

DERHAL FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ

1. GENEL OLARAK

İşçi veya işverenin 4857 sayılı Kanununun 24 ve 25 inci maddelerinde düzenlenmiş olan ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayalı olarak fesih yetkisini kullanma hakkı, aynı Kanununun 26 ncı maddesinde süreye bağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Derhal fesih hakkını kullanma süresi" başlıklı 26 ncı maddesi, "24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak 6 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 fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır." düzenlemesini içermektedir.

İşçi veya işveren tarafından söz konusu yasal düzenlemede öngörülen süreler içinde derhal fesih hakkı kullanılmazsa, artık derhal/önelsiz fesih hakkı kullanılamaz.

4857 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesinde yer alan altı işgünü ve bir yıllık süreler hak düşürücü süre niteliğindedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin feshinde tarafların uymakla yükümlü oldukları hak düşürücü süre, iş sözleşmesinin *derhal feshini* gerektiren haller için öngörülmüştür.

Fesih haklı bir nedene dayansa da İK 26/1'de öngörülen sürenin geçirilmesinden sonra yapılmışsa, haksız feshin hüküm ve sonuçları uygulanır. Haksız olarak sözleşmeyi bozmuş taraf diğer tarafa ihbar tazminatı ile şartları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödemekten sorumlu olur.

Hak düşürücü sürenin niteliğinden dolayı taraflar ileri sürmese dahi, hâkim tarafından yargılama sürecinde resen dikkate alınmak zorundadır.

6 iş günlük süre işçi ya da işverenin haklı feshe neden olan olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Fesih hakkının öğrenmeden itibaren 6 iş günü ve olayın gerçekleşmesinden itibaren 1 yıl içinde kullanılması şarttır, sürelerden birinin dahi geçmiş olması haklı fesih imkanını ortadan kaldırır.

Olayı öğrenme günü hesaba katılmaksızın, takip eden iş günleri sayılarak 6 günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer.

İşverenin tüzel kişi olması durumunda altı iş günlük süre feshe yetkili makamın olayı öğrendiği günden başlar. Bu konuda müfettiş soruşturması yapılması, olayın disiplin kurulunca görüşülmesi süreyi başlatmaz. Olayın feshe yetkili kişi ya da kurula intikal ettirildiği tarih 6 iş günlük sürenin başlangıcını oluşturur. 1 yıllık süre ise her durumda olayın gerçekleştiği günden başlar.

4857 İş Kanunu'nda işçinin maddi çıkar sağlamış olması halinde bir yıllık sürenin işlemeyeceği düzenlenmiştir. Buna göre, haklı feshe neden olan olayda işçinin maddi bir menfaati olmuşsa, 6 iş gününe riayet etmek koşuluyla olayın üzerinden ne kadar süre geçerse geçsin işverenin haklı fesih imkanı vardır.



6 iş günlük ve 1 yıllık hak düşürücü süreler, işçi açısından 24/2 ve işveren açısından ise 25/2 maddede belirtilen sebeplere dayanan fesihler yönünden söz konusudur. Bu nedenle, İş Kanunu'nun 24 ve 25 inci maddelerinin 1,3 ve 4 üncü bölümlerine giren hallerde, geçerli nedene dayanan fesih hallerinde aynı kanunun 26 ncı maddesinde öngörülen hak düşürücü süreler işlemez.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 15 inci maddesinde de fesih hakkını kullanma süresi ayrıca düzenlenmiştir. Söz konusu yasal düzenlemeye göre, "14 üncü maddede işveren, işveren vekili veya gemi adamına tanınan akdi feshetmek yetkisi (14 üncü maddenin 1,2,3 üncü bölümleri uyarınca işçi, işveren ya da her ikisi tarafından iş sözleşmesinin önelsiz fesih hallerinde), iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öbür tarafın öğrendiği günden başlayarak 6 iş günü geçtikten ve herhalde fiilin vukuundan itibaren 1 sene sonra kullanılamaz. Bu hallere dayanılarak akdi süresi içinde fesheden taraf ayrıca mahkemeye başvurarak öbür taraftan bir tazminat isteyebilir."

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda ise bildirimsiz fesih açısından hak düşürücü bir süre öngörülmemiştir.

