

Kıdem Ve İhbar Tazminatı Alacağı Davasında Davalı İşverenin 6 Günlük Hakdüşürücü Süre İçerisinde İş Sözleşmesini Feshetmiş Olduğuna, Feshin 4857 Sayılı Kanun'un 26. Maddesine Uygun Olduğuna, Davanın Reddedileceğine İlişkin Yargıtay Kararı

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

E. 2012/7304

K. 2012/8445

T. 14.3.2012

• KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI ALACAĞI DAVASI (Davalı İşverenin 6 Günlük Hakdüşürücü Süre İçerisinde İş Sözleşmesini Feshetmiş Olduğu – Davanın Reddedileceği/Feshin 4857 S.K. 26. Maddesine Uygun Olduğu)

• ALTI GÜNLÜK HAKDÜŞÜRÜCÜ SÜRE (Feshe Neden Olan Olayın Diğer Tarafça Öğrenilmesinden İtibaren Başlayacağı – Herhalde Fiilin

Gerçekleştiği Tarihten İtibaren Bir Yıl Yine Hakdüşürücü Sürenin Bulunduğu/Feshin 4857 S.K. 26. Maddesine Uygun Olduğu)

- İŞVERENİN TÜZEL KİŞİ OLMASI (6 Günlük Hakdüşürücü Sürenin Sözleşmeyi Feshe Yetkili Mercii Tarafından Öğrenilmesi Gerektiği – Hakdüşürücü Sürelerden Birinin Dahi Geçmiş Bulunması Halinde Haklı Nedenle Feshin Ortadan Kalkacağı)
- HAKLI NEDENLE FESİH (6 Günlük Hakdüşürücü Süre İçerisinde Yapılan İş Sözleşmesi Feshinin Usulüne Uygun Sayılacağı – Haklı Nedenle Fesih Kabul Edilmesi Gereği)
- BİR YILLIK HAKDÜŞÜRÜCÜ SÜRE (6 Günlük Hakdüşürücü Sürenin Olayın Diğer Tarafça Öğrenilmesinden İtibaren Başlayacağı ve Herhalde Fiilin Gerçekleştiği Tarihten İtibaren Bir Yıl Yine Hakdüşürücü Sürenin Bulunduğu/İşçi Alacağı Davası)

ÖZET : Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. İş sözleşmesinin 6 günlük hak düşürücü süre içinde feshedilip feshedilmediği hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur. Bu süre, feshe neden olan olayın diğer tarafça öğretilmesinden itibaren altı işgünü ve herhalde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl olarak belirlenmiştir. Olayın 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 başlayacaktır.4857 S.K 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.

Davalı işveren, iş akdini fesih yetkisi bulunan makamların 05.06.2007 tarihinde feshe konu olaylardan haberdar olduğunu

ileri sürmektedir. Ayrıca davalı işverenin feshe yetkili makamlarının, olayı 05.06.2007 tarihinden önce öğrendiğini gösterir başka bir delil de bulunmamaktadır. Davalı işveren 08.06.2007 tarihinde davacının iş akdinin feshedildiğini, ancak fesih ihbarnamesinin 12.06.2007 tarihinde düzenlendiğini ileri sürmüştür. Fesih beyanı karşı tarafa ulaşmakla sonuç doğurur. Sözlü olarak iş akdinin 08.06.2007 tarihinde sonlandırıldığına ilişkin tanık beyanı bulunmamakla birlikte, davacı taraf dava dilekçesinde açıkça fesih tarihini 08.06.2007 olarak göstermiştir. Bu nedenlerle, feshin 4857 SK' un 26. maddesinde öngörülen 6 iş günlük hak düşürücü süre içerisinde gerçekleştiği kabul edilerek davanın reddi gerekir.

DAVA : Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi F. Benli tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalıya ait iş yerinde 23.03.2004-08.06.2007 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatlarının tahsilini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının iş yerinde tedavi gören bayan hastalara ve bayan işçilere cinsel tacizde bulunması nedeni ile iş akdinin haklı sebebe dayanılarak feshedildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yargıtay Bozma İlamı

Yerel mahkemenin 12.11.2008 tarih, 2007/489 Esas 2008/601

Karar sayılı ilamı ile, davacının iş akdinin 4857 SK' un 26 maddesinde öngörülen 6 günlük hak düşürücü süre içerisinde feshedilmediği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Bu karar süresi içerisinde davalı tarafça temyiz edilmiştir.

