerin aynı işçiyi birbirini izleyen kısa süreli belirli süreli hizmet akitleriyle çalıştırmaları durumu özel bir önem taşımaktadır. Gerçekten uygulamada girdi-çıkıtı niteliğinde 3'er, 4'er aylık birbirini takip eden belirli süreli hizmet akitleri yapıldığı görülmektedir. Bu yola kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin gibi bazı yükümlerden kaçınmak için başvurulmaktadır. Hizmet akdi yapma serbestisinin kötüye kullanılması halini oluşturan bu uygulama karşısında önceleri yaşanan duraksama Yargıtayın bu tür akitleri "zincirleme hizmet akdi" şeklinde isimlendirerek tek bir belirsiz süreli hizmet akdi sayması ile son bulmuştur<sup>9</sup>. Belirli süreli hizmet akitlerinin hangi koşullara bağlı olarak zincirleme hizmet akdi niteliği kazanacağı ilgili mevzuat içinde düzenlenmemiştir. Ancak, Yargıtayın bir kararında<sup>10</sup> konuya açıklık getirilmiştir. İki üç yıl gibi uzun sayılabilecek bir süre akitlerin tekrar edilmesi ve tekrar edilen belirli süreler sonunda işe giriş çıkışların fiilen değil, kayden yapılması durumunda zincirleme hizmet akitlerinden söz edilebileceği öngörülmüştür. Bu tür akitlerin sona erdirilmesinde bildirim sürelerine

<sup>6</sup> Yarg.9.HD.15.12.1988, 9675/12031(POLATCAN/POLATCAN, s. 18); Yarg.9.HD.9.7.1991, E. 1991/6238, K. 1991/10700; Yarg. 9.HD.18.9.1991, E. 1991/7294, K.1991/12306); Yarg. 9.HD.12.4.1993, E.1992/10078, K. 1993/5592( *Çalışma ...*, s. 73, 76, 127); Yarg. 9.HD.28.2.1995, E.1994/16836, K.1995/6017 (POLATCAN/POLATCAN, s. 19); Yarg. 9.HD.25.9.1996, E.1996/6495, K.1996/17861; Yarg 9.HD.25.9.1996,E.1996/6491, K.1996/17857(EKONOMİ, s. 42- 43).

<sup>7</sup> Yarg.9.HD.19.2.1976, 33699/6498. (POLATCAN/POLATCAN, s. 17).

<sup>8</sup> Yarg. 9.HD.25.11.1993, E. 1993/8962, K. 1993/17312(*Çalışma ...*, s. 152).

<sup>9</sup> Ercan, GÜVEN, Ufuk, AYDIN, *İş Hukuku*, Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları No. 144, Eskişehir, 1999, s. 38; Ayrıca bkz.: POLATCAN/POLATCAN, s. 17; Yarg. 9.HD.5.11.1992, E. 1992/4182, K. 1992/12212, (*Çalışma ...*, s. 288).

<sup>10</sup> Yarg.9.HD. 8.4.1974, E.1973/11476, K. 1974/6579(GÜVEN/AYDIN, s. 38'den ÇENBERCİ, s. 265).

uyulması, bu sürele uyulmadığında ise ihbar tazminatına hükmedilmesi gerekmektedir<sup>11</sup>. Mevsimlik ve kampanya işlerindeki hizmet akitleri de Yargıtay kararlarında belirsiz süreli hizmet akdi olarak kabul edilmektedir. Mevsim ya da kampanya başında işe alınmayan işçinin işvereninden ihbar tazminatı isteme hakkı bulunmaktadır<sup>12</sup>.

Öte yandan 625 sayılı Özel Okullar Kanununa göre her yıl için birer yıllık yapılan akitler özelliği itibariyle belirli süreli akitler olup, belirsiz akde dönüşemez<sup>13</sup>. Bu Kanuna tabi kuruluşların yaptığı sözleşmeler zincirleme şeklinde tekrarlırsa dahi belirli süreli akit olarak nitelendirilmektedir. Dolayısıyla özel durumdaki bu kişiler akitleri yenilenmediği takdirde ihbar tazminatına hak kazanmamaktadır<sup>14</sup>.

## B) HİZMET AKDİNİN BELİRLİ HALLERDE SONA ERMESİ KOŞULU

Belirsiz süreli sürekli hizmet akitlerinin işçi ya da işveren tarafından İş Kanununun 13.maddesinde öngörülen usule uyulmadan sona erdirilmesi halinde karşı taraf için ihbar tazminatı hakkı doğar. Bazı sona erme hallerinde ise tarafların her ikisi bakımından da tazminat söz konusu olmaz.