Öğretide ortaya çıkan boşluğun İş Kanunu ile doldurulmasının uygun olacağı savunulmaktadır. Yargıtay'a göre de 4857 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen fesih sürelerinin gazeteciler bakımından da uygulanması gerekir¹

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na tabi sözleşmelerde haklı nedenle derhal fesih hakkının kullanımı, kanunda açıkça belirlenmiş bir süreye bağlı değildir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 435 inci maddesinde bu konuda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte burada da çok geciktirilmeksizin fesih hakkının kullanılması gerekir. Bu süreyi, olayın haklı bir neden olup olmadığının tespiti için gereken süre kadar değerlendirmek uygun olacaktır.²

2. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE VE YARGITAY UYGULAMASI

2.1.HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİNİN İŞLEMESİ İÇİN FESHE KONU FİİLİN TAMAMLANMASININ GEREKTİĞİ

İş Kanunu'nun 26 ncı maddesinde işçi ve işverene ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle tanınan iş sözleşmesini fesih hakkı hak düşürücü süreye bağlanmıştır.

Hak düşürücü süresinin işlemeye başlaması için öncelikle feshe konu fiilin tamamlanması gerekmektedir. Eğer fiil tamamlanmamışsa hak düşümü süresi de işlemeye başlamayacaktır.³

Ayrıca haklı fesih nedeninin devamlı olması halinde de hak düşürücü süre işlemez. Örneğin ücreti ödenmeyen işçi ücret ödemesi yapılmadığı sürece her zaman haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir.

"...Haklı fesih sebebinin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemez. Yine işyerinde işi yavaşlatma ve üretimi düşürme eyleminin süreklilik göstermesi durumunda, 6 iş günlük süre eylemin bittiği tarihten başlar.

¹ Yusuf Yigit, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Sözleşmesinin Fesih Hakkını Kullanma Süresi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.27, S.3, 2019, s.749-784., Dipnot 44, Y.22HD, 07.05.2014, 10810/11780,

² Yusuf Yigit, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Sözleşmesinin Fesih Hakkını Kullanma Süresi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.27, S.3, 2019, s.749-784., Dipnot 46

³ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İşi Hukuku, On İki Levha Yayınları, Güncellenmiş 5.Baskı, s.810



İşçinin ücretinin ödenmemesi temadi eden bir durum olmakla birlikte fesih hakkı ödemenin yapıldığı ana kadar kullanılabilir. Aksi halde Kanun'un 24/2-e maddesinde öngörülen neden ortadan kalkmış olur. Fesih iradesinin 6 iş günü içinde açıklanması yeterli olup, bu süre içinde tebligatın muhatabına ulaşmış olması şart değildir."⁴

İş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle feshinde hak düşürücü süre devamsızlığın tamamlanıp işçinin çalışmaya başladığı tarihten itibaren başlar. Eğer devamsızlık durumu sürüyorsa, her devamsızlık günü yeni bir süre başlatır.⁵

"...Somut olayda, davacının iş sözleşmesi 09.09.2014 – 15.09.2014 tarihleri arasında tutulan devamsızlık tutanaklarına göre devamsızlık yaptığı için 29.09.2014 tarihli fesih bildirimini ile 16.09.2014 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2-g maddesi gereğince feshedilmiştir. Her ne kadar mahkemece 6 günlük hak düşürücü süre geçtikten sonra iş sözleşmesinin feshedildiği gerekçesiyle feshin haksız olduğu sonucuna ulaşılmışsa da haklı fesih sebebinin devamlı olması durumunda hak düşürücü sürenin işlemeyeceği, devamsızlığın da temadi eden bir durum olduğu ve iş sözleşmesinin işverence 16.09.2014 tarihi itibarıyla feshedildiği gözetilmeden mahkemenin kabulü hatalı olmuştur."⁶

Yargıtay, cinsel tacize dayanan haklı nedenle işçi tarafından fesih hakkının kullanılmasında da cinsel tacizin etki ve sonuçlarının temadi etmekte olduğu ve bir nevi mobbinge dönüştüğü eylemlerde hak düşürücü sürenin işlemeyeceğine karar vermiştir.

