

# KRM

| Duyuru                                                              |                                                     |                   |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------|
| <b>AYM Kararı – İşe İade<br/>Davasında 6 Aylık<br/>Kıdem Koşulu</b> | <b>Bordro ve Yasal Süreçler<br/>Hakkında Duyuru</b> | <b>29.09.2026</b> |

**Değerli iş ortağımız,** Bordro ve Yasal Süreçler üzerine sizler için bir duyurumuz var:

İşe iade uyuşmazlığına ilişkin Anayasa Mahkemesi’nin 8/4/2026 Tarihli ve 2022/90210 başvuru numaralı kararı, 29 Eylül 2026 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Kararın özeti aşağıda paylaşılmıştır.

Karara ilişkin uyuşmazlıkta, 15/3/2021 tarihinde bankada çalışmaya başlayan işçinin iş sözleşmesi, performans düşüklüğü gerekçesiyle 13/9/2021 tarihli fesih ihbarnamesiyle feshedilmiş, ancak COVID-19 temaslı olması nedeniyle 5/9/2021-18/9/2021 tarihleri arasında raporlu olan işçiye fesih bildirimi 18/9/2021 tarihinde tebliğ edilmiştir. İşçi, fesih bildiriminin kendisine ulaştığı tarih itibarıyla altı aylık kıdem koşulunu sağladığını, savunması alınmadan kıdemin dolmasına iki gün kala yapılan feshin dürüstlük kuralına aykırı olduğunu ileri sürerek işe iade davası açmış, işveren ise fesih tarihinin 13/9/2021 olduğunu ve altı aylık kıdem koşulunun gerçekleşmediğini savunmuştur.

İş mahkemesince sağlık raporu ve fesih bildiriminin tebliğ tarihi esas alınarak işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanacağı kabul edilmiş, savunma alınmadığı ve performans düşüklüğü ispatlanamadığı gerekçesiyle işe iadeye karar verilmiş ise de İstinaf Dairesince işçinin kıdeminin 5 ay 28 gün olduğu, altı aylık kıdem koşulunun emredici nitelikte olduğu ve işverenin kötü niyetli feshinin dahi bu durumu değiştirmeyeceği belirtilerek davanın reddine kesin olarak karar verilmiştir.

Anayasa Mahkemesi kararında ise, iş mahkemesinin altı aylık kıdem koşulunu fesih bildiriminin işçiye tebliğ edildiği tarih ve işçinin raporlu olduğu dönem esas alınarak gerçekleşmiş kabul ettiği, istinaf dairesinin ise bu iki tespiti hiç tartışmadan kıdem süresi konusunda taraflar arasında ihtilaf bulunmadığını belirterek aksi yönde karar verdiği ifade edilmiştir. Oysa istinaf dairesi kendi gerekçesinde, işverenin iş güvencesini engellemek amacıyla altı aylık sürenin bitimine birkaç gün kala yaptığı feshin dürüstlük kuralına aykırılık nedeniyle geçersiz sayılabileceğini ve altı aylık sürenin fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihte dolmuş olması gerektiğini bizzat aktarmıştır. Ayrıca Yargıtay kararlarında, işçinin sağlık raporu gibi geçerli bir nedenle işe gelemediği durumlarda fesih bildiriminin rapor bitiminde sonuç doğuracağı kabul edilmektedir.



Anayasa Mahkemesine göre istinaf dairesi, kendi aktardığı bu ilkelere ve Yargıtay içtihatlarına rağmen işçinin neden altı aylık kıdemi doldurmamış sayıldığını açıklamamış, böylece davanın sonucunu doğrudan etkileyen iddiaları cevapsız bırakmıştır. Buna göre de ilgili Anayasa Mahkemesi kararında, Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli karar hakkının ihlal edildiği ve yeniden yargılama yapılması gerektiği oybirliğiyle hükme bağlanmıştır.

Karar Linki : [Resmi Gazete – 29 Eylül 2026](#)

*Bilgilerinize sunar, konuya ilişkin süreçlerde güncel mevzuat hükümlerinin dikkate alınmasını önemle rica ederiz.*

**Saygılarımızla**