

**Av. Mustafa AVCI**

Öz-İplik İş Sendikası Hukuk Müşaviri

# Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre

**T.C. YARGITAY 9. HUKUK  
DAİRESİ****Esas No** : 2006/17797**Karar No** : 2006/25426**Tarih** : 02.10.2006**KARAR ÖZETİ**

Geçerli nedenin bulunması durumunda; fesih hakkının kullanılması iş kanunu m.26'daki hak düşürücü süreye tabi değil ise de her hak gibi bu hakkın da objektif,hakkaniyete uygun ve makul bir süre içinde kullanılması gerekir. Dürüstlük kurallarına uygun süre içinde kullanılmaması feshi geçersiz hale getirir.

**DAVA**

Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, konuşulup düşünüldü.

**KARAR**

Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece savunmaya değer verilerek, davacının işyerinde çalışan diğer bir işçinin cep telefonundan kayıtlı olan bayanların telefonlarını alarak onları rahatsız ettiği, rahatsız edilen bayanlar ve cep telefonu alınan işçinin, davacıyı işverene şikayet ettiği, davacının telefonla aradığını kabul ettiği, davacının eyleminin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesi kapsamında kalmasa da, işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, feshin geçerli nedene dayandığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

İşverenin, işçinin iş sözleşmesinin feshini gerektiren nedeni öğrendikten sonra, haklı neden bulunduğu takdirde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesi uyarınca 6 günlük hak düşürücü süre içinde fesih hakkını kullanması gerekir. Bu süre içinde kullanılmayan fesih hakkı, iş sözleşmesinin feshini haksız hale getirir. İşverenin bu süre geçtikten sonra iş sözleşmesini feshetmesi, haklı nedeni bertaraf etse de, geçerli nedeni ortadan kaldırmayacaktır. Ancak bu sürenin de

objektif ve hakkaniyete uygun bir süre olması ve uzun süre geçtikten sonra feshetme hakkının bir baskı unsuru olarak kullanılmaması gerekir. Bir başka anlatımla kişiler haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uygun hareket etmelidir.

Dosya içeriğine göre, davacının iş sözleşmesinin feshine konu edilen telefonla rahatsız etme olayının, fesih tarihi olan 25.07.2005 tarihinden yaklaşık 4 ay önce meydana geldiği, bu olay nedeni ile davacı işçinin savunmasının 25.04.2005 tarihinde alındığı ve iddiaya göre, davacı işçinin görev yerinin değiştirildiği anlaşılmaktadır. Bu olaydan sonra, davacı işçinin aynı eylemlere devam ettiği ve işyerinde olumsuzluklara yol açan davranışları bulunduğu da kanıtlanmış değildir. Somut uyuşmazlıkta davalı işveren, fesih hakkını kullanırken dürüstlük kuralına uymamıştır. Fesih geçerli nedene dayanmaktadır. Davanın kabulü yerine reddi hatalıdır.

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

## SONUÇ

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2. Feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,

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 4 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine,

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 gerektiğine,

5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6. Davacının yapmış olduğu 54,90 YTL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 400-YTL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgilisine iadesine,

Kesin olarak 02.10.2006 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

## Kararın İncelenmesi

Uyuşmazlığa konu olayda; davacı işçinin işyerinde çalışan diğer bir işçinin cep telefonundan telefonda kayıtlı bayanların telefonlarını alarak rahatsız ettiği, rahatsız edilen bayanların ve cep telefonu alınan işçinin şikâyeti üzerine davacının da suçlamaları kabul ettiği hususlarında yerel mahkeme ve Yargıtay arasında herhangi ayrılık bulunmamaktadır.

Yerel mahkeme söz konusu olaydaki davacı eyleminin 4857 sayılı Yasa'nın 25/2 maddesi kapsamında kalmamakla birlikte işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, feshin geçerli nedene dayandığı sonucuna vararak davayı reddetmiştir.

