Disiplin Kurulu ve Altı İş Günü

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay Hukuk Genel Kurulu	06.05.2026	Onama

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2025/679	2026/303	İş K. 25/II, İş K. 26

ÖZET

Savunması alındıktan sonra hiçbir işlem yapılmadan yaklaşık üç ay beklenip disiplin kurulu kararıyla feshedilen işçinin sözleşmesi, altı iş günlük hak düşürücü süre geçtikten sonra feshedilmiş sayıldı; kıdem ve ihbar tazminatına hükmeden direnme kararı yerinde bulundu.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/disiplin-kurulu-bekleyisi-alti-is-gunu-hakli-fesih-hgk-2026-303/ →

Karar metni

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

Hukuk Genel Kurulu 2025/679 E. , 2026/303 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ :Asliye Hukuk Mahkemesi

(İş Mahkemesi Sıfatıyla)

SAYISI : 2025/13 E., 2025/64 K.

ÖZEL DAİRE KARARI : Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24.10.2024 tarihli ve

2024/10547 Esas, 2024/14444 Karar sayılı BOZMA kararı

1. Taraflar arasındaki işçilik alacağı davasından dolayı yapılan yargılama sonunda Saray (Tekirdağ) 1. Asliye Hukuk Mahkemesince (İş Mahkemesi sıfatıyla) verilen davanın kabulüne ilişkin karar davalı ve dava dışı şirket vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

2. Karar davalı ve dava dışı şirket vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

3. Hukuk Genel Kurulunca dosyadaki belgeler incelendikten sonra gereği düşünüldü:

I. YARGILAMA SÜRECİ

Davacı İstemi

4. Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işverene ait işyerinde 23.12.2004-16.10.2014 tarihleri arasında çalıştığını, davalı işveren tarafından işyerinde 18.07.2014 tarihinde gerçekleşen tartışmaya dayanılarak iş sözleşmesinin doksan gün sonra yani 4857 sayılı İş Kanunu'nda (4857 sayılı Kanun) öngörülen altı iş günlük süre geçtikten sonra haklı neden olmaksızın feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatlarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabı

5. Davalı Trakya Elektrik Perakende Satış A.Ş. (...) vekili cevap dilekçesinde; davacı hakkında düzenlenen 18.07.2014 tarihli tutanakta davacının çalışma saatlerine dikkat etmediği, görev yerini terk ettiği, kendisini bu konularda uyaran dava dışı işçiye karşı küfür ettiği ve yaşanan tartışma ile ilgisi bulunmayan dava dışı iki işçinin yasak ilişki yaşadıklarına dair ithamda bulunduğunun belirtildiği, 23.07.2014 tarihinde savunması istenen davacının savunmasında tutanaktaki hususları zımnen kabul ettiğini, disiplin kurulu tarafından yapılan araştırma sonucunda iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemenin Birinci Kararı

6. Saray (Tekirdağ) 1. Asliye Hukuk Mahkemesinin (İş Mahkemesi sıfatıyla) 18.05.2016 tarihli ve 2015/16 Esas, 2016/367 Karar sayılı kararı ile; davacının iş sözleşmesinin altı iş günlük süre içerisinde feshedilmemesi nedeniyle feshin haksız ve geçersiz olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Özel Dairenin Birinci Bozma Kararı

7. Saray (Tekirdağ) 1. Asliye Hukuk Mahkemesinin (İş Mahkemesi sıfatıyla) yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde Trakya Elektrik Dağıtım A.Ş. (...) vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

8. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 23.11.2020 tarihli ve 2016/35510 Esas, 2020/16404 Karar sayılı kararı ile; "...Somut olayda davacı tarafça dava dilekçesi ile hasım olarak ...'ın gösterildiği, Mahkemece dava dilekçesinde gösterilen adrese ... olarak tebligat çıkarıldığı, her iki tarafın cevap dilekçesi sunduğu duruşmaların ... vekili tarafından takip edildiği, ıslah dilekçesi ve bilirkişi raporunun aleyhine hüküm kurulan dava dışı ...'a tebliğ edildiği, ticaret sicili kayıtları, Sosyal Güvenlik Kurumu Kayıtları dikkate alındığında ... ile ...'ın ayrı ayrı tüzel kişiliklerinin bulunduğu, davacının ... işçisi olduğu ve dava dilekçesinde de hasım olarak ...'ı belirtiği anlaşılmakla mahkemece asıl davalı ... yerine dava dışı ... aleyhine davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur. Mahkemece davalı ... vekiline usulüne uygun bilirkişi raporu ve ıslah dilekçesinin tebliğ ile devam edilecek yargılama sonucunda çıkacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekmektedir..." gerekçesiyle bozma sebebine göre sair temyiz nedenleri incelenmeksizin karar bozulmuştur.