### 1. Taraflara İhbar Tazminatı Hakkı Veren Sona Erme Halleri

- İş arama izni verilmemesi: Hizmet akdinin işveren

---

<sup>11</sup> Yarg. 9.HD.16.9.1993, E. 1993/12848, K. 1993/12920(Çalışma ..., s. 142); Yarg.HGK. 6.4.1994, E. 1994/9-50, K. 210(İlmi..., Yıl. 35, S. 410(Şubat 1995), s. 10866); Yarg.9.HD.19.9.1996, E.1996/5735, K. 1996/17159(EKONOMİ, Yargıtayın ..., s. 40).

<sup>12</sup> Yarg.HGK, 6.7.1977, E.1976/9-3194, K. 736(POLATCAN/POLATCAN, s. 18). Mevsimlik işlerde ihbar tazminatı: Yarg.9.HD. 1.4.1996, E. 1996/34176, K. 1996/6733; Yarg.9.HD.25.9.1996, E. 1996/6554, K. 1996/17967 , Yarg.9.HD.2.10.1996, E. 1996/67, K. 1996/18882( Yargıtayın ..., 36-38); Kampanya işlerinde ihbar tazminatı :Yarg.HGK. 8.11.1995, E.1995/9-681, K. 929( İlmi ...,Yıl. 36, Sayı. 428(Ağustos 1996), s. 12018).

<sup>13</sup> Yarg.HGK.1.7.1992, E. 1992/9-335, K. 448 (İlmi ...,Yıl. 32, Sayı. 382(Ekim1992), s. 9075); Yarg.9.HD.10.10.1992, 3861/11502(POLATCAN/POLATCAN, s. 18).

<sup>14</sup> Faruk KAZANCI'nın İlmi ..., Yıl. 32, Sayı. 382(Ekim 1992), s. 9078'deki notu.

tarafından bildirimli feshinde bildirim süresinin tanınması yeterli değildir. Bu süre içerisinde İş Kanununun 19.maddesinde öngörülen iş arama izni verilmediğinde usulünce verilmiş bildirim süresinden söz edilemez. Bu durumda ihbar tazminatının hüküm altına alınması gerekir<sup>15</sup>. Ancak hizmet akdinin bildirim süresine uymaksızın feshedilmesi durumunda ihbar tazminatına hükmedileceğinden, ayrıca iş arama tazminatı ödenmesi söz konusu değildir<sup>16</sup>.

- Mevsimlik ve kampanya işlerinde işe çağrılmama<sup>17</sup>: Mevsimlik işlerde işe başlanacağı kendisine bildirilmeyen işçinin ihbar tazminatı hakkı bulunmaktadır. Aynı durum kampanya işçilerinin işe çağrılmaması durumunda da söz konusudur. Geçici işçilerin akitlerinin yenilenmesi ise vizeye tabi olduğundan, Başbakanlık genelgesine dayanılarak ekonomik kriz dönemlerinde bu işçiler işten çıkartılabilirlerse de kendilerine ihbar tazminatı ödenmesi gerekir<sup>18</sup>.

- İşverenin emeklilik nedeniyle bildirim süresi tanımadan hizmet akdini sona erdirmesi: Bildirim süresi vermeksizin emekliye sevk ederek işçisinin hizmet akdini fesheden işverenin ihbar tazminatı ödemesi gerekir<sup>19</sup>.

- İşyerinin kapatılması sonucu fesih: Hizmet akdi çalıştığı işyerinin kapatılması sonucu feshedilen işçi ihbar tazminatına hak kazanır<sup>20</sup>.

- Haksız fesih : İşverenin İş Kanununun 17.maddesinde belirtilen haklı nedenler oluşmadan hizmet akdini feshetme yetkisi yoktur. Buna rağmen yapılan fesih geçersiz olmayıp haksız fesih

---

<sup>15</sup> Yarg. 9.HD.27.11.1995, E. 1995/17833, K. 1995/34762; Yarg. 9.HD.27.11.1995, E. 1995/17832, K. 1995/34766 (*Çalışma ...*, s. 221).

<sup>16</sup> Yarg. 9.HD.30.12.1977, E. 16546, K. 18179 (İbrahim, EŞMELİOĞLU, *Gerekçeli Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları ve Mevzuatı*, Ankara, 1986, s. 221).

