

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/25, 26

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/7569  
Karar No. 2021/12657  
Tarihi: 23.09.2021

- HAKLI FESİH HAKKININ 6 İŞ GÜNÜ İÇERİSİNDE KULLANILMASININ GEREKTİĞİ
- İŞÇİNİN MENFAAT TEMİN ETTİĞİ DURUMLARDA ALTI İŞGÜNÜN İŞLEMESİ
- ALTI İŞ GÜNLÜK SÜRESİNİN FESHE YETKİLİ MAKAMIN FİİLİ ÖĞRENDİĞİ TARİHTE İŞLEMESİ BAŞLAYACAĞI
- EYLEMİN SORUŞTURMA KONUSU YAPILMASI VEYA DİSİPLİN KURULUNA İNTİKALİ HALİNDE ALTI İŞ GÜNLÜK SÜRESİN DURACAĞI
- HAKLI FESİH HAKKININ HER DURUMDA BİR YIL İÇİNDE KULLANILMAMASI HALİNDE BU EYLEME DAYALI HAKLI FESİH YAPILAMAYACAĞI

**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'ncı maddesinde, fesih nedeninin öğrenildiği tarih ile 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, feshi neden olan olayın diğer tarafça öğretilmesinden itibaren altı işgünü ve herhalde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl olarak belirlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanununda, işçinin maddî çıkar sağlamış

olması halinde bir yıllık sürenin işlemeyeceği öngörülmüştür. O halde, haklı feshe neden olan olayda işçinin maddî bir menfaati olmuştur, altı işgününe riayet etmek koşuluyla olayın üzerinden ne kadar süre geçerse geçsin 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 hesaba katılmaksızın, takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer.

İşverenin tüzel kişi olması durumunda altı işgünlük süre feshe yetkili mercii 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.

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

#### **Y A R G I T A Y K A R A R I**

##### **Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, müvekkilinin davalıya ait işyerinde 10.10.1996-07.02.2005 tarihleri arasında kontuar işçisi olarak çalıştığını, en son ücretinin net 488,00TL olduğunu, iş sözleşmesinin haklı neden bulunmaksızın feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatlarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

##### **Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, davacı hakkında 06.01.2005 tarihinde havalımanı dış hatlar terminalinde para aldığından bahisle yolcu A. A.'nın şikâyeti üzerine ... Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından soruşturma başlatıldığını, durumdan haberdar olan Devlet Hava Meydanları İşletmesinin (DHMİ) 27.01.2005 tarihli yazıyla davacının giriş kartının iptal ettiği ve bunu müvekkiline bildirdiğini, soruşturmanın tamamlanması ve Devlet Hava Meydanları İşletmesinin (DHMİ) giriş kartının iptaline ilişkin yazının tebliğ edilmesi üzerine davacının iş sözleşmesinin 01.02.2005 tarihinde haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

##### **Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalı işverenin fesih nedenini 12.01.2005 tarihinde öğrendiği nazara alındığında iş

sözleşmesinin altı iş günlük hak düşürücü süre içerisinde feshedilmediğinden bahisle davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazandığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Kararın davalı tarafından temyizi üzerine Dairemizce sair temyiz itirazlarının reddine karar verilerek, feshe yetkili merci ve bu merciin feshe gerekçe yapılan olayı ne zaman öğrendiği hususlarının dosya kapsamından tespit edilemediğinden öncelikle bu hususların tespitine yönelik olarak kararın bozulmasına hükmedilmiştir.

Mahkemece bozma üzerine yapılan yargılamada, bozma ilamında işaret edilen araştırmalar sonucunda davalı işyerinde feshe yetkili makamın tespit edildiği ve işverence yapılan feshin altı iş günlük hak düşürücü süre içerisinde yapılmadığı gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

#### **Temyiz:**

Direnme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir. Dairemizce direnme kararı üzerine yapılan incelemede, dosyanın Hukuk Genel

Kuruluna gönderilmesine karar verilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu tarafından, Mahkemece Özel Daire bozma kararından sonra yapılan yargılamada, toplu iş sözleşmesinin getirilmesine ve davalı işverenden feshe yetkili makamın kim veya neresi olduğunun sorulmasına ilişkin ara karar oluşturulup bahsi geçen yazı cevapları dosya arasına alındıktan sonra direnme kararı verildiği ve direnme kararının gerekçesinde diğer delillerle birlikte toplu iş sözleşmesinin bulunmadığına dair yazı ile fesih tarihinde yetkili makamın ve kişilerin kim olduğuna dair yazı cevabı değerlendirilerek karar verildiği, buna göre mahkemenin direnme olarak adlandırdığı temyize konu kararın, usul hukuku anlamında gerçek bir direnme kararı olmadığı, bozma konusu ile ilgili bozma kararı sonrası elde edilen yeni delil ve olgulara dayalı olarak oluşturulan yeni hüküm niteliğinde olduğu, bu yeni hükmün temyizen incelenmesi görevinin Özel Daireye ait olduğu gerekçesi ile davalının temyiz itirazlarının incelenmesi için dosyanın Dairemize gönderilmesine karar verilmiştir.