"...Somut olayımızda davacı işyerinde genel müdür asistanı olarak çalışmıştır. Davacı amiri tarafından cinsel ilişki teklif edildiğini, kabul edilmeyince performans notunun düşürüldüğünü, işyerinde olayın duyulması neticesinde bunalıma girerek çalışamaz hale gelmesi nedeniyle iş akdini sonlandırmak zorunda kaldığını iddia etmiştir....Taciz olayının etkisi ve sonuçları temadi etmekte olup davacının olayların vahameti neticesinde de psikolojik bunalıma girmesi, daha evvel performansına ilişkin olumsuz bir değerlendirme bulunmamasına rağmen bu olaylardan sonra performans notunun düşürülmesi, 21.07.2006 tarihinde işyerine ihtarname çekerek işverenden amiri hakkında soruşturma başlatılarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi ve akabinde 01.08.2006 tarihinde de iş akdini bu olaylar nedeniyle feshetmesi nedeniyle temadi eden ve sonuçları itibarıyla bir nevi mobbinge dönüşen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinden bahsedilemez..."⁷

Yargıtaya, işçinin ehliyetsiz araç kullanma fiili temadi ettiğinde (uzadığında, sürdüğünde) 1 yıllık hak düşürücü sürenin işlemeyeceğini kabul etmiştir.⁸

2.2.ALTI GÜNLÜK HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN OLAYI ÖĞRENME TARİHİNDEN İTİBAREN BAŞLAMASI

Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanılarak iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih hakkının kullanımında öngörülmüş olan 6 iş günlük süre; işçi ya da işverenin haklı feshe neden olan

⁴ YHGK.T.08.03.2017, E. 2014/2352, K. 2017/438

⁵ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İşi Hukuku, On iki Levha Yayınları, Güncellenmiş 5.Baskı, s.810

⁶ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İşi Hukuku, On iki Levha Yayınları, Güncellenmiş 5.Baskı, s.810, Y.22.HD., T.15.05.2019, E.2017/21962, K.2019/10681)

⁷ A.g.e., s.811, Y.9.HD., T.04.11.2010, E.2008/37500, K.2010/31544

⁸ Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, sayfa 121, Y.9.HD., T.03.10.2018, E.2018/160, K.2018/22054



olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Olayı öğrenme günü hesaba katılmaksızın, takip eden iş günleri sayılarak 6 günün bitiminde haklı nedenle fesih hakkı sona erer.

İşçinin hafta tatili dışında kalan günler iş günü olarak değerlendirilir. İşyerinde cumartesi, pazar günleri ve genel tatillerde çalışılması halinde bu günlerde işgünüden sayılır. Ancak belirtilen günlerde işyeri açık olmakla birlikte sadece güvenlik hizmeti veya arıza nitelikte bazı işler yapılıyorsa bugün iş gününden sayılmaz.⁹

1 yıllık süre ise her durumda **olayın gerçekleştiği günden** başlar. Genel olarak hak düşürücü olan 1 yıllık süre olayın meydana geldiği tarihten itibaren hesaplanacak bir takvim yılıdır. Bu 1 yıl içinde olayın öğrenildiği tarihten itibaren 6 iş günlük süreye riayet edilerek fesih hakkının kullanılması gerekmektedir.¹⁰

“4857 sayılı Kanununun 26 ncı maddesinde öngörülen 6 iş günlük ve 1 yıllık süreler ayrı ayrı hak düşürücü niteliktedir. Bir başka anlatımla, fesih hakkının öğrenmeden itibaren altı iş günü ve olayın gerçekleşmesinden itibaren 1 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.

Yasal düzenlemede belirtilen süreler geçtikten sonra bildirimsiz fesih hakkını kullanan taraf, haksız olarak sözleşmeyi bozmuş sayılacağından ihbar tazminatı ile şartları oluşmuşsa kıdem tazminatından sorumlu olur.

“6 iş günlük ve 1 yıllık hak düşürücü süreler, işçi açısından 24/2 madde, işveren açısından ise 25/2 maddede belirtilen sebeplere dayanan fesihler yönünden aranmalıdır. Bu itibarla, belirtilen süreler diğer bentlerde yer alan sağlık nedenleri, zorlayıcı nedenler ya da tutukluluk hallerinde yapılacak fesihlerle, geçerli nedene dayanan fesih durumlarında, 26 ncı maddede öngörülen hak düşürücü süreler işlemez.”¹¹

İşverenin tüzel kişi olması halinde 6 günlük süre feshe yetkili organın öğrendiği günden başlar.¹²

Bu konuda müfettiş soruşturması yapılması, olayın disiplin kurulunca görüşülmesi süreyi başlatmaz. Olayın feshe yetkili kişi ya da kurula intikal ettirildiği gün 6 iş günlük sürenin başlangıcını oluşturur.

