

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinden:

TÜRK MİLLETİ ADINA YARGITAY İLAMI

Esas No : 2023/9430
Karar No : 2023/8075

İNCELENEN KARARIN

MAHKEMESİ : Eskişehir 1. İş Mahkemesi
TARİHİ : 30.01.2023
SAYISI : 2022/46 E., 2023/60 K.
DAVACI :
DAVALI :
DAVA TARİHİ : 24.01.2022
KARAR : Davanın kabulü
KANUN YARARINA
TEMYİZ EDEN : Adalet Bakanlığı

Taraflar arasında, İlk Derece Mahkemesinde görülen alacak davasında davanın kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesince kesin olarak verilen kararın kanun yararına temyizden incelenmesi Adalet Bakanlığı tarafından istenilmiş olmakla; Tetkik Hakimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 13.07.2021-15.12.2021 tarihleri arasında davalı işveren yanında çalıştığını, müvekkilinin iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinin (d) alt bendi gerekçe gösterilerek haksız bir şekilde feshedildiğini, müvekkilinin anılan maddede yazılı eylemlerden hiçbirisini gerçekleştirmediğini, yapılan haksız feshe rağmen müvekkilinin hak kazandığı alacakların müvekkiline ödenmediğini beyanla kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının davalıdan tahsili ile müvekkilinin Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) bildirilen işten ayrılış kodunun düzeltilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; dava konusu alacakların belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceğini, davanın hukuki yarar yokluğundan reddinin gerektiğini, zamanaşımı definde bulunduklarını, davacının

müvekkili Şirkette çalışan bir başka işçiye sözlü ve fiili saldırıda bulunması üzerine iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini beyanla davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

1. İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile SGK kayıtlarına göre davacının davalı işyerinde 01.07.2020-15.12.2021 tarihleri arasında çalıştığı, feshe gerekçe gösterilen olay tarihinin 23.08.2021 olduğu, davacının 13.09.2021 tarihinde disiplin kuruluna sevk edildiği, buna göre işverence davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinin altı iş günlük hak düşürücü süre içerisinde yapılmadığı, fesih kodunun değiştirilmesi talebinin davacının talebi doğrultusunda dava dışı Kurum tarafından gerçekleştirilebileceği, davacının bu talep yönünden hukuki yararı bulunmadığı gerekçe gösterilerek davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

2. İlk Derece Mahkemesi kararı kesin olarak verilmiştir.

IV. KANUN YARARINA TEMYİZ

A. Kanun Yararına Temyiz Yoluna Başvuran

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararının kanun yararına temyizen incelenmesi Adalet Bakanlığı tarafından istenilmiştir.

B. Temyiz Sebepleri

Adalet Bakanlığı; davacı ile işyerindeki başka bir işçinin kavga ettikleri ve küfürleştiklerini, davacının olaya ilişkin alınan savunmasında küfür ettiğini ve kavga ettiğini kabul ettiğini, feshe konu olay sonrasında soruşturma yapıldığını, Merkez Disiplin Kurulunun 09.12.2021 tarihinde davacının iş sözleşmesinin feshine karar verdiğini, işverence bu karara dayanılarak 15.12.2021 tarihinde iş sözleşmesinin altı iş günlük hak düşürücü süre içerisinde feshedildiği gözetilmeksizin davacı lehine kıdem ve ihbar tazminatına karar verilmiş olmasının usul ve yasaya aykırı olduğunu belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının kanun yararına bozulması istemi ile başvuruda bulunmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin hak düşürücü süre içerisinde feshedilip feshedilmediğine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 363 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca ilk derece mahkemelerinin kesin olarak verdikleri kararlar ile istinaf incelemesinden geçmeden kesinleşmiş bulunan kararlarına karşı, yürürlükteki hukuka aykırı bulunduğu ileri sürülerek Adalet Bakanlığı tarafından kanun yararına temyiz yoluna başvurulur.

2. Temyiz talebi Yargıtayca yerinde görüldüğü takdirde, 6100 sayılı Kanun'un 363 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca karar kanun yararına bozulur ve bu bozma, kararın hukuki sonuçlarını ortadan kaldırmaz.

3. 4857 sayılı Kanun'un "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" kenar başlıklı 25 inci maddesinin ilgili bölümü şu şekildedir:

"Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin

bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

...

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

...

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

..."

4. 4857 sayılı Kanun'un "Derhal fesih hakkını kullanma süresi" kenar başlıklı 26 ncı maddesi şu şekildedir:

"24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet 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 altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz.

Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz."

3. Değerlendirme

1. İşçi veya işveren bakımından haklı fesih nedenlerinin ortaya çıkması halinde, iş sözleşmesinin diğer tarafının sözleşmeyi haklı nedenle fesih yetkisinin kullanılma süresi sınırsız değildir. Bu bakımdan 4857 Kanun'un 26 ncı maddesinde, fesih nedeninin öğrenildiği tarih ile 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 öğretilmesinden itibaren altı iş günü ve herhalde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl olarak belirlenmiştir.

2. 4857 Kanun'da işçinin maddi çıkar sağlamış olması halinde bir yıllık sürenin işlemeyeceği öngörülmüştür. O hâlde, haklı feshe neden olan olayda işçinin maddi bir menfaati olmuşsa, altı iş gününe riayet etmek koşuluyla olayın üzerinden ne kadar süre geçerse geçsin işverenin haklı fesih imkanı vardır.

3. Altı iş günlük süre işçi ya da işverenin haklı feshe neden olan olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Olayı öğrenme günü hesaba katılmaksızın, takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer.

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

5. Somut uyuşmazlıkta feshe konu olay sonrasında işverence soruşturma yapıldığı, denetçi tarafından hazırlanan soruşturma raporunun feshe yetkili işyeri disiplin kurulunca 09.12.2021 tarihinde değerlendirilerek davacının iş sözleşmesinin feshinin gerektiğine karar verilmiş olup bu karara dayanılarak 15.12.2021 tarihinde fesih işleminin tamamlandığı anlaşılmaktadır. Feshe yetkili makam olan işyeri disiplin kurulu kararından beş iş günü sonra davacının iş sözleşmesinin feshedildiği, bu durumda feshin altı iş günlük hak düşürücü süre içerisinde gerçekleştiği anlaşılmış olup Mahkemece haklı feshe konu olayın 13.09.2021 tarihinde işyeri disiplin kuruluna sevk edildiğinden bahisle işverence feshin altı iş günlük hak düşürücü süre içinde yapılmadığı kabul edilerek davacı lehine kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi, kararın kanun yararına bozulmasını gerektirmiştir.

V. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Adalet Bakanlığının 6100 sayılı Kanun'un 363 üncü maddesinin birinci fıkrasına dayalı kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere **KANUN YARARINA BOZULMASINA**

Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına gönderilmesine,

30.05.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.