<sup>17</sup> Bkz. Bu çalışma, dipnot 10.

<sup>18</sup> Yarg. 9.HD. 19.3.1996, E. 1996/4900, K. 1996/5688(*Yargıtayın...*, s. 57).

<sup>19</sup> Yarg. 9.HD. 7.5.1982, 3966/4587; Yarg. 9.HD.10.2.1982, 21/1381(POLATCAN/POLATCAN, s. 35, 37).

<sup>20</sup> Yarg. 9.HD. 6.5.1996, E. 1995/36003, K. 1996/9661(*Yargıtayın...*, s. 34).

sayılabacaktır<sup>21</sup>. Feshe konu olan akit belirsiz süreli ise sözleşmeyi sona erdirme konusundaki irade beyanı bildirimli fesih niteliğinde kabul edilecektir. Ancak önceden bildirimde bulunulmadığı için usulsüz bildirimli feshe ilişkin diğer hükümlerin yanı sıra ihbar tazminatı hakkının da uygulanması gerekecektir<sup>22</sup>.

Ayrıca işveren m.17/ II'deki bildirimsiz fesih hakkını Kanunda öngörülen sürede kullanmalıdır. Bu süre işçinin bu davranışının işverence öğrenildiği günden başlayarak 6 işgünü ve fiilin vukuundan itibaren 1 yıldır. Bu süreler geçildikten sonra bildirimsiz fesih yoluna gidilemez (İş Kanunu, m.18). Gidilirse, yapılan fesih haksız fesih olur. Bu durumda işçi ihbar tazminatına hak kazanır<sup>23</sup>.

Hizmet akdinin işçi tarafından haklı bir neden olmaksızın ve süre tanınmaksızın feshedilmesi durumunda ise işverene ihbar tazminatı hakkı doğacaktır<sup>24</sup>. İstifa ederek işten ayrılan işçinin bildirim süresine uyması gerekir. Aksi takdirde işverene ihbar tazminatı ödemek zorunda kalır<sup>25</sup>.

## **2. Taraflara İhbar Tazminatı Hakkı Vermeyen Sona Erme Halleri**

- Usulüne uygun bildirimli fesih: Hizmet akdi İş Kanununun 13.maddesinde öngörülen bildirim süresi ve iş arama izni verilmek

---

<sup>21</sup> Haklı nedenle feshin ispatı bu nedeni ileri süren tarafa aittir. Haklı gerekçenin ispat edilememesi durumunda karşı tarafın ihbar tazminatı hakkı doğar. Yarg. 9.HD. 14.3.1991, E.1991/12679, K. 1991/5897; Yarg.9.HD.20.12.1995, E.1995/21335, K. 1995/36002(*Çalışma ...*, s. 60, 234).

<sup>22</sup> Yarg. 9.HD.14.5.1985, E. 2150, K. 5223( *İlmi ...*, Yıl. 26, Sayı 307(Temmuz 1986), s.4258) . Ayrıca bkz.:Aynı dergi, s. 4260'da Ali GÜZEL'in notu.

<sup>23</sup> Ünal, NARMANLIOĞLU, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1973, s. 171.

<sup>24</sup> Yargıtay işçinin işyeri nakli isteminin işveren tarafından reddedilmesi ve işten ayrılmış olan kocasına tahsis edilen lojmandan çıkmasının istenmesinin İşKanununun16/II.fikrasındaki feshi haklı kılan nedenlerden sayılamayacağına karar vermiş ve bunu haksız fesih olarak değerlendirmiştir. Bu durumda işverenin ihbar tazminatı isteme hakkı bulunduğunu öngörmüştür. Yarg. HGK. 24.6.1992, E. 1992/9-300, K. 397(*İlmi ...*, Yıl 32, Sayı 379(Temmuz 1992), s. 8874, 8875).

<sup>25</sup> Yarg. 9.HD.21.3.1991, E. 1990/2595, K. 1991/6272( *Çalışma ...*, s. 61).

suretiyle feshedilirse işçinin ihbar tazminatı hakkı doğmaz<sup>26</sup>.

• Tarafların anlaşarak akdi sona erdirmesi: Hizmet akdi tarafların karşılıklı anlaşması ile sona erdiğinde işveren işçinin bildirim süresine uymadığını ileri sürerek ihbar tazminatı isteyemez<sup>27</sup>. Aynı durum işçi açısından da geçerlidir<sup>28</sup>.