“...Şayet fesih yetkisi, bir makama ait ise veya işverence fesih yetkisi verilmiş işveren vekili veya vekilleri söz konusu ise, ilgili makam veya işveren vekilinin veya vekillerinin birinin olayı öğrenme tarihi, sürenin başlangıç tarihidir. Olay ve fail hakkında bir soruşturma yapılıyorsa, 6 iş günlük süre, soruşturma sonucunun feshe yetkili kişi veya makam tarafından öğrenildiği tarihten; olay disiplin kuruluna intikal ettirilmişse, disiplin kurulu kararının öğrenildiği tarihten itibaren başlayacaktır. Disiplin olayının, yetkili makamın bilgisi ve iradesi haricinde geciktirilerek 6 iş günü geçtikten sonra disiplin kuruluna intikal ettirilmiş olması durumu değiştirmez; yetkili makam disiplin kurulu kararını öğrendiği tarih itibari ile altı iş günü içinde fesihte bulunabilir. 6 iş günlük sürenin, faili bilinmeyen bir olayda, olayın öğrenildiği tarihten değil de failin kim olduğunun öğrenildiği tarihten itibaren başladığının kabul edilmesi gerekecektir.”¹³

⁹ Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, sayfa 120

¹⁰ H. Mollamahmutoglu, M. Astarlı. U Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, s.810

¹¹ YHGK Esas: 2014/2352 Karar: 2017/438 Tarih: 8.03.2017

¹² Sarper Süzek, İş Hukuku Beta Yayınları, 22. Baskı, s.718, Dipnot 99, YHGK, 16.05.2019, 22-3352/569

¹³ YHGK, T.22.03.2017, E.2015/1046, K.2017/535



“...Somut uyuşmazlıkta feshe konu olay sonrasında soruşturma yapılarak, yapılacak işleme ilişkin işyeri Disiplin Kurulu 31.01.2020 tarihinde davacının iş sözleşmesinin feshinin gerektiğine karar vermiş olup bu karara dayanılarak 03.02.2020 tarihinde fesih işleminin tamamlandığı anlaşılmaktadır. Feshe yetkili makam Yönetim Kurulu olmakla birlikte her ne kadar dosyada Yönetim Kurulu kararı yoksa da Disiplin Kurulu kararından sonra Yönetim Kurulu kararı alındığı göz önüne alındığında; Disiplin Kurulu kararından 3 gün sonra iş sözleşmesinin feshedildiği görülmektedir. Bu durum da feshin, 6 iş günlük hak düşürücü süre içerisinde gerçekleştiğinin kabulünde de bir isabetsizlik bulunmamaktadır.¹⁴

4857 sayılı İş Kanunu'nun 26 ncı maddesinde işçinin maddi çıkar sağlaması halinde 1 yıllık hak düşürücü sürenin uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır.

“Davacının eylemleri doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış niteliğinde olup, işçinin sadakat borcunun açık ihlalidir. Aynı maddede işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde 1 yıllık sürenin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Yukarıda belirtildiği üzere davacının sabit kabul edilen eylemleri ile haksız kazanç elde ettiği anlaşıldığından hak düşürücü sürenin geçmediği kanaatine varılmıştır.¹⁵

2.3. HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRELERİNİN GEÇİRİLMESİ HALİNDE FESHİN SONUÇLARINI DOĞURMASI

İş Kanunu'nun 26 ncı maddesinde öngörülen sürelerin geçirilmesi halinde fesih haklı bir nedene dayansa da haksız feshin hüküm ve sonuçlarını doğurur. İş Kanunu'nun 26 ncı maddesindeki süreler hak düşürücü sürelerdir. Bu süreler dava esnasında hakim tarafından kendiliğinden göz önünde bulundurulur.

Hak düşürücü süre, İş Kanunu'nun 24 ve 25 inci maddelerinin 2 nci fıkralarında belirtilmiş olan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere veya benzerlerine dayanılarak yapılan fesihlerde söz konusudur. Geçerli nedenle yapılacak fesihler için İş Kanunu'nun 26 ncı maddesindeki süreler uygulanmaz. Ancak işverenin geçerli nedenle feshi de makul bir süre içinde gerçekleştirmesi gerekir. Burada önemli olan geçerli nedenin ortadan kalkmamış olmasıdır.¹⁶

Yargıtaya göre, işverenin fesih hakkını 6 iş günlük süre sonrasında kullanmaması feshi haksız hale getirir de somut olayda geçerli nedenin söz konusu olup olmadığı ve fesih hakkının makul sürede kullanılıp kullanılmadığının araştırılması gerekir.¹⁷

İşverence yapılan fesihte, sözleşmenin altı işgünü içinde feshedildiğinin ispatı işverene aittir. Fesih iradesinin altı işgünü içinde açıklanması yeterli olup, bu süre içinde tebligatın muhataba ulaşmış olması şart değildir.