Mahkemenin İkinci Kararı

9. Saray (Tekirdağ) 1. Asliye Hukuk Mahkemesinin (İş Mahkemesi sıfatıyla) 09.05.2024 tarihli ve 2021/185 Esas, 2024/278 Karar sayılı kararı ile; bozma kararına uyularak yapılan yargılama

sonucunda feshe konu olayın 18.07.2014 tarihinde gerçekleştiği, davacının savunmasının alındığı 25.07.2014 tarihinden iş sözleşmesinin feshedildiği 14.10.2014 tarihine kadar davalı işveren tarafından başkaca bir işlem yapılmadığı, feshe konu olayın soruşturulduğu beyan edilmiş ise de makul sürenin aşıldığı, altı günlük hak düşürücü sürenin geçirilmesinden sonra iş sözleşmesi feshedildiğinden feshin haksız ve geçersiz olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Özel Dairenin İkinci Bozma Kararı

10. Saray (Tekirdağ) 1. Asliye Hukuk Mahkemesinin (İş Mahkemesi sıfatıyla) yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı ... vekili ve dava dışı ... vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

11. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24.10.2024 tarihli ve 2024/10547 Esas, 2024/14444 Karar sayılı kararı ile; "...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 ... vekili ve dava dışı ... vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

4857 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesinin birinci fıkrasında ön görülen altı iş günü ve bir yıllık süreler hak düşürücü süre niteliğindedir. Sürelerden birinin dahi geçmiş olması haklı fesih imkânını ortadan kaldırır. Hak düşürücü sürenin niteliğinden dolayı taraflar ileri sürmese dahi, hâkim bu süreyi resen dikkate almak zorundadır. İş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkının bir süreyle sınırlandırılması, belirtilen emredici nitelikteki kanun hükmüne dayanmaktadır. Kanun'da belirtilen süre sona erdikten sonra haklı nedenle fesih hakkından zımnen feragat edildiği varsayılmakta ve aynı davranış nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği kabul edilmektedir.

4857 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesine göre altı iş günlük süre "iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden" itibaren başlar. Bu düzenleme karşısında derhal fesih hakkına sahip olan tarafın "öğrenme anı" önem arz etmektedir. Yargıtay'ın yerleşik uygulamasına göre işverenin tüzel kişi olması durumunda altı işgünlük süre feshe yetkili merciin öğrendiği günden başlar. Bu konuda müfettiş soruşturması yapılması, olayın disiplin kurulunca görüşülmesi süreyi 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.

Somut uyuşmazlıkta davacının iş sözleşmesi 18.07.2014 tarihinde davacının görev yerini terk etmesi sebebiyle işletme şefi tarafından uyarılması üzerine davacının kendisini uyaran işletme şefine sataşması ve olay anında orada yer almayan diğer iki işçi hakkında şeref ve namusa dokunacak sözler sarfetmesi sebebiyle 14.10.2014 tarihli disiplin kurulu kararıyla 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin ikinci fıkrasının (b) ve (d) bentleri uyarınca feshedilmiştir. Davacıdan 23.07.2014 tarihinde savunması talep edilmiş ve davacı 25.07.2014 tarihinde savunmasını yazılı olarak vermiştir. Davalı tarafça sunulan 14.10.2014 tarihli disiplin kurulu kararında davacının davalı işyerinde uzun yıllar çalışması sebebiyle feshe konu olay hakkında ciddi bir araştırma yapıldığı belirtilmiştir. Davalı işyerinde feshe yetkili merciin disiplin kurulu olduğu anlaşılmaktadır. 14.10.2014 tarihli disiplin kurulu kararına göre disiplin kurulunun 13.10.2014 tarihinde davacı ile

