

Sayı: 2022/6

Konu: Fesihle Hak Düşürücü Süreyle İlgili Yargıtay Uygulamaları

Tarih: 18/03/2022

BİLGİ NOTU

HAKLI NEDENLE FESİHTE HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜREYE DİKKAT EDİLMELİDİR

İşçi veya işveren bakımından haklı fesih nedenlerinin ortaya çıkması halinde iş sözleşmesinin diğer tarafının sözleşmeyi haklı nedenle fesih yetkisinin kullanılması süresi sınırsız değildir. Bu bakımdan İş Kanunu 26.Maddesinde işverenin öğrendiği tarih ve 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 öğrenilmesinden itibaren altı işgünü ve herhalde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl olarak kabul edilmiştir.

Altı iş günlük süre işçi ya da işverenin haklı feshe neden olan olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Ancak olay için bir soruşturma başlatılmış ise söz konusu süre tanzim edilen rapor tarihinden sonra başlayacaktır. Olayı öğrenme günü sayılmaz ve takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer. Bir yıllık süre her durumda olayın gerçekleştiği günden başlar.

Altı iş günlük dönemde günler hesaplanırken hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günleri dikkate alınmaz. Cumartesi çalışılmayan işyerlerinde Cumartesi günü de altı iş günlük süreden düşülür. İşyerinde cumartesi, pazar günleri ve genel tatillerde çalışılması durumunda bu günlerde iş gününden sayılır. Ancak belirtilen günlerde işyeri açık olmakla birlikte sadece güvenlik hizmeti veya arızı nitelikte bazı işler yapılıyorsa bugün iş gününden sayılmamalıdır. Fesih iradesinin altı iş günü içinde açıklanması yeterli olup, bu süre içinde tebligatın muhatabına ulaşmış olması şart değildir.

Haklı fesih nedeninin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemmez. 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. Yargıtay, ehliyetsiz araç kullanma fiili temadi ettiğinden bir yıllık hak düşürücü sürenin işlemeyeceğini kabul etmiştir.

Yukarıda 26'ncı maddedeki hak düşürücü süreler işçi açısından kanunun 24/II'nci maddesinde, işveren açısından ise 25/II'nci maddesinde belirtilen "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" hallerine ilişkin fesihler yönünden aranmalıdır. Yoksa işçi ya da işverenin sağlık ya da zorlayıcı sebeplere ilişkin fesihlerinde 26'nci maddede öngörülen hak düşürücü sürelerin işlemesi düşünülemez.

Hak düşürücü süre haklı fesihler için söz konusudur. Geçerli nedenle yapılacak fesihler için 26. Maddedeki süreler uygulanmaz. Ancak işverenin geçerli nedenle feshi de makul süre içerisinde gerçekleştirmesi gerekir.

Burada önemli olan geçerli nedenin ortadan kalkmamış olmasıdır.

Bu maddede belirtilen süreler geçtikten sonra bildirimsiz fesih hakkını kullanan taraf, haksız olarak sözleşmeyi bozmuş sayılacağından ihbar tazminatı ile şartlan oluşmuşsa (işveren) kıdem tazminatından sorumlu olur.

Sosyal güvenlikle ilgili sirküler, makale ve duyurularımızın yer aldığı web sayfamıza aşağıdaki linkten erişebilirsiniz:

[Sosyal Güvenlikte Gündem](#) | [Ana sayfa](#) | [EY - Türkiye](#)

İletişim:



Dr. Hakkı Demirci

Yardımcı Ortak
Sosyal Güvenlik ve İş Mevzuatı
Hizmetleri

Tel : 0212 315 30 00 - 5310
Faks: 0212 230 82 31
hakki.demirci@tr.ey.com



Caner Çelik

Kıdemli Müdür
Sosyal Güvenlik ve İş Mevzuatı
Hizmetleri

Tel : 0212 315 30 00 - 5474
Faks: 0212 230 82 31
caner.celik@tr.ey.com



Merve İlbay İnce

Müdür
Sosyal Güvenlik ve İş Mevzuatı
Hizmetleri

Tel : 0212 315 30 00 - 5694
Faks: 0212 230 82 31
merve.ilbay@tr.ey.com

EY | Daha iyi bir çalışma dünyası oluşturmak

EY olarak amacımız; müşterilerimiz, çalışanlarımız ve toplum için değer yaratırken aynı zamanda sermaye piyasalarında güvenin ve daha iyi bir çalışma dünyasının oluşmasına katkıda bulunmaktır.

Dünya çapında 150'den fazla ülkede, sahip olduğumuz veri ve teknoloji ile hizmet veren ekiplerimizle, denetimde güveni sağlarken müşterilerimizin gelişmesine ve dönüşmesine destek oluyoruz.

Bağımsız denetim, danışmanlık, hukuk, kurumsal finansman, strateji ve vergi hizmetlerimizle iş dünyasının karşılaştığı zorluklara yeni çözümler sunacak doğru soruları soruyoruz.

EY adı küresel organizasyonu temsil eder ve Ernst & Young Global Limited'in her biri ayrı birer tüzel kişiliğe sahip olan, bir veya daha çok, üye firmasını temsil edebilir. Sınırlı sorumlu bir Birleşik Krallık şirketi olan Ernst & Young Global Limited müşteri hizmeti sunmamaktadır. Kişisel Verileri Koruma Kanunu (KVKK) kapsamında; EY'ın kişisel verileri nasıl topladığı, kullandığı ve bireylerin sahip olduğu haklara dair bilgilere ey.com/tr_tr/privacy-statement adresinden ulaşabilirsiniz. EY üye şirketleri yerel kanunların yasakladığı bölgelerde hukuk hizmeti sunmaz. Daha fazla bilgi için lütfen ey.com adresini ziyaret edin.

© 2022 EY Türkiye.

Tüm Hakları Saklıdır.

Sadece genel bilgi verme amacıyla sunulan bu yayın muhasebe, vergi, hukuk veya diğer profesyonel hizmetler alanında geçerli bir kaynak olarak kullanılması amacıyla hazırlanmamıştır. Belirli bir konuya ilişkin olarak ilgili danışmana başvurulmalıdır.

ey.com/tr
vergidegundem.com
facebook.com/ErnstYoungTurkiye
instagram.com/eyturkiye
twitter.com/EY_Turkiye