

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/11573

Karar No. 2011/12219

Tarihi: 25.04.2011

İlgili Kanun / Madde

4857 S.İşK/26

- ***İŞÇİNİN ŞAHSİ MENFAAT TEMİN ETMESİ DURUMUNDA ALTI GÜNLÜK HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN İŞLEMAYECEĞİ***
- ***ALTI GÜNLÜK HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN BAŞLANGICI***

**ÖZETİ** İşçi veya işveren bakımından haklı fesih nedenlerinin ortaya çıkması halinde, iş sözleşmesinin diğer tarafının sözleşmeyi haklı nedenle fesih yetkisinin kullanılma süresi sınırsız değildir. Bu bakımdan 4857 İş Kanununun 26. maddesinde işverenin öğrendiği tarih ve olayın gerçekleştiği tarih başlangıç esas alınmak üzere iki ayrı süre öngörülmüştür. Bu süreler içinde fesih yoluna gitmeyen işçi ya da işverenin feshi, haklı bir feshin sonuçlarını doğurmaz. Bu süre, feshe neden olan olayın diğer tarafça öğretilmesinden itibaren altı işgünü ve herhalde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl olarak Kanunda belirlenmiştir.

Benzer bir düzenleme 1475 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde de yer almışken, 4857 sayılı İş Kanununda, işçinin olayda maddi çıkar sağlamış olması halinde 1 yıllık sürenin işlemeyeceği öngörülmüştür. O halde, haklı feshe neden olan olayda işçinin maddi bir menfaati olmuşsa, olayın üzerinden ne kadar süre geçerse geçsin altı işgününe riayet etmek koşuluyla işverenin haklı fesih imkânı vardır.

Altı iş günlük süre işçi ya da işverenin haklı feshe neden olan olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Olayı öğrenme günü sayılmaz ve takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer.

İşverenin tüzel kişi olması durumunda altı işgünlük süre feshe yetkili mercinin öğrendiği günden başlar.

DAVA :Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, izin ücreti ile tazminat alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi Y.Tekbaş tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı kıdem, ihbar ve İş Yasasının 5.maddesi gereğince ayrımcılık tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağı isteklerinde bulunmuştur.

Davalı davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece yıllık ücretli izin alacağı kabul edilerek, diğer isteklerin reddine karar verilmiştir.

Kararı yasal süresi içinde davacı temyiz etmiştir.

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. İş sözleşmesinin hak düşürücü süre içinde feshedilip feshedilmediği hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

İşçi veya işveren bakımından haklı fesih nedenlerinin ortaya çıkması halinde, iş sözleşmesinin diğer tarafının sözleşmeyi haklı nedenle fesih yetkisinin kullanılma süresi sınırsız değildir. Bu bakımdan 4857 İş Kanununun 26. maddesinde işverenin öğrendiği tarih ve olayın gerçekleştiği tarih başlangıç esas alınmak üzere iki ayrı süre öngörülmüştür. Bu süreler içinde fesih yoluna gitmeyen işçi ya da işverenin feshi, haklı bir feshin sonuçlarını doğurmaz. Bu süre, feshine neden olan olayın diğer tarafça öğretilmesinden itibaren altı işgünü ve herhalde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl olarak Kanunda belirlenmiştir.

Benzer bir düzenleme 1475 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde de yer almışken, 4857 sayılı İş Kanununda, işçinin olayda maddi çıkar sağlamış olması halinde 1 yıllık sürenin işlemeyeceği öngörülmüştür. O halde, haklı feshine neden olan olayda işçinin maddi bir menfaati olmuşsa, olayın üzerinden ne kadar süre geçerse geçsin altı işgününe riayet etmek koşuluyla işverenin haklı fesih imkânı vardır.

Altı iş günlük süre işçi ya da işverenin haklı feshine neden olan olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Olayı öğrenme günü sayılmaz ve takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer.

İşverenin tüzel kişi olması durumunda altı işgünlük süre feshine yetkili mercinin öğrendiği günden başlar. Bu konuda müfettiş soruşturması yapılması, olayın disiplin kurulunca görüşülmesi süreyi başlatmaz. Olayın feshine yetkili kişi ya da kurula intikal ettirildiği gün, altı iş günlük sürenin başlangıcını oluşturur.

Bir yıllık süre ise her durumda olayın gerçekleştiği günden başlar.

