

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S.İşK/18-21**

**T.C**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2008/36528  
Karar No. 2009/16179  
Tarihi: 01.06.2009

- FESİH TARİHİNİ İŞÇİNİN KESİN OLARAK BELİRLEYECEK NİTELİKTE İŞLEM YAPMASI
- DAVA AÇMA SÜRESİNİN BU TARİHTEN BAŞLAYACAĞI
- FESİH İRADESİNİN FESİH YAZISINDA AÇIK VE KESİN OLARAK BELİRTİLMİŞ OLMASININ GEREKMESİ
- ŞARTA BAĞLI FESHİN KURAL OLARAK GEÇERLİ OLMAYACAĞI
- FESİH SEBEBİNİN YAZILI OLMA ZORUNLULUĞU
- İŞVERENİN FESİH SEBEBİYLE BAĞLI OLMASI
- İŞVERENİN İŞE İADE DAVASINDA FESİH YAZISINDA GÖSTERDİĞİ SEBEBİN DIŞINDA BİR FESİH SEBEBİ İLERİ SÜREMEYECEĞİ
- FESHİN BİZZAT İŞÇİYE YAPILMASININ GEREKMESİ

**ÖZETİ:** İşveren fesih bildiriminde bulunmuş, ancak bunu tebliğ etmemiş olmasına rağmen, örneğin, işçi, işvereni şikâyet ederek, fesih bildiriminin yapıldığı tarihi kesin olarak belirleyecek bir işlem yapmışsa, artık bu tarihin esas alınması uygun olacaktır. Bu anlamda işverenin fesih bildiriminin tebliğden imtina edildiği tutanakların tutulduğu tarih, tutanak düzenleyicilerinin doğrulaması halinde tebliğ tarihi sayılacaktır. Eylemli fesih halinde dava açma süresi, eylemli feshin yapıldığı tarihten itibaren işler. İşverenin fesih iradesi açık ve kesin olarak ortaya

konmalıdır. Kullanılan ifade o kadar açık ve seçik olmalı ki, işçi açısından, iş sözleşmesinin sona erdirildiği açıkça anlaşılır olmalıdır. Fesih bildiriminde, sözleşmeyi sona erdirme iradesi yanında ayrıca, sona erme zamanı da yeteri kadar açık ve yanlış anlaşılmaya sebebiyet vermeyecek şekilde ifade edilmiş olmalıdır.

Şarta bağlı fesih de kural olarak geçerli değildir. Zira, yenilik doğurucu bir beyan olan fesih bildirimini, tek taraflı olarak karşı tarafın hukuk alanına müdahale anlamına gelmekte ve sürekli borç ilişkisinin gelecekteki kaderini belirlemektedir. Bu sebeple, fesih bildiriminden, iş ilişkisinin ne zaman sona ereceği yeteri kadar açıklıkla anlaşılması gerekir. Şarta bağlı feshin ayrık hali, işçinin iradi davranışına bağlı olan durumlarda, örneğin değişiklik feshinde kendini gösterir. Görev değişikliğini kabul etmeme, verilen uyarı üzerine aynı eylemi tekrar ettiği takdire feshedileceği şartının bildirilmesi durumlarında, şarta bağlı fesih geçerli olacaktır. Şarta bağlı olarak geçerli bir şekilde iş sözleşmesinin feshedildiği durumlarda bildirim süresi, şartın gerçekleşmesiyle işlemeye başlayacaktır.

Sadece fesih bildiriminin değil fesih sebeplerinin de yazılı olması ve işverence fesih bildirimini ile gerekçelerini kapsayacak şekilde altının imzalanması gerekir. İşveren, fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlıdır. İşe iade davasındaki savunmasında ilaveten başka bir sebep ileri süremeyeceği gibi bu sebepten farklı bir sebebe dayanamaz.

Çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin panoda ilan suretiyle duyurulduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacı işçiye yapılmış olan usulüne uygun bir fesih bildiriminden ve bunun sonucu olarak, bir aylık hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemez. Fesih bildirimini davacıya bizzat yapılmalıdır.

**DAVA:** Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi M.A. Bostancı tarafından düzenlenen rapor

dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı, davalı işyerinde çalıştığını, iş sözleşmesinin, davalı tarafça, haksız ve geçersiz şekilde feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, davacı lehine, boшта geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatına hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, müvekkili Partinin 22 Temmuz 2007 tarihinde yapılan Milletvekili Genel Seçimlerinde yasanın hazine yardımına hak kazanılması için ön gördüğü oy oranını alamadığını, Parti gelirinin olmaması ve ileride ekonomik zorluğu düşülecek olması ihtimali karşısında işçilerin iş sözleşmelerinin feshedildiğini beyanla davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davacının iş sözleşmesinin 31.10.2007 tarihinde feshedildiği, bu tarihte feshin yapıldığı davacıya bildirildiği, davacının işverenlikte bu tarihten soma çalışması ve iş sözleşmesinin devam etmesinin bu sonucu değiştirmeyeceği, işveren haksız dahi olsa fesih bildirimden itibaren, 1 aylık sürede dava açılmamış ise işverenin gösterdiği fesih nedeninin geçerli olup olmadığını irdelenemeyeceği, dava harcının 27.03.2008 tarihinde ödendiği ve 20. maddedeki 1 aylık hak düşümü süresi geçirilerek dava açıldığı gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm, davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri süren işçinin, fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içerisinde feshin geçersizliği ve işe iade istemi ile dava açması gerekir. Bu süre hak düşürücü süre olup, resen dikkate alınması gerekir.

