

T.C.
YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ
E. 2013/5158
K. 2013/13212
T. 11.7.2013

- İŞÇİNİN TAZMİNAT TALEPLERİNİN REDDİ (Davacı İşçinin Amirine Fiili Saldırısı/Mesai Arkadaşlarına Hakaret ve Küfür Etmesi/Tehdit Gibi Eylemleri Nedeniyle Haklı Nedenle Fesih Bulunduğu - Eldeki Davada 6 Günlük Sürenin Geçirilmediği)
- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI TALEBİ (SGK'ya İşyerindeki Usulsüzlerin Şikayet Edildiğinden Dolayı İş Aktinin Feshedildiği İddiası - İşçinin Gayri Ahlaki Davranışları Nedeniyle İş Aktinin Feshedildiğinin Yerel Mahkemece Gözetilmesi Gerektiği)
- DAVACININ AMİRİNE FİİLİ SALDIRISI İLE MESAI ARKADAŞLARINA KÜFÜR VE HAKARET ETMESİ (Gayri Ahlaki Davranış Nedeniyle İşverenin Tutanak Tanzim Ederek İşçinin Savunmasını Talep Etmesi - İş Aktinin 6 Günlük Süre İçerisinde Feshedildiği)
- GAYRİ AHLAKİ EYLEMİN ÖĞRENİLDİĞİ TARİHTEN İTİBAREN ALTI GÜNLÜK SÜRE (Eylemin Gerçekleştiği Gün Davacıdan 7 Günlük Sürede Savunmasının Verilmesinin İşveren Tarafından Talep Edildiği - Savunmanın Verilmesinden Sonra İse İş Aktinin Feshedildiği)
- İŞ AKTİNİN HAKDÜŞÜRÜCÜ SÜRE İÇERİSİNDE FESHEDİLDİĞİ (Davacının Eylemleri Nedeniyle Tutanak Tazmin Edilerek Savunma Talep Edildiği - Savunmanın Sunulmasından Sonra İş Aktinin 6 Günlük Yasal Süre İçerisinde Feshedildiği/Davanın Reddi Gerektiği)

ÖZET : Davacı, SGK'ya işyerindeki usulsüzlükleri şikayet ettiği için iş aktinin feshedildiği iddiasına dayalı olarak kıdem ve ihbar tazminatının tahsilini talep etmektedir. Yerel mahkeme işçinin gayri ahlaki davranışlarını öğrenen işverenin 6 gün içerisinde iş aktini feshetmemiş olduğundan fesih işleminin geçersiz olduğunu ve işçinin ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanacağı yönünde karar vermiştir. İş sözleşmesinin hak düşürücü süre içinde feshedilip feshedilmediği hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur. 4857 sayılı Yasanın 26 ncı maddesinde öngörülen altı iş günlük 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. Eldeki davada, dosya kapsamına göre, davacının dava konusu eylemleri nedeni ile 08/06/2010 tarihinde tutanak tanzim edilerek, 10/06/2010 tarihinde savunması talep edilerek davacıya savunmasını bildirmesi için 7 günlük süre verildiği ve davacının da savunmasını 17/06/2010 tarihinde davalıya sunduğu davalının iş aktininin 17/06/2010 tarihinde 18/06/2010 tarihi itibarıyla feshedildiği sabittir. Tüm bu somut olgular ve yukarıdaki ilke kararı doğrultusunda davacının iş aktininin 6 günlük hak düşürücü süre içerisinde feshedildiği gözetilmeden davacı yararına kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalıdır.

DAVA : Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

KARAR : Davacı, Sosyal Güvenlik Kurumu'na davalı işyerinde usulsüzlük yapıldığına ilişkin şikayeti ve ihbarı sonucunda yapılan tespitler neticesi Torbalı Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından soruşturma başlatılması sonucunda, iş akdinin işveren tarafından, bildirimsiz ve tazminatsız olarak 17.06.2010 tarihinde feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatının tahsilini istemiştir.

Davalı, davacının Belediye Temizlik İşleri Müdürlüğü emrinde büro elemanı olarak çalışmaktayken iş akdinin, 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-d bendi gereği, 18.06.2010 tarihinde son erdirildiğini, davacının işyerinde amiri konumunda olan kişi ve mesai arkadaşlarına küfür, hakaret ve tehditlerde bulunduğunu, mali işler müdürü K. A.'a fiilen saldırdığını, savunmasında psikolojisinin bozuk olduğunu beyan ettiğini, davacının davranışları nedeni ile kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını bildirerek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, olayın meydana gelmesine yönelik CD çözümü konusunda alınan rapor münderecatına nazaran davacının 08/06/2010 tarihinde amiri konumunda bulunan K. A.'a fiili saldırıda bulunduğu açıktır. Söz konusu olayın 10/06/2010 tarihinde davalı işveren tarafından öğrenildiği de taraflar arasında uyuşmazlık konusu değildir zira fesih konusunda dosyaya sunulan 17/06/2010 tarihli belgede söz konusu tarihler açıkça belirtilmektedir. Aynı fesih yazısında hizmet akdinin 18/06/2010 tarihinde feshedileceği açıklanmakta olup davalı işverenin olayı öğrendiği 10/06/2010 tarihinden feshin gerçekleştiği 18/06/2010 tarihine kadar 6 iş günü süresinin geçtiği, bu itibarla fesih işleminin geçersiz olmakla davacının ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

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 iş günlük süre feshe yetkili mercinin 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. 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 anlıktır. Buna göre sözleşmesini feshetmeyi düşünen işçinin bunu altı iş günü içinde işverene bildirmesi gerekir. Yine işyerinde işi yavaşlatma ve üretimi düşürme eyleminin süreklilik göstermesi durumunda, altı iş günlük süre eylemin bittiği tarihten başlar. 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 iş günlük 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.

Somut olayda; davacı Sosyal Güvenlik Kurumu'na işyerinde usulsüzlük yapıldığına ilişkin ihbarı sonucunda yapılan tespitler neticesi Torbalı Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından soruşturma başlatılması sonucunda, iş akdinin işveren tarafından, haksız olarak 17.06.2010 tarihinde feshedildiğini ileri sürmüştür. Davalı savunmasında, iş akdinin, 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-d bendi gereği, 18.06.2010 tarihinde son erdirildiğini, davacının işyerinde amiri konumunda olan kişi ve mesai arkadaşlarına küfür, hakaret ve tehditlerde bulunduğunu, mali işler müdürü K. A.'a fiilen saldırdığını, davacının davranışları nedeni ile kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını belirtmiştir. Mahkemece, davalı işverenin olayı öğrendiği 10/06/2010 tarihinden feshin gerçekleştiği 18/06/2010 tarihine kadar 6 iş günü süresinin geçtiği, bu itibarla fesih işleminin geçersiz olmakla davacının ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmişse de, dosya kapsamına göre, davacının dava konusu eylemleri nedeni ile 08/06/2010 tarihinde tutanak tanzim edilerek, 10/06/2010 tarihinde savunması talep edilerek davacıya savunmasını bildirmesi için 7 günlük süre verildiği ve davacının da savunmasını 17/06/2010 tarihinde davalıya sunduğu davalının iş akdinin 17/06/2010 tarihinde 18/06/2010 tarihi itibarıyla feshedildiği sabittir. Tüm bu somut olgular ve yukarıdaki ilke kararı doğrultusunda davacının iş akdinin 6 günlük hak düşürücü süre içerisinde feshedildiği gözetilmeden davacı yararına kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın, yukarıda açıklanan nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 11.07.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.