Temyiz incelemesi sonucunda, Yargıtay 9 Hukuk Dairesinin 18.02.2011 tarih, 2009/5216 Esas 2011/3902 Karar sayılı ilamı ile; feshe konu olayların, feshe yetkili makama ulaştığı tarih belirlenerek, hak düşürücü süre içerisinde iş akdinin feshedilip edilmediğine karar verilmesi gerektiği belirtilerek yerel mahkemenin yukarıda tarih ve numarası gösterilen kararı bozulmuştur .

D) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, yukarıda tarih ve numarası gösterilen bozma ilamına uyulmuştur.

Yapılan yargılama sonucunda; feshe konu eylemin 04.06.2007 tarihli e-posta ile feshe yetkili makamlara bildirildiği ve davalı işveren tarafından ise fesih bildirimiminin 12.06 2007 günü gönderildiği, bu durumda 6 günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinin kabul edilmesi gerektiği kanaatine varılarak davanın kabulüne karar verilmiştir.

E) Temyiz:

Kararı davalı taraf temyiz etmiştir.

F) Gerekçe:

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 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.

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 ödenmeyen işçi ödeme yapılmadığı sürece her zaman haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu örnekte işçi açısından haklı fesih nedeni her an devam etmektedir. Ancak işçinin daimî olarak bir başka göreve atanması veya iş şartlarının esaslı şekilde ağırlaştırılması halinde, bu değişikliğin sonuçları sürekli gibi görünse de işlem anlaktır. Buna göre sözleşmesini

feshetmeyi düşünen işçinin bunu altı işgünü içinde işverene bildirmesi gerekir. Yine işyerinde işi yavaşlatma ve üretimi düşürme eyleminin süreklilik göstermesi durumunda, altı iş günlük süre eylemin bittiği tarihten başlar.

İşçinin ücretinin ödenmemesi temadi eden bir durum olmakla birlikte fesih hakkı ödemenin yapıldığı ana kadar kullanılabilir. Aksi halde Yasanın 24/III-e maddesinde 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 Yasanın 26 ncı 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.

Yukarıda değinilen altı iş günlük ve bir yıllık hak düşürücü süreler, işçi açısından 24/II madde, işveren açısından ise 25/II maddede belirtilen sebeplere dayanan fesihler yönünden aranmalıdır. Bu itibarla, geçerli nedene dayanan fesih durumlarında, 26 ncı maddede öngörülen hak düşürücü süreler işlemez. Dairemizin istikrar kazanmış uygulaması bu yönde olup, geçerli nedene dayanılarak yapılan fesihlerde belirtilen hak düşürücü sürelerin yerine "makul süre" içinde sözleşmenin feshedilebileceğini kabul etmektedir (Yargıtay 9. HD. 2.2.2009 gün 2008/9790 E. 2009/1003 K.).

Somut olayda; davalı işveren, iş akdini fesih yetkisi bulunan

makamların 05.06.2007 tarihinde feshe konu olaylardan haberdar olduğunu ileri sürmektedir.

Davacı vekilinin 17.11.2011 tarihli dilekçesi ile öğrenme tarihinin 05.06.2007 olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca davalı işverenin feshe yetkili makamlarının, olayı 05.06.2007 tarihinden önce öğrendiğini gösterir başka bir delil de bulunmamaktadır.

Davalı işveren 08.06.2007 tarihinde davacının iş akdinin feshedildiğini, ancak fesih ihbarnamesinin 12.06.2007 tarihinde düzenlendiğini ileri sürmüştür.

Fesih beyanı karşı tarafa ulaşmakla sonuç doğurur. Sözlü olarak iş akdinin 08.06.2007 tarihinde sonlandırıldığına ilişkin tanık beyanı bulunmamakla birlikte, davacı taraf dava dilekçesinde açıkça fesih tarihini 08.06.2007 olarak göstermiştir.

Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, feshin 4857 SK' un 26. maddesinde öngörülen 6 iş günlük hak düşürücü süre içerisinde gerçekleştiği kabul edilerek davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.03.2012 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

]]>