

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK. /17
1475 S. İşK. /14

T.C
YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/15874

Karar No. 2014/310

Tarihi: 15.01.2014

- EYLEMLİ FESİH
- FESHİN TEK YANLI BİR İRADE AÇIKLAMASI OLMASI

ÖZETİ: Fesih bildirimini bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukukî alanını etkilediğinden, açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı nedenle kural olarak şarta bağlı fesih bildirimini geçerli değildir.

Fesih bildiriminde “fesih” sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek tarafı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden “işverenin feshi” olarak değerlendirilmektedir.

Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Ulaşma, muhatabın hâkimiyet alanına girdiği andır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde

bir isabetsizlik görülmemesine göre davalı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2-Davacı vekili, müvekkilinin 01.02.2008 tarihinde mesai için işyerine gittiğinde davalı işverence toplu olarak diğer işçilerle birlikte ücretsiz izne çıkarıldığını öğrendiğini, 01.03.2008 tarihinde işe başlatılacağına söylenmesine rağmen işe başlatılmadığını, taraflarınca çekilen ihtarnameye davalı tarafça cevap verilmediğini beyanla kıdem ve ihbar tazminatının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili, iş aktinin halen devam ettiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, işverence davacının içinde bulunduğu bir kısım işçilerin toplu olarak ücretsiz izne çıkarıldığı, davacının da buna muvafakat ettiği ancak işverence ücretsiz izin süresinin uzatıldığı bu durumun davacı tarafça kabul edilmediği, davacının işe başlatılması için 06.03.2008 tarihinde çektiği ihtarnameye cevap verilmediği, uzun süreli ücretsiz izine davacı tarafından izin verilmemesi ve askı süresinin uzun tutulmasının haksız bir fesih olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Taraflar arasında iş akdinin feshedilip, feshedilmediği hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

İş sözleşmesi taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da, taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasıyla ilişkiyi sona erdirmesi mümkündür.

Fesih hakkı iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldıracı yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır.

Maddede düzenlenen bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur. Başka bir anlatımla belirli süreli iş sözleşmelerinde fesheden tarafın karşı tarafa bildirimde bulunarak önel tanınması gerekmez.

Fesih bildirimini bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukukî alanını etkilediğinden, açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı nedenle kural olarak şarta bağlı fesih bildirimini geçerli değildir.

Fesih bildiriminde “fesih” sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek tarafı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden “işverenin feshi” olarak değerlendirilmektedir.

Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Ulaşma, muhatabın hâkimiyet alanına girdiği andır.

Somut olayda; işverenin 01.02.2008 tarihinde işçileri ücretsiz izine göndermekle iş aktini haksız olarak feshettiği açıktır. Dosyadaki delillerden, davacının 06.03.2008 tarihinde ihtarname çekerek davayı 13.04.2009 tarihinde açtığı

ancak davalı işverence sigortaya bildirim 30.06.2008 tarihe kadar yapıldığı anlaşılmaktadır. Yapılacak iş, davacının çalışmasının devam ettiği şeklindeki işverenin iddiası doğrultusunda, işyerine gidilip çalışıp çalışılmadığını araştırmak, yeniden işe başlandığının anlaşılması halinde bunu yeni bir iş akti olarak kabul etmek ve davacının iş aktinin 01.02.2008 tarihinde son bulduğunun kabulüyle tüm alacaklarını bu tarihe kadar hesaplayıp sonuca göre karar vermektir. Mahkemece, iş aktinin 01.02.2008 tarihinde sona erdiğinin kabulüne rağmen; bilirkişice 30.06.2008 tarihi esas alınarak yapılan hesaplama göre karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. Kabule göre de; her dava açıldığı tarih gözetilerek sonuçlandırılacağı ve davada 13.04.2009 tarihinde açıldığı halde iş aktinin 30.06.2008 tarihinde sonlandığının kabulüyle dava tarihinden sonraki dönem yönünden hesaplama yapan bilirkişi raporu esas alınarak hüküm kurulması da ayrıca doğru olmamıştır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 15.01.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.