ilgili dosyayı incelemek üzere bir araya geldiği ve 14.10.2014 tarihinde davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesine karar verildiği görülmektedir. Davacının savunmasını 25.07.2014 tarihinde verdiği dikkate alındığında disiplin kurulunun davacının dosyasını görüşmek üzere toplandığı tarih ile davacının savunmasını sunduğu tarih arasında üç aydan kısa bir zaman olup davalı işyerinde disiplin kurulunun bulunması ve feshe konu olayın yetkili mercii tarafından tüm unsurlarıyla öğrenmesini mümkün kılacak soruşturma süresi gözetildiğinde bu süre makul süre olarak kabul edilmelidir. Bu hâlde 4857 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesine belirtilen altı iş günlük sürenin feshe yetkili merciin feshe konu olayı öğrendiği tarihten itibaren başlayacağı göz önüne alındığında somut uyuşmazlıkta davacının iş sözleşmesinin altı iş günü içerisinde haklı nedenle feshedilmesi sebebiyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Mahkemece gerekçeli karar başlığında hakkında dava açılmayan ...'ın davalı olarak gösterilmesi ayrıca hatalıdır...” gerekçesiyle karar oy çokluğuyla bozulmuştur.

Direnme Kararı

12. Saray (Tekirdağ) 1. Asliye Hukuk Mahkemesinin (İş Mahkemesi sıfatıyla) 13.02.2025 tarihli ve 2025/13 Esas, 2025/64 Karar sayılı kararı ile; emsal Yargıtay kararlarına yer verilerek işçinin savunması alındıktan sonra arada herhangi bir soruşturma işlemi yapılmadan yaklaşık üç sonra iş sözleşmesinin feshedilmesinde makul süre içinde fesih hakkının kullanılmadığı, aksinin kabulü hâlinde bir işlem yapılmaksızın üç ay gibi uzun bir soruşturma sürecinin işçi tarafından beklenilmesinin işçi karşısında daha güçlü konumda olan işverene dürüstlük kuralına aykırı olarak geniş serbesti sağlamasına neden olacağı gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme Kararının Temyizi

13. Direnme kararı davalı ... vekili ve dava dışı ... vekili tarafından temyiz edilmiştir.

II. UYUŞMAZLIK

14. Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; iş sözleşmesinin feshine konu olayın 18.07.2014 tarihinde gerçekleştiği, 23.07.2014 tarihinde davalı işveren tarafından savunmasının talep edilmesi üzerine davacının 25.07.2014 tarihinde yazılı savunmasını verdiği, iş sözleşmesinin ise 14.10.2014 tarihinde disiplin kurulu kararı ile 4857 sayılı Kanun'un 25/II-b ve d maddesi uyarınca haklı nedenle feshedildiği somut olayda, feshin 4857 sayılı Kanun’un 26. maddesinde öngörülen altı iş günlük süre içerisinde yapılıp yapılmadığı noktasında toplanmaktadır.

III. GEREKÇE

15. İş sözleşmesini sona erdiren en önemli sebeplerden biri fesihtir. Fesih, sürekli (belirli ya da belirsiz süreli) iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesi ile sona erdiren, tek taraflı ve karşı tarafa ulaşması gerekli bozucu yenilik doğuran bir haktır. Dolayısıyla fesih karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğuran, karşı tarafın kabulünü gerektirmeyen bir irade açıklamasıdır (doktrindeki bir esere atıf).

16. İş sözleşmesi işçi ile işveren arasında kurulan ve her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olup işçi ile işveren arasında karşılıklı güvene dayanan kişisel ve sürekli bir ilişki yaratır. Bu nedenle işçi veya işveren taraflarından birinin davranışı ile bu güveni sarsması hâlinde güveni sarsılan tarafın objektif iyiniyet kurallarına göre artık bu ilişkiyi sürdürmesinin kendisinden beklenemeyeceği durumlarda iş sözleşmesi ile bağlı kalamayacağı gerçeğinden hareket eden kanun koyucu, yaptığı düzenleme ile taraflara iş sözleşmesini haklı nedenle tazminatsız fesih hakkı tanımıştır.

