

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/10777

Karar No. 2014/7376

Tarihi: 06.03.2014

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21

- **GEÇERLİ NEDENLE FESİH HAKKININ MAKUL SÜREDE KULLANILMASININ GEREKMESİ**
- **MAKUL SÜRENİN BELİRLENMESİNDE HAKLI NEDENLE FESİHLERDE UYGULANAN ALTI İŞ GÜNLÜK SÜRENİN ESAS ALINAMYACAĞI**
- **GEÇERLİ FESİHTE MAKUL SÜRENİN SOMUT OALYA GÖRE BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ. işverenin geçerli nedene dayanan fesihlerinde 26. maddede öngörülen hak düşürücü sürelerin işlemesi düşünülemez. Ancak geçerli nedenlerle fesih beyanı da, yenilik doğurucu bir hak olması nedeni ile bir hak düşürücü süreye tabi tutulması kaçınılmazdır. Yargıtay bu süreyi, makul bir süre olarak belirlemiş ve işverenin feshe konu geçerli nedeni öğrendikten sonra, fesih hakkını makul süre içinde kullanması gerektiğini, bu süre geçtikten sonra yapılan feshin geçersiz olacağını belirtmiştir(9. HD. 12.9.2005 gün ve 2005/24429 Esas, 2005/29361 Karar). Geçerli fesih nedeninin doğmasından sonra, feshin etkisizleştiği ve geçersizliğini yitirdiği sonucunun çıka-rılabilmesi için ne kadar bir süre geçmesi gerektiği konusunda mutlak bir süre verilemez. Haklı neden için öngörülen 26. maddede belirtilen süre de ölçü olamaz. Süre unsuru, somut olayın özellikleri ile birlikte de-ğerlendirilmelidir. Özellikle davranış ve yeterlilik nedeni ile fesihte, fesih hakkının kullandığı anda işçinin feshe konu edilen davranışı iş yerinde olumsuzluklara neden olmaya devam ediyor ve iş yerinde iş ilişkisinin devamını etkiliyorsa, bir anlamda işçinin davranışı veya diğer geçerli nedenler etkisini yitirmemiş ise, makul süre geçmediğinin kabulü gerekir.

DAVA :Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının iş sözleşmesinin feshinin hukuka aykırı ve geçersiz olduğunu, sık sık rapor aldığıının belirtildiğini, söz konusu raporların keyfi değil, sağlık sorunları nedeniyle alındığını, fesih gerekçesinin 4857 sayılı iş yasasının iş güvencesine ilişkin hükümlerine aykırı olduğunu belirterek, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işveren vekili, uçuş personeli olan davacının iş akdinin sık sık rapor alması nedeni ile uçuş operasyonunun aksamasına, iş gücü planlamasının olumsuz etkilenmesine, iş arkadaşlarının uçuş programlarında değişiklik yapılmasına neden olduğunu, bunun işyerinde olumsuzluklara yol açtığını, iş sözleşmesinin İş Kanunun 17. 18. ve 19. Maddeleri gereğince işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden

kaynaklanan geçerli sebeple kıdem ve ihbar tazminat ödenmek suretiyle feshedildiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece davacının iş sözleşmesinin geçerli nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesinde düzenlenen 6 iş günlük nispi ve bir yıllık mutlak hak düşürücü süre aynı yasanın 25. maddesinde ki haklı nedenlerle bildirimsiz fesihlerde uygulanacak olup, 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen geçerli fesih hallerinde uygulanacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır. Kısaca 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. Ancak geçerli nedenlerle fesih beyanı da, yenilik doğurucu bir hak olması nedeni ile bir hak düşürücü süreye tabi tutulması kaçınılmazdır. Yargıtay bu süreyi, makul bir süre olarak belirlemiş ve işverenin feshe konu geçerli nedeni öğrendikten sonra, fesih hakkını makul süre içinde kullanması gerektiğini, bu süre geçtikten sonra yapılan feshin geçersiz olacağını belirtmiştir(9. HD. 12.9.2005 gün ve 2005/24429 Esas, 2005/29361 Karar). Geçerli fesih nedeninin doğmasından sonra, feshin etkisizleştiği ve geçersizliğini yitirdiği sonucunun çıkartılabilmesi için ne kadar bir süre geçmesi gerektiği konusunda mutlak bir süre verilemez. Haklı neden için öngörülen 26. maddede belirtilen süre de ölçü olamaz. Süre unsuru, somut olayın özellikleri ile birlikte değerlendirilmelidir. Özellikle davranış ve yeterlilik nedeni ile fesihte, fesih hakkının kullandığı anda işçinin feshe konu edilen davranışı iş yerinde olumsuzluklara neden olmaya devam ediyor ve iş yerinde iş ilişkisinin devamını etkiliyorsa, bir anlamda işçinin davranışı veya diğer geçerli nedenler etkisini yitirmemiş ise, makul süre geçmediğinin kabulü gerekir.

Dosya içeriğine göre kabin amiri olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin görev yaptığı süre içerisinde sık sık rapor alması, bunu alışkanlık haline getirmesi, bunun işyerinde olumsuzluğa yol açması gerekçesiyle feshedildiği, davacının en son 20.12.2012 tarihinde 1 gün rapor aldığı, davacının 23.01.2013 tarihinde savunmasının istendiği, 29.01.2013 tarihinde savunmasını verdiği, iş sözleşmesinin ise 19.03.2013 tarihinde feshedildiği anlaşılmaktadır. Somut uyuşmazlıkta raporun alındığı tarihten fesih tarihine kadar yaklaşık 3 ay, savunmasının alındığı tarihten fesih tarihine kadar ise yaklaşık 2 ay geçmiştir. Fesih hakkının makul süre içinde kullanılmadığı anlaşılmaktadır. Davanın kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı bulunmuştur.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM:

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
 2. Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,
 3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 5 aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,
 4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,
 5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 6. Davacının yaptığı 581.00 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
 7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 1.500 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
 8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,
- Kesin olarak 06.03.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.