2.4. SÖZLEŞMEYİ HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜREDE FESHEDEN TARAFIN DİĞER TARAFTAN AYRICA TAZMİNAT TALEP ETME HAKKI

İş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 ve 25 inci maddelerinin 2 nci fıkrasında belirtilen nedenlerle aynı kanunun 26 ncı maddesinde belirtilen süreler zarfında (6 iş günü ve 1 yıl) fesheden tarafın diğer taraftan tazminat talep etme hakkı saklıdır.

¹⁴Seracettin Göktaş, İş Hukuku Yargıtay Uygulaması, Seçkin Yayınları, Ankara 2024, s.155, Y.9.HD, T.09.05.2022, E.2022/5063, K.2022/5697

¹⁵Seracettin Göktaş, İş Hukuku Yargıtay Uygulaması, Seçkin Yayınları, Ankara 2024, s.154, Y.9.HD, T.08.11.2022, E. 2022/12179, K.2022/14523

¹⁶Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, sayfa 121

¹⁷N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 36.Bası, s.687, Y.9.HD., T.19.06.2017, E.2016/16046, K.2017/1093



Bu durumda, taraflar birbirinden genel hükümlere göre maddi ve manevi tazminat istenebilir. Manevi tazminat, ahlak ve iyi niyet kurallarına uyulmaması nedeniyle yapılan fesihlerde; genelde bir kişilik hakkına saldırıda söz konusu olmaktadır.¹⁸

İş sözleşmesini yukarıda belirtilen nedenle işçi feshetmişse tazminat hakkı işçinin, işveren feshetmiş ise işvereninindir.

Tazminat hakkı için zarar, nedensellik ve hukuka aykırılık koşullarının varlığı gerekir. Manevi tazminatın normatif dayanaklarını Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu hükümleri oluşturmaktadır. Kanıt yükü, sözleşmeyi bozan tarafa düşmektedir.¹⁹

2.5. DİĞER HAKLI NEDENLERLE FESİH HALLERİNDE HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE

İş Kanunu'nun 26 ncı maddesinde düzenlenmiş olan 6 iş günü ve 1 yıllık süreler aynı kanunun 24 üncü maddesi ve 25 inci maddesinin 2 nci fıkralarında yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanan fesihler için geçerlidir.

İş Kanunu'nun 24 ve 25 inci maddelerinde yer alan diğer haklı fesih nedenleri için böyle bir hak düşürücü süre öngörülmemiştir.

Ancak bu haller (İş Kanunu'nun 24/1,24/3, 25/1, 3 ve 4 üncü fıkraları) için bir süre öngörülmemiş olması, fesih hakkının bir süreye bağlı olmaksızın kullanılabilmesi anlamına gelmemektedir. Bu hallerde haklı nedenle fesih hakkının, haklı neden oluşturulan hal sona erip işçi işe dönene kadar kullanılması mümkündür.²⁰

Örneğin, zorlayıcı nedenle işçinin işe devam edememesi halinde, işveren zorlayıcı neden devam ettiği sürece İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca fesih hakkını kullanabilecektir. Ancak zorlayıcı neden ortadan kalkıp işçi işine döndüğünde, artık bu nedene dayanan fesih hakkı da ortadan kalkmış olacaktır. İş Kanunu'nun 24 ve 25 inci maddelerinin 2 nci bentlerinin dışındaki fesih halleri bakımından fesih hakkını kullanma süresi, fesih nedeninin devamına bağlıdır. Fesih nedeni ortadan kalktığı anda, fesih hakkı da ortadan kalkar.²¹

Konuyla ilgili Yargıtay uygulaması da 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26 ncı maddesinde bahsedilen hak düşürücü sürenin, aynı Kanun'un 24/2 ve 25/2 nci fıkrası uyarınca ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlar nedeniyle yapılan fesihlerde uygulanabileceği, söz konusu yasal düzenlemelerin diğer fıkralarında düzenlenmiş olan fesih nedenleri bakımından hak düşürücü sürenin öngörülmediği, bu haller bakımından feshin makul sürede yapılmasının yeterli olduğu yönündedir.