#### **Gerekçe:**

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

2-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'ncı maddesinde, fesih nedeninin öğrenildiği tarih ile 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 belirlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanununda, işçinin maddî çıkar sağlamış olması halinde bir yıllık sürenin işlemeyeceği öngörülmüştür. O halde, haklı feshe neden olan olayda işçinin maddî bir menfaati olmuşsa, altı işgününe riayet etmek koşuluyla olayın üzerinden ne kadar süre geçerse geçsin 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 hesaba katılmaksızın, 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.

Somut olayda, iş sözleşmesi işveren tarafından "06.01.2005 tarihinde havalimanı dış hatlar terminalinde .... sefer sayılı uçağın yolcularından A. A. isimli yolcudan para aldığı, yolcunun polise başvurarak davacıdan şikayetçi olduğu, davacının da yolcudan para aldığını kabul ederek suçunu ikrar ettiği, Atatürk Havalimanı Emniyet Şube Müdürlüğü tarafından davacının apron giriş kartına el konulduğu, davacının yolcuları dolandırarak menfaat sağladığı" gerekçesiyle 07.02.2005 tarihinde feshedilmiştir.

İşverenin yazılı fesih bildiriminde fesih gerekçesi yaptığı olay 06.01.2005 tarihinde meydana gelmiş ve olaya ilişkin olarak dava dışı İstasyon Baş Müdürü H.T.S. tarafından 12.01.2005 tarihinde davacı işçinin yazılı savunması istenmiş olup davacı tarafından aynı gün yazılı savunma verilmiştir.

İşçinin feshe konu haksız eylemi nedeniyle apron giriş kartı dava dışı Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMI) tarafından 27.01.2005 tarihinde iptal edildiği ve söz konusu iptal kararının aynı gün davalı şirkete tebliğ edilmesi üzerine davalı şirket tarafından 01.02.2005 keşide tarihli noter ihtarı ile dava dışı Devlet Hava Meydanları İşletmesinin şirkete hitaben yazdığı 27.01.2005 tarihli yazının tebliği amacıyla davacıyı işyerine davet ettiği anlaşılmıştır.

Mahkemece davacının haksız eyleminin, feshe yetkili makam tarafından 12.01.2005 tarihinde öğrenildiği kanaati olduğu ancak davalının cevap dilekçesindeki savunmalarına göre 27.01.2005 tarihinde öğrenildiği değerlendirilse dahi iş sözleşmesinin altı iş günlük sürede feshedilmediğinden bahisle dava konusu alacakların kabulüne karar verilmiş ise de varılan sonuç dosya içeriğine uygun düşmemektedir.

Şöyle ki Mahkemece de kabul edildiği üzere davalı şirketin feshe yetkili makamının, insan kaynakları direktörü Z.E.M. ve operasyon direktörü T.G.'den oluştuğu, davacının yazılı savunmasının ise dava dışı İstasyon Baş Müdürü H.T.S. tarafından istendiği anlaşıldığından feshe yetkili olmayan İstasyon Baş Müdürünün olayı öğrendiği 12.01.2005 tarihinde altı iş günlük hak düşürücü sürenin başladığına ilişkin değerlendirme isabetli değildir. Yine davalı şirkete apron giriş kartı iptaline

ilişkin 27.01.2005 tarihinde yapılan bildirim, dosyada bulunan Devlet Hava Meydanları İşletmesi Hukuk Müşavirliğinin evrak teslim defterindeki kayda göre insan kaynakları direktörü Z.E.M. ve operasyon direktörü T.G. dışındaki bir yetkiliye elden tebliğ edildiği, söz konusu evrakın davalı şirketin yetkili temsilcisi tarafından tebliğ alındığı ancak davalı şirketin feshe yetkili makamının, insan kaynakları direktörü Z.E.M. ve operasyon direktörü T.G.'den oluştuğu düşünüldüğünde 27.01.2005 tarihinin feshe yetkili makamın öğrenme tarihi olarak kabul edilmesi de isabetli olmamıştır.

Dosya kapsamına göre mahkemece yerinde bir değerlendirme ile fesih bildirimini olmadığı tespit edilen 01.02.2005 tarihli ihtarnamenin; davalı şirket adına feshe yetkili makamı oluşturan insan kaynakları direktörü Z.E.M. ve operasyon direktörü T.G. tarafından imzalanarak noter aracılığı ile davacıya gönderildiği ve söz konusu ihtarname içeriğine göre davacının feshe konu eyleminin yetkili makam tarafından 01.02.2005 tarihinde öğrenildiği anlaşılmış olup feshin altı iş günlük hak düşürücü süre içerisinde yapıldığı değerlendirilerek dava konusu kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

**Sonuç:**

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 23.09.2021 gününde oybirliği ile karar verildi.