• Taraflardan birinin kendi isteği ile akdi sona erdirmesi: İhbar tazminatı nitelik olarak fesih bildirimine muhatap olan , ancak kendisine bildirim süresi tanınmayan tarafça istenebilecek haklardandır. Bu nedenle hizmet akdini kendisi sona erdiren taraf, ister işçi isterse işveren olsun karşı taraftan ihbar tazminatı isteyemez. Emeklilik, askerlik gibi nedenlerle dahi olsa hizmet akdini fesheden işçinin ihbar tazminatı hakkı bulunmamaktadır<sup>29</sup>. Evlenme nedeni ile istifa eden kadın işçi de kendisi işten ayrıldığından ihbar tazminatı talep edemeyecektir<sup>30</sup>.

• İşçinin statüsünün değiştirilmesi: İhbar tazminatı iş ilişkisi sona eren işçiye verilir. İşine son verilmeyerek sadece statüsü değiştirilen işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz. Çünkü işvereni ile arasındaki hukuki ilişki devam etmektedir. Bu bakımdan işçi iken memur statüsüne geçirilen işçi işsiz kalmadığından ihbar tazminatı isteyemez<sup>31</sup>.

---

<sup>26</sup> Yarg. 9.HD.5.12.1995, E.1995/32628, K. 1995/35089(Çalışma ..., s. 224); TD. 21.5.1950, E. 3953, K. 4184 (Orhan, BAŞARI/Naim, TEZMEN, *Notlu-İzahlı İş Hukuku ve Sigorta Mevzuatı*, Sermet Matbaası, İstanbul, 1961, s. 70).

<sup>27</sup> Yarg. 9.HD. 21.1.1994, E. 1994/2638, K. 1994/2638( Çalışma ..., s. 162)

<sup>28</sup> TD.16.12.1954, E. 813, K. 9788 (BAŞARI/TEZMEN, s. 73); Mustafa, ÇENBERCİ, *İş Kanunu Şerhi*, 6. Bası , Olgaç Matbaası, Ankara, 1986, s. 326.

<sup>29</sup> Yarg.9.HD. 9.4.1985, 508/3747 (POLATCAN/POLATCAN, s. 37); Yarg.9.HD. 13.5.1996, E. 1995/36081, K. 1996/10050 (*Yargıtayın ...*, s. 23), Yarg.9.HD. 22.6.1993, E. 1992/14819, K. 1993/10822; Yarg. 9.HD.23.1.1995, E. 1994/15295, K. 1995/730, Yarg. 9.HD.10.10.1995, E. 1995/20830, K. 1995/30821; Yarg. 9. HD. 3.3.1994, E. 1993/15285, K. 1994/3136; Yarg. 9.HD. 28.6.1994, E. 1994/9401, K. 1994/10194(Çalışma ..., s. 138, 164, 176, 181, 202); ÇENBERCİ, s. 326, 327.

<sup>30</sup> Yarg.9HD.6.3.1996, E. 1995/31243, K. 1996/3875 (*Yargıtayın ...*, s. 27).

<sup>31</sup> Yarg. 9.HD.31.12.1965, 10578/10295 (Turgut, UYGUR, İrfan, DÖNMEZ, Bahaettin, KARS, *Tatbikatta açıklanmalı ve İçtihatlı İş Davaları ve İlgili Mevzuat*,

• Haklı nedenlerle fesih: İhbar tazminatı İş Kanununda bildirimli fesih kapsamında yer alan haklardandır. Bu bakımdan hizmet akdi işçi tarafından İş Kanununun 16.maddesinde belirtilen haklı nedenlerden biri ile sona erdirilirse kendisine ihbar tazminatı ödenmez<sup>32</sup>. Sözelimi sağlık kurulu raporunda kronik şizofreni hastalığına yakalandığı ve çalışmasının mümkün olmadığı belirtilen işçinin 16/I-b fıkrası gereğince hizmet akdini bildirimsiz fesh etmesi durumunda ihbar tazminatı hakkı bulunmamaktadır<sup>33</sup>. İşçinin nakledildiği yere gitmemesi nedeni ile hizmet akdini fesh etmesi 16.maddenin II. bendinin (e) fıkrasına giren hallerden sayıldığından kendisine ihbar tazminatı ödenmesi gerekmeyecektir<sup>34</sup>. İşinin değiştirilerek daha ağır bir işe verilmesi nedeniyle hizmet akdini fesheden işçinin durumu da aynıdır<sup>35</sup>. Sigorta primlerinin yatırılmaması, ücret ve işçilik haklarının ödenmemesi de madde 16/II kapsamına giren nedenler olup, bunlara dayanarak akdi sona erdiren işçinin ihbar tazminatı hakkı yoktur<sup>36</sup>.