Davacı işçinin temyiz başvurusu üzerine inceleme yapan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi olaya bir başka açıdan yaklaşarak 4857 sayılı İş Kanunu m. 26'daki hak düşürücü sürenin somut uyuşmazlıkta olduğu gibi 4857/18. maddede düzenlenmiş geçer-

li fesih nedenleri açısından uygulama imkânı bulunmadığını kabul etmekle birlikte, genel nitelikteki hakların ve borçların dürüstlük kurallarına uygun kullanımını öngören Medeni Kanun m. 2'den hareketle, geçerli nedene dayalı fesihlerin dahi kullanımının belirli sürelerle bağlı olduğu sonucuna vararak, fesih hakkının makul süre içinde kullanılmamış olmasından dolayı yapılan feshin geçerli nedene dayanmadığı sonucuna varmıştır.

Yargıtay kararının değerlendirilmesinden önce Yargıtay'ı böyle bir sonuca götüren yasal duruma göz atmakta yarar görülmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "derhal fesih hakkını kullanma süresi" başlıklı 26. maddesi (1475/18) 24 ve 25'inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak al-

tı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkra öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.” düzenlemesini hangi olup gerek m. 24/2 (işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı) gerekse m. 24/2 (işverenin derhal fesih hakkı) belirtilen hak düşürücü süreler içinde kullanılması öngörülmüş olup, fesih süresi içinde kullanılması durumunda haklı feshin sonuçlarını doğururken, anılan süreler aşıldıktan sonra kullanılması durumunda gerçekleştirilen fesih, Yargıtay kararında da işaret edildiği üzere bu defa haksız feshedilmeyeceği yönünde bir güven oluşturacaktır.

nına sahip olmasına karşın bu yola gitmeyerek işçiyi çalıştırmaya devam etmesi, belirli bir bekleme süresi sonunda; işçide iş sözleşmesinin bu nedene dayalı olarak feshedilmeyeceği yönünde bir güven oluşturacaktır. Muhatabında hareketsiz kalarak da olsa objektif çerçevede böyle bir durum oluşturduktan, sonraki bir aşamada ve aynı olaya bağlı olarak fesih yoluna gidilmesi güven nazariyesi açısından tartışmaya açık hale gelecektir. Yargıtay kararında da isabetli olarak belirtildiği gibi istenildiği zaman fesih hakkının kullanılabilmesinin kabulü, fesih hakkının işçi üzerinde uzunca bir süre baskı unsuru olarak kullanılmasına izin vermek anlamına gelecektir ki, bu durumun işçi ve ailesi üzerindeki olumsuz psikolojik etkilerini de göz ardı etmemek gerekir. Belirsizliğin sürmesinin işyeri ortamı

## İşverenin geçerli nedenle fesih imkânına sahip olmasına karşın bu yola gitmeyerek işçiyi çalıştırmaya devam etmesi, belirli bir bekleme süresi sonunda işçide, iş sözleşmesinin bu nedene dayalı olarak feshedilmeyeceği yönünde bir güven oluşturacaktır.

Oysa feshin geçerli nedene dayandırılmasını öngören, geçerli fesih nedenlerine dayalı işveren feshi, yukarıda ortaya konulan 4857/26. maddesi kapsamında olmadığı gibi, geçerli nedenlere dayalı fesih durumu için; geçerli fesih nedeni oluşturabilecek durumlar ve geçerli fesih nedenine dayanma zorunluluğu (m. 18) fesihte izlenecek usule (m. 19) ilişkin düzenlemelere yer verildiği halde, fesih hakkının kullanılabilmesi süre konusunda her hangi bir kayıt öngörülmemiştir. (4857/18 vd)

Böyle bir sürenin öngörülmemiş olması karşısında; geçerli nedenle fesih hakkının kullanımının bir süreye tabi olmadığı, işverence istediği bir zamanda, ilanıya kullanılabileceği sonucuna varılabilir mi? Soruya olumsuz cevap vermek gerektir. Her şeyden önce, keyfi fesihleri engellemek-belirli çerçevede iş güvencesi sağlamak- amacıyla getirilmiş bir yasal düzenlemeden böyle bir sonuç varmak amaca uygun olmayacaktır.