İşveren fesih bildiriminde bulunmuş, ancak bunu tebliğ etmemiş olmasına rağmen, örneğin, işçi, işvereni şikâyet ederek, fesih bildiriminin yapıldığı tarihi kesin olarak belirleyecek bir işlem yapmışsa, artık bu tarihin esas alınması uygun olacaktır. Bu anlamda işverenin fesih bildiriminin tebliğden imtina edildiği tutanakların tutulduğu tarih, tutanak düzenleyicilerinin doğrulaması halinde tebliğ tarihi sayılacaktır. Eylemli fesih halinde dava açma süresi, eylemli feshin yapıldığı tarihten itibaren işler. Fesih bildirimine karşı idari itiraz yolu öngören personel yönetmeliği ya da sözleşme hükümleri, dava açma süresini kesmeyeceği gibi, işçinin bu süre içinde hastalığı nedeni ile rapor alması da bu süreyi durdurmaz. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir. (15.09.2008 gün ve 2008/1860 Esas, 2008/23531 Karar sayılı ilamımız).

İş sözleşmesinin önel verilerek feshi halinde, dava açma süresi önelin sona ereceği tarihte değil, işverenin fesih bildirimini tebliğ ettiği tarihten başlar.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca aynı yasanın 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazılı fesih bildiriminin de, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde içermesi zorunludur.

Yazılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonu haizdir. Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, işveren fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25'inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır. "Geçerli bir sebep" yazılı fesih bildirimini ile belirtme zorunluluğu, "iş güvencesi kapsamı içindeki işçiler için zorunludur. (Dairemizin 23.06.2008 gün ve 2007/41025 Esas, 2008/17104 Karar sayılı ilamı).

İş Kanunu'nun 22'nci maddesine dayanılarak yapılacak değişiklik feshinde de aynı esaslar geçerli olup; fesih bildiriminin yazılı olması ve fesih sebeplerinin yazılı gösterilmesi geçerlilik koşuludur. İş Kanunu'nun 22'nci maddesi açısından dikkat edilmesi gereken diğer bir husus, işverenin değişiklik teklifini de yazılı yapmasıdır. Değişiklik teklifinin yazılı yapılması da geçerli bir icabın varlığından söz edebilmek için şarttır.

Fesih beyanı, İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde ön görüldüğü şekilde yazılı olarak kaleme alınmakla geçerli fesih için gerekli olan bütün şartlar yerine getirilmiş olmaz. Söz konusu beyanın, bu haliyle, yani yasal geçerlilik şartına uygun aşlının da muhataba (işçiye) ulaşması zorunludur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörülen yazılı şekil şartına uymamak feshi geçersiz kılar. Yazılı fesih bildiriminde, fesih açık ve kesin sebebinin gösterilmemesi, İş Kanunu'nun 20'nci maddesi anlamında fesinin geçersizliği sonucunu doğurur. (Dairemizin 15.09.2008 gün ve 2008/1011 Esas, 2008/23499 Karar sayılı ilamı).

İşverenin fesih iradesi açık ve kesin olarak ortaya konmalıdır. Kullanılan ifade o kadar açık ve seçik olmalı ki, işçi açısından, iş sözleşmesinin sona erdirildiği açıkça anlaşılır olmalıdır. Fesih bildiriminde, sözleşmeyi sona erdirmeye iradesi yanında ayrıca, sona erme zamanı da yeteri kadar açık ve yanlış anlaşılmaya sebebiyet vermeyecek şekilde ifade edilmiş olmalıdır.

Şarta bağlı fesih de kural olarak geçerli değildir. Zira, yenilik doğurucu bir beyan olan fesih bildirimini, tek taraflı olarak karşı tarafın hukuk alanına müdahale anlamına gelmekte ve sürekli borç ilişkisinin gelecekteki kaderini belirlemektedir. Bu sebeple, fesih bildiriminden, iş ilişkisinin ne zaman sona ereceği yeteri kadar açıklıkla anlaşılması gerekir. Şarta bağlı feshin ayrık hali, işçinin iradi davranışına bağlı olan durumlarda, örneğin değişiklik feshinde kendini gösterir. Görev değişikliğini kabul etmeme, verilen uyarı üzerine aynı eylemi tekrar ettiği takdire feshedileceği şartının bildirilmesi durumlarında, şarta bağlı fesih geçerli olacaktır. Şarta bağlı olarak geçerli bir şekilde iş sözleşmesinin feshedildiği durumlarda bildirim süresi, şartın gerçekleşmesiyle işlemeye başlayacaktır.

Sadece fesih bildirimini değil fesih sebeplerinin de yazılı olması ve işverence fesih bildirimini ile gerekçelerini kapsayacak şekilde altının imzalanması

gerekir. İşveren, fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlıdır. İşe iade davasındaki savunmasında ilaveten başka bir sebep ileri süremeyeceği gibi bu sebepten farklı bir sebebe dayanamaz. Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta davacı işçiye yapılan bir yazılı fesih bildirimini bulunmadığı, çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin panoda ilan suretiyle duyurulduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacı işçiye yapılmış olan usulüne uygun bir fesih bildiriminden ve bunun sonucu olarak, bir aylık hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemez. Fesih bildirimini davacıya bizzat yapılmalıdır. Mahkemece, davanın esasına girilerek uyuşmazlığın çözümlenmesi gerekirken yazılı gerekçe ile red hükmü kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 1.6.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.