Benzer durum akdin 17.maddede belirtilen nedenlerden biri ileri sürülerek sona erdirilmesi halinde işveren açısından da geçerlidir. Diğer taraftan söz konusu madde gereğince akdin sona erdirilmesinde işçi de ihbar tazminatına hak kazanamaz. Nitekim, geçirdiği trafik kazası nedeniyle İş Kanununun 17/I. maddesi uyarınca bildirim süresine 6 hafta eklendikten sonra işveren tarafından akdi feshedilen

---

İstanbul, 1974, s. 222); Yarg. 9.HD. 6.5.1986, 3589/4642 (POLATCAN/  
POLATCAN, s. 36).

<sup>32</sup> Yarg. 9.HD.10.11.1970, T. 7320-12114(UYGUR/DÖNMEZ/KARS, s. 160);  
Yarg. 9.HD.12.2.1992, E. 1991/13651, K. 1992/1283, Yarg.9.HD.7.5.1992, E.  
1991/17090, K. 1992/5120(Çalışma..., s. 89, 100).

<sup>33</sup> Yarg. 9.HD. 31.1.1992, E. 1991/12816, K. 1992/824( Çalışma ..., s. 249).

<sup>34</sup> Yarg.9.HD.3.10.1991, E. 1991/7859, K. 1991/12831; Yarg. 9.HD.13.12.1995, E.  
1995/21368, K. 1995/35441, Yarg.9.HD. 15.12.1995, E. 1995/21365, K.  
1995/35591(Çalışma ..., s. 248, 267).

<sup>35</sup> Yarg. 9.HD.8.12.1994, E. 1994/13108, K. 1994/17376; Yarg. 9.HD.14.9.1995, E.  
1995/7568, K. 1995/25752, Yarg.9.HD. 6.11.1995, E. 1995/12937, K.  
1995/33424(Çalışma ..., s. 261, 262, 265).

<sup>36</sup> Yarg. 9.HD.19.10.1995, E. 1995/11432, K. 1995/31856, Yarg. 9.HD.23.10.1995,  
E. 1995/12814, K. 1995/31900 (Çalışma..., s. 264).



işçi ihbar tazminatı isteyemez<sup>37</sup>. Yine görevi sırasında uyuduğu, kendisi çalışmadığı gibi diğer işçilerin çalışmasına da engel olduğu, işyerinde ve iş saatlerinde içki içtiği ve raporlu olduğu günlerde başka bir işverenin işyerinde çalışarak işverenin güvenini kötüye kullandığı için hizmet akdi işverence sona erdirildiğinde (m. 17/II) işçiye ihbar tazminatı ödenmez<sup>38</sup>. Diğer bir işçiye sataştığı, işveren ve işyeri ile ilgili asılsız söz ve isnatlarda bulunduğu, işverene karşı toplu hareket ve protesto niteliğinde davranışlar gösterdiği, kanunsuz greve katıldığı ve haklı bir sebebe dayanmaksızın bir ayda üç iş günü işe devam etmediği için akdi sona erdirilen (m. 17/II) işçi bakımından da durum aynıdır<sup>39</sup>. İşçinin işyeri ve işverenle ilgili bulunmayan bir suçtan dolayı cezaevine girmesi karşısında yapılan fesihlerde (m.17/III) işçi ihbar tazminatı alamaz. Ancak kıdem tazminatı hakkı vardır<sup>40</sup>.

• Kamulaştırma nedeniyle işçiyi işten çıkarma: Kamulaştırma özel yasasında öngörülen tebligat ve işlemleri gerektirdiğinden işçilerin bu durumu öğrenmemiş olmaları düşünülemez. Özellikle de işverenin kamulaştırma sonucu mağdur olacak işçilere başka bir işyerinde iş bulması durumunda iş güvenceleri sağlandığından kendilerine ihbar tazminatı ödenmesi gerekmez<sup>41</sup>.

<sup>37</sup> Yarg.9.HD. 21.1.1994, E. 1993/11195, K. 1994/348(Çalışma ..., s. 157).

