

GAZETEVATAN
25 Haziran 2020

Dr. Cahit EVCİL
E. SGK Başmüfettişi

HAKLI NEDENLE FESİHTE ALTI GÜNLÜK SÜREYE DİKKAT !

Çalışan herkes için geçerli. İşçi veya işveren bakımından haklı fesih nedenlerinin ortaya çıkması halinde, tarafların bu yetkiyi kullanma süresi sınırsız değil. Haklı nedenle fesihte altı günlük süreye dikkat. Peki bu 6 günlük süre ne zaman başları, şartları nelerdir?

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi İş Kanunu'nda işçi ve işveren açısından ayrı ayrı düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinde işçinin, 25'inci maddesinde de işverenin haklı fesih nedenleri sayılmıştır. Buna göre, işçinin haklı fesih sebepleri 'sağlık sebepleri' 'ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri' ve 'zorlayıcı sebepler' olarak üç başlık altında toplanmış; işverenin haklı nedenle fesih sebepleri ise bu üç gruba ek olarak 'işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması' hali eklenmiş ve dört başlık altında düzenlenmiştir.

Kanunda haklı neden olarak nitelendirilen söz konusu haller ortaya çıktığında, fesih hakkına sahip olan taraf iş sözleşmesini ihbar önellerine uymaksızın ve derhal feshedebilecektir. İşçi veya işveren bakımından haklı fesih nedenlerinin ortaya çıkması halinde, tarafların bu yetkiyi kullanma süresi sınırsız değildir. Bu süre, İş Kanununun 26'ıncı maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, 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 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.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 26'ncı maddesinde öngörülen altı iş günlük ve bir yıllık süreler ayrı ayrı hak düşürücü niteliktedir. Bir başka anlatımla, fesih hakkının öğrenmeden itibaren altı iş günü ve olayın gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılması şarttır. Sürelerden birinin dahi geçmiş olması haklı fesih imkânını ortadan kaldırır. Hak düşürücü sürenin niteliğinden dolayı taraflar ileri sürmese dahi hâkim tarafından re'sen dikkate alınır.

İş Kanununun 26'ncı maddesi yönünden bir yıllık hak düşürücü süre zarara neden olan olayın oluşumundan başlar. Ancak altı iş günlük süre işçi ya da işverenin haklı feshe neden olan olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Olayı öğrenme günü sayılmaz ve takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer.

Önemle belirtelim ki, işverenin tüzel kişi olması durumunda altı iş günlük süre feshe yetkili merciin olayı öğrendiği günden başlar. Bu konuda müfettiş soruşturması yapılması ya da olayın disiplin kurulunda görüşülmesi süreyi keser. Müfettiş raporunun ya da disiplin kurulu kararının feshe yetkili kişi ya da kurula intikal ettirildiği gün süre kaldığı yerden devam eder.

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.

Haklı fesih nedeninin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemez. Örneğin, ücreti ödemeyen işçi ödeme yapılmadığı sürece her zaman haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu örnekte işçi açısından haklı fesih nedeni her an devam etmektedir. Ancak işçinin daimi olarak bir başka göreve atanması veya iş şartlarının esaslı şekilde ağırlaştırılması halinde bu değişikliğin sonuçları sürekli gibi görünse de işlem anlıktır. Buna göre sözleşmesini feshetmeyi düşünen işçinin bunu işçinin altı işgünü içinde işverene bildirmesi gerekir.

Fesih iradesinin altı iş günü içinde açıklanması yeterli olup bu süre içinde tebligatın muhatabına ulaşmış olması şart değildir.

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

Son olarak önemle belirtelim ki, 26'ncı maddedeki hak düşürücü süre, 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'ncı maddede öngörülen hak düşürücü sürelerin işlemesi düşünülemez.