3. SONUÇ

İşçi veya işverenin 4857 sayılı Kanunun 24 ve 25 inci maddelerinde düzenlenen ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak iş sözleşmesini derhal fesih hakkı, aynı kanunun 26 ncı maddesinde düzenlenmiş ve süreye bağlanmıştır.

4857 sayılı Kanunu'nun "Derhal fesih hakkını kullanma süresi" başlıklı 26 ncı maddesi uyarınca işçi ve işverene, aynı kanunun 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği

¹⁸ Mustafa Kılıçoğlu, İlayda Kılıçoğlu Ada, İş Kanunu Yorumu, Bilgi Yayınevi, Ankara 2019, s.747

¹⁹ Mustafa Kılıçoğlu, İlayda Kılıçoğlu Ada, İş Kanunu Yorumu, Bilgi Yayınevi, Ankara 2019, s.748,749

²⁰ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, On İki Levha Yayınları, Güncellenmiş 5.Baskı, s.814

²¹ A.g.e., s.815



günden başlayarak 6 iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren 1 yıl içinde iş sözleşmesini fesih yetkisi tanınmıştır.

Bu süreler hak düşürücü süre olarak kabul edilmektedir.

Bu nedenle, feshin süresinde yapıp yapılmadığı hakim tarafından resen tespit edilmek zorundadır.

Kanun, **hak düşürücü süreyi "iş günü"** şeklinde belirlediğinden süre, iş günleri dikkate alınarak hesaplanacaktır.

6 iş günlük süre, işverenin veya işçinin olayı öğrendiği tarihten başlar. Olayı öğrenme günü sayılmaz. Takip eden işgünleri sayılarak 6 ncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer. İşçinin hafta tatili dışında kalan günler iş günü olarak değerlendirilir.

İşveren yönünden süre, feshine yetkili makamın öğrenmesiyle başlayacaktır. Fesih öncesi disiplin kurulu araştırması, soruşturması gibi işyeri denetim mekanizmalarına başvurulması halinde ise hak düşürücü süre bu soruşturmanın sona erdiği tarihten itibaren işleyecektir.

Genel olarak hak düşürücü olan 1 yıllık süre ise her durumda olayın meydana geldiği tarihten itibaren hesaplanacak bir takvim yılıdır. Bu 1 yıl içinde olayın öğrenildiği tarihten itibaren 6 iş günlük süreye riayet edilerek fesih hakkının kullanılması gerekmektedir.

İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde, iş sözleşmesinin feshine disiplin soruşturması sonucunda karar verileceği düzenlenmişse İş Kanunu'nun 26 ncı maddesinde yer alan hak düşürücü süre feshine yetkili kişinin veya organın soruşturma sonucunu öğrendiği tarihten itibaren başlar.²²

Haklı fesih nedeninin devamlı olması halinde hak düşürücü süre işlemez.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 26 ncı maddesinde düzenlenmiş olan hak düşürücü süre, aynı Kanun'un 24/2 ve 25/2 nci fıkrasına istinaden ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlar nedeniyle yapılan fesihlerle sınırlandırılmıştır. Söz konusu yasal düzenlemelerin diğer fıkralarında düzenlenmiş olan fesih nedenleri bakımından hak düşürücü süre öngörülmemiştir. Yargıtaya göre, bu haller bakımından feshin makul sürede yapılması yeterlidir.

Yine Yüksek Mahkemeye göre, işverenin fesih hakkını 6 iş günlük süre sonrasında kullanmaması feshi haksız hale getirirse de somut olayda geçerli nedenin söz konusu olup olmadığı ve fesih hakkının makul sürede kullanılıp kullanılmadığının araştırılması gerekmektedir.

Haklı fesih hakkının süresi içerisinde kullanılmamasının hukuki sonucu feshin geçerli hale dönüşmesidir.

İş Kanunu'nun 18 inci maddesi ve devamı maddeleri kapsamında bulunan geçerli nedenle fesihler için ise İş Kanunu'nun 26 ncı maddesindeki hak düşürücü süreler uygulanmaz. Buna karşın, Yüksek Mahkeme kararlarında belirtildiği üzere, işverenin geçerli nedenle iş sözleşmesinin feshini de her olayın özelliğine göre değerlendirilmesi gereken makul bir süre içinde gerçekleştirmesi gerekmektedir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

²² Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22.Baskı, s.718, X.9.HD. T.18.06.1998, 8300,10068