<sup>38</sup> Yarg.9.HD.27.4.1992, E. 1991/17320, K. 1992/4704; Yarg.9.HD.6.5.1993, E. 1992/13032, K. 1993/7883; Yarg.9.HD.7.5.1993, E. 1992/12110, K. 1993/7920; Yarg.9.HD.18.4.1994, E. 1994/650, K. 1994/5704; Yarg.9.HD. 5.12.1994, E. 1994/13192, K. 1994/17177; Yarg.9.HD. 1.6.1995, E. 1995/2822, K. 1995/19575; Yarg.9.HD.18.9.1995, E. 1995/8655, K. 1995/25771; Yarg.9.HD. 21.9.1995, E. 1995/21904, K. 1995/27924; Yarg. 9.HD. 29.9.1992, E. 1992/5444, K. 1992/10588 (Çalışma ..., s. 285,292, 293, 301, 305, 310, 311, 312, 328); Yarg. HGK. 29.5.1991, E. 1991/9-223, K. 315(İlmi ..., Yıl. 31, Sayı. 370(Ekim 1991, s. 8296).

<sup>39</sup> Yarg.9.HD. 18.10.1995, E. 1995/12843, K.1995/31809; Yarg. 9.HD. 9.11.1995, E. 1995/13383, K. 1995/33697; Yarg. 9.HD.19.12.1995, E. 1995/34701, K. 1995/35842 (Çalışma..., s. 314, 317, 322); Yarg. HGK. 28.11.1990, E. 1990/9-464-K. 592(İlmi ..., Yıl. 31, Sayı. 1991(Şubat 1991), s. 7798); Yarg. 9.HD. 18.12.1969, 7923-11663 (UYGUR/DÖNMEZ/KARS, s. 180).

<sup>40</sup> Yarg. 9.HD. 9.7.1986, E. 5944-K. 7244(İlmi ..., Yıl. 26, Sayı. 307(Temmuz 1986), s. 4256); Yarg. 9.HD. 1.3.1994, E. 1994/3683, K. 1994/3048; Yarg.9.HD.3.3.1994, E. 1993/15892, K. 1994/3166(Çalışma, s. 299).

<sup>41</sup> Yarg.9.HD. 17.1.1985, E. 10618, K. 175 (EŞMELİOĞLU, s. 224).

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

BAŞARI, Orhan, TEZMEN, Naim, *Notlu-İzahlı İş Hukuku ve Sigorta Mevzuatı*, İlaveli Dördüncü Tabı, Sermet Matbaası, İstanbul, 1961.

*Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 1990-1995*, Kamu-İş, Ankara, 1996.

ÇENBERCİ, Mustafa, *İş Kanunu Şerhi*, 6. Bası, Olgaç Matbaası, Ankara, 1986.

EKONOMİ, Münir, *Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları*, Kamu-İş, Ankara, 1998.

EŞMELİOĞLU, İbrahim, *Gerekçeli Açıklamalı İçtihatlı İş Kanunları ve Mevzuatı*, Ankara, 1986.

GÜVEN, Ercan, AYDIN, Ufuk, *İş Hukuku*, Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No. 144, Eskişehir, 1999.

NARMANLIOĞLU, Ünal, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1973.

POLATCAN, İsmet, POLATCAN, Nejat Can, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, Usulleri ve Sonuçları, Süreli Fesih-Süresiz Fesih*, 1996.

SARACEL, Nüket, "İhbar Tazminatı ve Diğer Tazminatlarla İlişkisi", *İhsan Tarakçıoğlu'na Armağan, Gazi Ün. Hukuk Fak. Der.*, C.II, S.1-2, 1998.

UYGUR, Turgut, SÖNMEZ, İrfan, KARS, Bahaettin, *Tatbikatta Açıklamalı ve İçtihatlı İş Davaları ve İlgili Mevzuat*, İstanbul, 1974.

*İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi*: Yıl. 26, Sayı. 307(Temmuz 1986).

*İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi*. Yıl. 31, Sayı. 362(Şubat 1991).

*İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi*: Yıl. 32, Sayı. 379(Temmuz 1992).

*İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi*: Yıl. 32, Sayı. 382(Ekim 1992).

*İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi*: Yıl. 33, Sayı. 391(Temmuz 1993).

*İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi*: Yıl. 35, Sayı. 410(Şubat 1995).