

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/26

T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/15158
Karar No. 2019/13389
Tarihi: 19.06.2019

- HAKLI NEDENLE FESİH HAKKININ ALTI İŞGÜNÜ İÇERİSİNDE KULLANILMASININ GEREKMESİ
- ALTI İŞGÜNÜ İÇERİSİNDE HAKLI FESİH HAKKININ KULLANILMAMASININ FESHİ HAKSIZ KILACAĞI
- ALTI İŞ GÜNLÜK SÜRENİN RE'SEN GÖZETİLMESİNİN GEREKMESİ

ÖZETİ Somut olayda; davalı, davacının iş sözleşmesine iş yerinde çalışan başka bir çalışanın çantasını çaldığının öğrenilmesi üzerine yapılan tahkikat sonucunda son verildiğini iddia etmektedir. Hırsızlık mağduru olduğunu iddia eden işçinin olaya ilişkin olarak davalı alt iş verene hitaben yazdığı dilekçe tarihi 16.06.2012 tarihidir. Asıl iş verenin ise davacının iş sözleşmesinin sonlandırılmasını istediği tarih 03.08.2019 olup davacının çıkış bildirgesinin davalı alt iş veren tarafından verildiği tarih ise 06.08.2012 tarihidir. Bu durumda davacının eyleminin ilk öğrenildiği tarih 16.06.2012 tarihi olup davacının iş sözleşmesi ise yaklaşık iki ay sonra sonlandırılmıştır. Dosya kapsamında ise iki aylık süreyi gerektirecek bir soruşturma sürecinin yürütüldüğüne ilişkin de delil bulunmamaktadır. O halde davacının iş sözleşmesinin yasada ön görülen altı iş günlük hak düşürücü süre geçtikten sonra sonlandırıldığının ve ortada haklı bir feshin bulunmadığının kabulü gereklidir. Bu süre hak

**düşürücü mahiyette olup hakim tarafından resen
gözetilmelidir**

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraflar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının iş sözleşmesine davahlar tarafından haksız olarak son verildiğini belirterek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin alacağı, fazla mesai alacağı, ulusal bayram ve genel tatil alacağı, hafta tatili alacağı ve ücret alacağı talebinde bulunmuştur,

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının iş yerinde hırsızlık yaptığını ve bunun tespit edilmesi üzerine yapılan tahkikat sonucu izin dönüşü davacının iş sözleşmesine son verildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm davacının aşağıdaki benlerin kapsamı dışındaki tüm temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Davacının kıdem ve ihbar tazminatı talep edip edemeyeceği taraflar arasında itilafıdır.

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 imkanı 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 merciin öğrendiği günden başlar. Bu konuda müfettiş soruşturması yapılması, olayın disiplin kurulunca görüşülmesi süreyi başlatmaz. Olayın feshe yetkili kişi ya da kurula intikal ettirildiği gün, altı iş günlük sürenin başlangıcını oluşturur.

Bir yıllık süre ise her durumda olayın gerçekleştiği günden başlar 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 imkanını ortadan kaldırır.

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

Bu maddede belirtilen süreler geçtikten sonra bildirimssiz fesih hakkını kullanan taraf, haksız olarak sözleşmeyi bozmuş sayılacağından ihbar tazminatı ile şartları oluşmuşsa kıdem tazminatından sorumlu olur. Somut olayda; davalı, davacının iş sözleşmesine iş yerinde çalışan başka bir çalışanın çantasını çaldığının öğrenilmesi üzerine yapılan tahkikat sonucunda son verildiğini iddia etmektedir. Hırsızlık mağduru olduğunu iddia eden işçinin olaya ilişkin olarak davalı alt iş verene hitaben yazdığı dilekçe tarihi 16.06.2012 tarihidir. Asıl iş verenin ise davacının iş sözleşmesinin sonlandırılmasını istediği tarih 03.08.2019 olup davacının çıkış bildirgesinin davalı alt iş veren tarafından verildiği tarih ise 06.08.2012 tarihidir. Bu durumda davacının eyleminin ilk öğrenildiği tarih 16.06.2012 tarihi olup davacının iş sözleşmesi ise yaklaşık iki ay sonra sonlandırılmıştır. Dosya kapsamında ise iki aylık süreyi gerektirecek bir soruşturma sürecinin yürütüldüğüne ilişkin de delil bulunmamaktadır. O halde davacının iş sözleşmesinin yasada ön görülen altı iş günlük hak düşürücü süre geçtikten sonra sonlandırıldığının ve ortada haklı bir feshin bulunmadığının kabulü gereklidir. Bu süre hak düşürücü mahiyette olup hakim tarafından resen gözetilmelidir.

Açıklanan sebeplerle davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerektiği halde reddine karar verilmesi hatalı olup bozma sebebidir.

3- Davacı dava dilekçesinde ücret alacağı talebinde de bulunmuş olmasına rağmen davacının ücret alacağı talebi hususunda da olumlu veya olumsuz bir hüküm kurulmaması da hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 19.06.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.