17. Hukukumuzda "olağanüstü fesih", "bildirimsiz fesih", "süresiz fesih", "önelsiz fesih", "derhal fesih", "muhik sebeple fesih" gibi terimlerle ifade edilen haklı nedenle fesih 6098 sayılı Kanun md. 435, 4857 sayılı Kanun md. 24... ; Deniz İş Kanunu md. 14, 16; Basın İş Kanunu md. 11'de düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu nedenle haklı nedenle fesih kanunla tanınmış bir haktır. Bir tarafın işte bu haklı nedenle fesih hakkına dayanarak karşı tarafa yöneltilmesi gereken irade beyanıyla iş sözleşmesine geçmişe etkili olmaksızın derhal son vermesi, haklı nedenle fesih olarak tanımlanmaktadır. Bu itibarla İş Kanunu, haklı nedenle fesih hakkını "Haklı nedenle derhal fesih" başlığı altında düzenlemektedir (doktrindeki bir esere atıf).

18. İş Kanunu’nun 24... . maddeleri, iş sözleşmesinin işçi ve işveren tarafından haklı nedenle derhal fesih hâllerini düzenlemektedir. “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı 25. maddesi “Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir

...

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

....

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

...

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. ...

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20... inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.” şeklinde düzenlenmiştir.

19. İş Kanunu’nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinde ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı hâlinde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânının olduğu açıklanmıştır.

20. Ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hâllere dayanarak işçi ve işverenin fesih bildiriminde bulunmaları belirli bir süreye bağlanmıştır. Ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırı bir hareketin öğrenilmesinden veya bu olayın üzerinden uzun bir süre geçtikten sonra taraflardan birinin bu

olaya dayanarak sözleşmeye son vermek istemesi Kanun'da kamu düzeni, ahlâk ve iyiniyet kuralları bakımından haklı sayılmamaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun haklı nedenlerden dolayı taraflardan her birinin sözleşmeyi derhal feshedebilecekleri yolundaki hükmüne (md. 435) karşılık, İş Kanunu'nda ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hâllere dayanarak işçi ve işverenin fesih bildiriminde bulunabilmeleri hakkı belirli bir süreye bağlanmıştır (doktrindeki bir esere atıf).

21. İş Kanunu'nun "Derhal fesih hakkını kullanma süresi" başlıklı 26/1. maddesine göre " 24... 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.".

22. Hemen belirtmek gerekir ki, maddede belirtilen süre zamanaşımı süresi değil, hak düşürücü süredir. Bunun sonucu olarak hâkimin süreyi kendiliğinden göz önünde bulundurması gerektiği gibi bu sürenin durması ya da kesilmesi de söz konusu değildir (doktrindeki bir esere atıf).

23. Nitekim Türk Hukuk Lügatı'nda da hak düşürücü süre, "Bir hakkın kullanılmasına ilişkin olarak yasayla, sözleşmeyle ya da mahkeme kararıyla kesin olarak belirlenen ve bu süre içinde kullanılmadığında hakkın varlığını sona erdiren süredir. Hak düşürücü süre kamu düzenine ilişkindir. Bunun sonucu olarak yargıç ya da diğer yetkililerce kendiliğinden gözetilir. Sürenin geçirilmesi nedeniyle varlığı sona eren hakkı taraflar anlaşarak yeniden canlandıramazlar." şeklinde tanımlanmıştır (doktrindeki bir esere atıf).

24. Altı iş günlük hak düşürücü sürenin başlangıcı işçi veya işverenin karşı tarafın ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışını, yani faili veya fiili öğrendiği tarihtir. Olayı öğrenme günü sayılmaz ve izleyen iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer. İşverenin tüzel kişi olması durumunda altı iş günlük süre feshe yetkili merciin olayı öğrendiği günden başlar. İşçi veya işveren bunu olayın olayın meydana geldiği tarihten itibaren bir yıl geçtikten sonra öğrenirse - işçinin maddi çıkar sağlaması dışında- artık haklı nedenle fesih hakkı kullanılamaz. Ancak failin veya fiilin veya haklı fesih nedeninin doğup doğmadığının öğrenilmesi bir soruşturmayı veya örneğin işçinin verdiği zarar miktarının belirlenmesi gibi bir araştırmayı gerekli kılıyorsa söz konusu altı iş günlük süre soruşturmanın bitiminden itibaren başlar (doktrindeki bir esere atıf).

25. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesinde disiplin kurulunun incelemesi veya işverenin tâbi olduğu prosedür gereği konunun bir kurula intikal ettirilmesi zorunlu tutulmuş olabilir. Konunun disiplin kuruluna intikal ettirilmesi için bir süre öngörülmüşse bu süreye de uyulması, böyle bir süre öngörülmemişse yine de bu intikalin makul bir süre içerisinde yapılması gerekir. Yani açık surette düzenlenmedikçe altı iş günlük sürenin, konunun disiplin kurulu veya benzeri bir kurula intikal ettirilmesi için uygulanması mümkün değildir. Zira 4857 sayılı Kanun'un 26/1. maddesinde bir tek altı iş günlük süre vardır (doktrindeki bir esere atıf).

26. Öte yandan, haklı fesih nedenini oluşturan ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış devam ettiği sürece hak düşürücü süre işlemez. Söz konusu davranışın sona ermesinden sonra altı iş günlük süre işlemeye başlar.

27. Haklı neden bulunmasına rağmen lehine haklı neden ortaya çıkan taraf belirtilen süre içerisinde fesih iradesini kullanmazsa ya da bu süre aşıldıktan sonra fesih iradesini ortaya koyması durumunda işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanacağı açıktır. Nitekim Hukuk Genel Kurulunun 22.11.2017 tarihli ve 2015/9-2886 Esas, 2017/1408 Karar sayılı kararında da aynı ilkeye yer verilmiştir.

28. Hemen belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden taraf hak düşürücü süreye uyduğunu ispat etmekle yükümlüdür.
29. Somut olayda, davacı işçi iş sözleşmesinin davalı işverence 4857 sayılı Kanun'un 26. maddesinde öngörülen hak düşürücü süre geçtikten çok sonra feshedildiğini ileri sürmüş, davalı işveren ise disiplin kurulunun feshe konu olayla ilgili gerekli araştırmayı yaptıktan sonra iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur.

30. Dosya içeriğinde bulunan 18.07.2014 tarihli tutanakta, davacının çalışma saatlerine uymadığı, bu konuda uyarıldığı, 17.07.2014 tarihinde yine bu hususta uyarılması üzerine işletme şefi ...'a küfür ettiği, ... ve ... isimli işçilerin ilişki yaşadığını iddia ettiği, davacının işyeri düzenini ve disiplinini hiçe sayarak kötü örnek olduğu hususları belirtilmiş olup tutanak, işletme şefi ... ile ..., ... ve ... tarafından imzalanmıştır.

31. Savunma/İfade Talep Formu başlıklı belgeden ise 2024/1 takip numarası ile işlem yapıldığı, ...Perakende Hizmetler Yöneticisi ... ... tarafından 23.07.2014 tarihinde hakkında düzenlenen tutanak içeriğindeki iddialara ilişkin olarak davacıdan savunmasının talep edildiği, davacının 25.07.2014 tarihli savunmasında, Vize'de oturduğundan 5-10 dakika geç kaldığı zamanlar olduğunu, ...'ın kendisine "bu kadına dikkate et bu kadın ...'in ajanı" şeklinde sözler söylemesi üzerine "sıkıyorsa ... hanıma bu baskıları kur da g.tünü göreyim" şeklinde karşılık verdiğini beyan ettiği anlaşılmaktadır.

32. Disiplin Kurulunun 14.10.2014 tarihli kararıyla 18.07.2014 tarihli tutanak ve 23.07.2014 tarihli savunma talebinin içeriği ile davacının 25.07.2014 tarihli savunmasında tutanaktaki sözleri kabul ettiği, diğer iki işçiyle ilgili iddiasını da zımnen kabul ettiği tespitlerine yer verildikten sonra davacının uzun yıllardır işyerinde çalışması nedeniyle ciddi bir araştırma başlatıldığı, bu araştırma sonucunda davacının birçok kez tekrarlanan eylemleri nedeniyle yapılan uyarıları da dikkate almadığı belirtilerek iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 25/II-b ve d maddesi uyarınca feshedilerek fesih ihbarında bulunulmasına karar verilmiş, bunun üzerine davacıya yapılan tebliğ ile iş sözleşmesinin belirtilen nedenlerle 16.10.2014 tarihi itibarıyla feshedildiği bildirilmiştir.