Şüphesiz böyle bir kabulü, iş sözleşmesinin taraflara yüklediği hak ve borçların niteliği, hukuki güvenlik, güven teorisi, genel hukuk ilkeleri ve yaşam gerçekleriyle bağdaştırmak da mümkün olmak gerekir. İşverenin geçerli nedenle fesih imkânı

ve çalışma ilişkilerine olumsuz yansımaları da söz konusu olabilecektir. Diğer yandan, Yargıtay kararında işaret edilen şekliyle somut uyumsuzlukta işverence geçerli fesih nedeninin mevcudiyetine karşın fesih yoluna gidilmeyerek eylem bir başka şekilde cezalandırılmış ise (davacı işçinin görev yerinin değiştirilmesinden söz edilmektedir) fesih hakkının kullanılmasından bir anlamda vazgeçilmiş olmakla ve aynı eylem nedeniyle ikinci kez cezalandırma kabul edilemeyeceğinden, bu ihtimalde makul kabul edilebilecek süre içerisinde de olsa geçerli fesih yoluna gidilemeyeceği kabul edilmelidir (9.HD. 21.10.1996/9717-1981 aynı eylem nedeniyle işçinin iki kez cezalandırılmasına cevaz verilemez. 9.HD. 7.4.1999/4669-6916 uyarı cezası verilen aynı eyleme dayanılarak aktin feshi yerinde değildir.)

4857 sayılı İş Kanunu'nun mevcut düzenlemesi karşısında, iki tarafın hak ve menfaatlerinin nasıl bağdaştırılacağı sorusu ortaya çıkmaktadır.

Konuya doğrudan uygulanabilecek açık bir düzenleme bulunmaması nedeniyle, zorunlu olarak objektif iyi niyet (doğruluk ve dürüstlük) kurallarına başvurmak gerekmektedir. Gerçekten de Mede-

## Yargıtay kararında da isabetli olarak belirtildiği gibi istenildiği zaman fesih hakkının kullanılabilceğinin kabulü, fesih hakkının işçi üzerinde uzunca bir süre baskı unsuru olarak kullanılmasına izin vermek anlamına gelecektir.

ni Kanun'un 2. maddesinde "Madde 2 - Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz." şeklinde formüle edilmiş bu kurallardan çözüme ulaşmanın gerekliliği ortadadır. Ancak, bunu yaparken Medeni Kanun 2. madde düzenlemesinin ikinci derecede uygulanması gereken bir hüküm olduğu, her olayı bu çerçevede değerlendirip, çözmeye çalışmanın hukuk güvenliğini ortadan kaldıracabilecek bir başka tehlike olduğu gerçeğini de göz ardı etmemek gerekir.

Peki tarafların menfaatlerini dengeleyecek makul ve kabul edilebilir süre ne olmalıdır, ölçüsü nedir? Şüphesiz adil, hakkaniyete uygun ve genel kabul görecektir böyle bir süreye ulaşmak hiç de kolay olmayıp, mahiyeti gereği çeşitli güçlükler barındırmaktadır. Her somut olayı özellikleri bakımından ayrı ayrı değerlendirmek gerekecektir. İşçinin işyerindeki çalışma süresi, geçerli fesih nedeninin işin yürütümü ve işyerinde yol açtığı olumsuzluklara etki süresi, tüm yönleri ve sonuçlarıyla ortaya çıkma süreci, olayın vuku bulmasından sonrasına ait işveren tutum ve davranışları, aynı veya benzer mahiyetteki davranışların tekrarlanma durumu, eşit işlem yapma borcu vs...

Karara konu uyuşmazlık bakımından Yargıtay, telefonla rahatsız etme eyleminin meydana gelmesinden dört ay, işçinin savunmasının alınmasından üç ay sonra fesih yoluna gidilmiş olmasını, geçerli nedene dayalı feshin makul ve hakkaniyete uygun bir süre içinde kullanılmadığı şeklinde değerlendirmiştir.

Yargıtay'ca varılan sonuç isabetli ve önceki kararlarıyla uyumludur. "9.HD. 06.03.2006/3700-5540

Haklı nedene dayanmayan feshin geçerli nedene dayanması mümkün olup, geçerli nedenle feshin 4857/26'daki altı iş günlük süre değil, makul kabul edilebilir bir süre içinde yapılması yeterlidir. Uygun ve makul bir süre içinde yapılmamışsa salt bu nedenle geçerli nedene dayanmadığı kabul edilir. Somut olayda geçerli nedenlerin bulunup bulunmadığı araştırılarak feshin geçersizliği ve işe iade talebinin kabul veya reddi gerekir." (Aynı yönde 03.04.2006/4727-8246).