Altı İş Günü Ne Zaman Başlar?

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi	25.02.2026	Bozma

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2026/1720	2026/1698	İş K. 26, İş K. 25

ÖZET

Feshe konu olayın gerçekleştiği tarihte yönetimin de öğrendiği kabul edilerek altı iş günlük sürenin geçtiği sonucuna varılamaz; işverenin daha geç öğrendiği savunmasının aksini gösteren delil yoksa fesih süresinde sayılır. Tanık beyanına dayalı fazla çalışma hesabından takdiri indirim yapılmalıdır.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/hakli-fesihte-alti-is-gunluk-sure-ve-ogrenme-ani-2026-1698/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

9. Hukuk Dairesi 2026/1720 E. , 2026/1698 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ :Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi

SAYISI : 2013/153 E., 2015/114 K.

DAVA TARİHİ : 03.04.2013

Mahkeme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işyerinde 16.05.2005- 24.10.2009 tarihleri arasında kesintisiz çalıştığını, iş sözleşmesinin gerekçe gösterilmeksizin feshedildiğini, Çalışma ve ... Bakanlığı iş müfettişlerince yapılan teftişte kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıldığı sonucuna varıldığını, buna rağmen kıdem ve ihbar tazminatı ödenmediğini, müvekkilinin fazla çalışma yaptığını, resmî tatil günlerinde çalıştığını, hafta tatillerinde çalıştığını ancak ücretlerinin ödenmediğini iddia ederek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti,

hafta tatili ücreti ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması ve yapmakla ödevli bulunduğu görevler kendisine hatırlatılmasına rağmen yapmamakta ısrar etmesi sebebiyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, herhangi bir alacağının bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. MAHKEME KARARI

Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı işyerinde 16.05.2005-24.10.2009 tarihleri arasında asgari ücret ile çalıştığı; davacının, ...'nin arpalarından 700 kilogram alıp almadığının tartışmalı olduğu, olayı gördüğü iddia edilen ...'nin şoförü ve yanında getirdiği çocuğun tanık olarak gösterilmediği, tanık .... ile tanık ...'nin anlatımlarının çelişkili olduğu, kaldı ki .... ile davacının husumetli olduğu, diğer tanıkların beyanlarının da görgüye ve bilgiye değil ...'nin anlatımlarına dayalı olduğu, bir an için ...'nin iddiaları doğru kabul edilse bile olayın köylük yerde 04.08.2009 tarihinde gerçekleştiği, olay günü tanık beyanına göre ...'nin kahveye giderek olayın kızgınlığı ile bağırdığı, Yönetimin olayı bu tarih itibarıyla öğrendiğinin kabulünün gerekeceği; ayrıca bu olayların yaşandığı iddia edilen dönemde yönetimde bulunan tanık .... tanık ...'nin olaydan sonra gelip davacıyı şikâyet ettiğini de ifade ettiği, derhâl fesih için öngörülen hak düşürücü sürenin geçtiği, işten çıkarma eyleminin neredeyse olaydan 3 ay sonra gerçekleştiği gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatının kabul edildiği, davalı tarafça davacıya yıllık ücretli izin kullandırıldığına dair belge sunulmadığı, bilirkişi raporu doğrultusunda fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili alacaklarının hüküm altına alındığı gerekçeleriyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri
Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. İş sözleşmesinin yasal süresi içerisinde haklı nedenle feshedildiğini,

2. Fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil çalışması yapılmadığını, bu nedenle hesaplamaları kabul etmediklerini; ayrıca bu alacaklara indirim yapılmamasının da hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

.... Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin haklı nedenle ve hak düşürücü süre içerisinde feshedilip edilmediği ile buna bağlı olarak davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı, hafta tatili, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispatı ve hesaplanmasına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat

kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Davacı vekili, davacının iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini ileri sürmüş, davalı ise davacının çalıştığı dönemde .....'ye ait ezmeyi şahsın bilgisi dışında zimmetine geçirdiği gerekçesiyle Genel Kurul toplantısında alınan karar ile iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur. Mahkemece davacının, ...'nin arpalarından alıp almadığı hususunun tartışmalı olduğu, bir an için iddiaların doğru kabul edildiğinde dahi olayın 04.08.2009 tarihinde gerçekleştiği ve Yönetimin de bu tarih itibarıyla olayı öğrendiği, derhâl fesih için öngörülen hak düşürücü sürenin geçtiği gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesi uyarınca feshe yetkili makam tarafından işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışlarının öğrenilmesinden itibaren 6 iş günü içerisinde derhâl fesih hakkının kullanılması gerekir. Bu süre hak düşürücü süre olup resen dikkate alınmalıdır. Şayet 6 iş günlük hak düşürücü süre geçirilmiş ise bu durum haklı feshi ortadan kaldırmakla birlikte feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı tartışılmalıdır. Kanun koyucu geçerli nedenle fesih için belirli bir süre öngörmemekle birlikte, doktrinde kabul edildiği üzere ve Dairemiz yerleşik içtihatları doğrultusunda geçerli nedenin varlığı hâlinde de makul bir süre içerisinde işverence fesih işleminin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Somut olayda Mahkemece feshe ilişkin olayın 04.08.2009 tarihinde gerçekleştiği, feshe yetkili makamca da bu tarihte öğrenildiğinin kabulü ile karar verilmiştir. Davalı ise feshe konu eylemleri 19.10.2009 tarihinde öğrendiğini ve süresi içerisinde iş sözleşmesini feshettiklerini savunmuştur. Dosya içerisinde aksini ortaya koyan herhangi bir delil de bulunmamaktadır. Şu hâlde iş sözleşmesinin hak düşürücü süre içerisinde feshedilmiş olduğu anlaşılmakla kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine kabulü hatalıdır.

3. Fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretinin tanık anlatımları ile ispat edilmesi hâlinde, hesaplanan alacaklardan indirim yapılması gerektiğine dair Yargıtay içtihatları istikrarlı bir uygulama hâlini almıştır. Bu indirim, dosyadaki delillerin durumu ve niteliğine göre yapılması gerekli uygun bir indirimdir. Diğer taraftan fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti hesaplamalarının tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.

Bu açıklamalara göre dosya kapsamında tanık beyanları esas alınarak hesaplanan fazla çalışma hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinden uygun oranda indirim yapılması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır.

V. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Mahkeme kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın Mahkemesine gönderilmesine,

25.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.