33. Öte yandan dosyada bulunan ve davalı işveren tarafından sunulan "Disiplin Prosedürü" başlıklı Yönergenin disiplin soruşturma sürecinin düzenlendiği 5.2. maddesinin (a) bendinde disiplin soruşturmasını yapmaya yetkili kişilerin, disiplin kurallarına uymadığı ileri sürülen çalışanın ilgili departman yöneticisi veya ilgili direktör/genel müdür yardımcısı ve insan kaynakları müdürü/direktörü olduğu; (b) bendinde disiplin soruşturmasına olayın öğrenilmesini müteakip aynı gün başlanacağı; (c) bendinde her soruşturma işleminin bir tutanakla tespit edileceği ve gerekli incelemenin iki iş günü içinde tamamlanarak insan kaynakları departmanına gönderilmesi gerektiği; (d) bendinde insan kaynakları departmanının ilgili tutanak formu ile fiili gerçekleştiren

çalışandan yazılı savunmasını talep edeceği; (e) bendinde eyleme uygulanacak yaptırımın işten çıkarma cezasını gerektiren bir durum olması hâlinde departman yöneticisi veya ilgili direktör/genel müdür yardımcısı konunun disiplin komitesine sevkini talep ederse ilgili tüm evrakın disiplin kurulu üyelerine aktarılacağı, evrakın tüm üyelere aktarılmasını takiben disiplin kurulunun yirmi dört saat içinde toplanacağı; (f) bendinde disiplin kurulunda alınan kararların ilgili mevzuat kapsamında düzenlenen sürelerde ve en geç 24 saat içerisinde uygulamaya konulacağı hususları yer almaktadır.

34. Öncelikle belirtmek gerekir ki 14.10.2014 tarihli Disiplin Kurulu kararında ve 16.10.2014 tarihli fesih bildiriminde davacının eylemlerine ilişkin olarak uzun ve ciddi bir araştırma başlatıldığı belirtilmiş ise de dosya içerisinde davalı işveren tarafından davacı işçi hakkında düzenlenen 18.07.2014 tarihli tutanak, 23.07.2014 tarihli savunma talep formu ile davacının 25.07.2014 tarihli savunması dışında bir belge bulunmamaktadır. Yukarıda da açıklandığı üzere "Disiplin Prosedürü" başlıklı Yönergenin (c) bendinde her soruşturma işleminin bir tutanakla tespit edileceği hususu da dikkate alındığında davalı işverence soruşturma işlemlerinin bu kurala göre yapılması gerektiği de açıktır.
35. Bununla birlikte 4857 sayılı Kanun'un 25/II-b ve d maddesi uyarınca yapılan feshe konu eylemlerin davranışa dayalı olduğu, zarar miktarının belirlenmesi gibi araştırmayı gerektiren bir durum olmadığı gibi davacının savunmasını verdiği 25.07.2014 tarihinden iş sözleşmesinin feshedildiği 16.10.2014 tarihine kadar davalı işveren tarafından herhangi bir işlem yapılmadığı ve fesih için yaklaşık üç aylık süre beklenilmesinin makul bir gerekçesinin de ortaya konulmadığı anlaşılmıştır.

36. Açıklanan maddi ve hukuki olgular ışığında davacının iş sözleşmesi 4857 sayılı Kanun'un 26. maddesinde öngörülen altı iş günlük süre geçtikten sonra feshedildiğinden davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazandığı sonucuna varılmıştır.

37. Hâl böyle olunca direnme kararı yerindedir.

38. Ne var ki, Özel Dairece bozma nedenine göre davalı vekilinin sair temyiz itirazlarına ilişkin temyiz incelemesi yapılmadığından bu yönde inceleme yapılmak üzere dosya Özel Daireye gönderilmelidir.

39. Diğer taraftan temyiz istemi Özel Dairece reddedilen dava dışı ... vekilinin direnme kararını temyiz etmesinde hukuki yararı bulunmadığından direnme hükmüne yönelik temyiz isteminin hukuki yarar yokluğundan reddine karar verilmiştir.

IV. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1-Direnme uygun bulunduğundan davalı vekilinin sair temyiz itirazlarının incelenmesi için dosyanın YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİNE GÖNDERİLMESİNE,

2-Dava dışı ... vekilinin direnme kararına yönelik temyiz isteminin hukuki yarar yokluğundan REDDİNE,

Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere 06.05.2026 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.