Haklı fesih nedeninin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemez (Yargıtay 9.HD. 15.2.2010 gün, 2008/16869 E, 2010/3345 K). Örneğin, ücreti ödemeyen işçi ödeme yapılmadığı sürece her zaman haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu örnekte işçi açısından haklı fesih nedeni her an devam etmektedir. Ancak işçinin daimi olarak bir başka göreve atanması veya iş şartlarının esaslı şekilde ağırlaştırılması halinde bu değişikliğin sonuçları sürekli gibi görünse de işlem anlıktır. Buna göre sözleşmesini feshetmeyi düşünen işçinin bunu işçinin altı işgünü içinde işverene bildirmesi gerekir. Yine işyerinde işi yavaşlatma ve üretimi düşürme eyleminin süreklilik göstermesi durumunda altı iş günlük süre eyleminin bittiği tarihten başlar.

İşçinin ücretinin ödenmemesi temadi eden bir durum olmakla birlikte fesih hakkı ödemenin yapıldığı ana kadar kullanılabilir. Aksi halde 24/III-e bendinde öngörülen neden ortadan kalkmış olur. Fesih iradesinin altı iş günü içinde açıklanması yeterli olup, bu süre içinde tebligatın muhatabına ulaşmış olması şart değildir.

4857 sayılı İş Kanununun 26. maddesinde öngörülen altı işgünlük ve bir yıllık süreler ayrı ayrı hak düşürücü niteliktedir. Bir başka anlatımla fesih hakkının öğrenmeden itibaren altı iş günü ve olayın gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılması şarttır. Sürelerden birinin dahi geçmiş olması haklı fesih imkânını ortadan kaldırır.

Hak düşürücü sürenin niteliğinden dolayı taraflar ileri sürmese dahi, hâkim resen dikkate almak zorundadır.

Bu maddede belirtilen süreler geçtikten sonra bildirimsiz fesih hakkını kullanan taraf, haksız olarak sözleşmeyi bozmuş sayılacağından ihbar tazminatı ile şartları oluşmuşsa kıdem tazminatından sorumlu olur.

Son olarak belirtmek gerekir ki, 26. maddedeki hak düşürücü süre, işçinin 24. maddenin 2. fıkrasına ve işverenin 25. maddenin 2. fıkrasına dayanan fesihler yönünden aranmalıdır. Yoksa işverenin geçerli nedene dayanan fesihlerinde 26. maddede öngörülen hak düşürücü sürelerin işlemesi düşünülemez. Dairemiz de bu yönde kararlar vermekte ve geçerli nedene dayanılarak yapılan fesihlerde

belirtilen hak düşürücü süreler yerine " makul süre" içinde sözleşmenin feshedilebileceğini kabul etmektedir(Yargıtay 9.HD. 2.2.2009 gün 2008/ 9790 E. 2009 / 1003 K.).

Somut olayda davacı be yıla yakın süredir Park Bahçe Birimi bünyesinde ii ve usta olarak çalışmakta iken 06.05.2004 tarihinde p ayrıştırma içine verildiğini, bu nedenle hastalandığını, vizite verilmediğini ve bu nedenle 27.5.2004 tarihinde i sözleşmesini feshettiğini iddia etmektedir.

Mahkemece; altı ii günü geçtiğinden ve sağlığının etkilendiğini kanıtlayamadığından kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmiştir.

Davacı 06.05.2004 tarihinde, p ayıklama içine verilmiştir. Dosyada, davacının SSK Antalya hastanesine acil olarak bavurduğuna, sigorta evraklarını getiremediğinden hastane masraflarını kendisinin karılayacağına ilişkin tarih taşımayan bir taahhütname ve 27.5.2004 tarihinde noterden işverene çektiği fesih ihtarı bulunmaktadır. Davacının uzun bir süre işyerinde ii ve usta olarak çalıştıktan sonra, p ayıklama içine verilmesi i şartlarının ağırlatırılması niteliğindedir ve salt bu nedenle i sözleşmesini haklı nedene dayanarak fesih hakkı bulunmaktadır. Anılan ağırlatırma durumu temadi ettiğinden ve fesih tarihinde de mevcut olduğundan artık, altı i gününün geçtiğinden söz edilemez. Böyle olunca davacı i sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshettiğinden kıdem tazminatı talebinin kabul yerine yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.04.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.