

İlgili Kanun / Madde
4857S.İşK/17,60
1475 S.İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/15954
Karar No: 2006/17843
Tarihi: 20.06.2006

- YILLIK İZİN İÇİN İŞÇİNİN BİR AY ÖNCESİNDEN BAŞVURMASININ GEREKMESİ
- YILLIK İZİN KULLANILACAĞI ZAMANIN BELİRLENMESİNİN İŞVERENİN YÖNETİM HAKKINA GİRMESİ
- İŞVERENİN YÖNETİM HAKKINI İYİ NİYET KURALLARI ÇERÇEVESİNDE KULLANMASININ GEREKMESİ
- İZİN TALEBİ İŞVERENCE ONAYLANMADAN İŞÇİNİN İŞYERİNDEN AYRILMASININ İŞVERENE HAKLI NEDENLE FESİH HAKKI DOĞURMASI

ÖZETİ: Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 7. maddesinde, işçinin izin isteğini en az bir ay önceden işveren bildirmesi gerektiği açıklanmış, 8. maddede ise, işverenin işçinin izin kullanma tarihi ile bağlı olmadığı, işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak izin döneminin belirleneceği ifade edilmiştir. Aynı yönetmeliğin 8. maddesinde ayrıca, “Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir” şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Yıllık ücretli izin yönetmeliğinde de belirtildiği üzere yıllık izin kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverenin bu hakkının iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerektiği açıktır. Bir başka anlatımla, işçinin anayasal temeli olan dinlenme hakkının, işyerinin gereklerine uygun biçimde ve mümkün olduğunca işçinin talebi çerçevesinde kullanılması

gerekir. İşverenin bu noktada yönetim hakkını kötüye kullanmasının yasalar karşısında korunmayacağı kabul edilmelidir. Davalı işveren, işyerinde davacı ile aynı görevde çalışmakta olan diğer işçiye aynı tarihlerde izin verilmiş olmasını, davacının izin talebinin karşılanamamasının gerekçesi olarak göstermiştir. Gerçekten, davacıya göre daha kıdemli olduğu anlaşılan diğer işçi de hacca gitmek için aynı dönemde izin istemiştir. İşverence davacı ile diğer işçinin her ikisinin birden izne ayrılmasının uygun olmadığı belirtilmiş ve daha kıdemsiz konumda olan davacı işçinin izin talebi onaylanmamıştır. Kaldı ki, izin isteği de yönetmeliğe göre 1 ay öncesinden talep edilmemiştir. Bu şekilde işçinin izin talebinin karşılanması noktasında işverene yeterli süre de tanınmıştır. İşverence yapılan bu işlemlerde, 4857 sayılı İş Kanunu ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümlerine bir aykırılık yoktur. Bu itibarla davacı işçinin işyerinden ayrılması geçerli bir mazerete dayanmamaktadır. İşverence davacı işçinin iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayandığından, davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanmasına olanak bulunmamaktadır.

DAVA: Davacı, kıdem, ihbar tazminatlarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, son yıla ait iznini kullanmak için 8.1.2005 tarihinde bir dilekçe ile işverene başvurmuş ve 9.1.2005 tarihinde hac yolculuğuna çıkacağından bahisle izinli sayılmasını bildirmiştir.

Davalı işveren aynı tarihli cevabi yazısı ile işyerinde iki kasap olduğunu ve diğer çalışanın da izinli bulunduğunu açıklayarak izin talebinin karşılanmadığı belirtilmiştir.

Davacı işçi izin talebine olumlu cevap verilmediğini bildiği halde işyerine 10.1.2005 ve 11.1.2005 tarihleri arasında gitmediğinden bahisle işverence iş sözleşmesi 12.1.2005 tarihinde 4857 sayılı İş Kanununun 25/2-g bendi uyarınca feshedilmiştir. İşverence yapılan bu feshin haklı olup olmadığı, bunun sonucu olarak davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanıp kazanamayacağı uyuşmazlığı oluşturmaktadır. Mahkemece, işverence iyi niyet kuralları dışına çıkarak işçiye izin verilmediği ve feshin haklı olmadığı gerekçesiyle isteklerin kabulüne karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 60..maddesinde, "Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne

suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir" şeklinde kurala yer verilmiştir. Anılan madde uyarınca hazırlanarak yürürlüğe konulmuş olan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 7. maddesinde, işçinin izin istediğini en az bir ay önceden işveren bildirmesi gerektiği açıklanmış, 8. maddede ise, işverenin işçinin izin kullanma tarihi ile bağlı olmadığı, işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak izin döneminin belirleneceği ifade edilmiştir. Aynı yönetmeliğin 8. maddesinde ayrıca, "Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde: işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir" şeklinde düzenleme bulunmaktadır.

Yıllık ücretli izin yönetmeliğinde de belirtildiği üzere yıllık izin kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverenin bu hakkının iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerektiği açıktır. Bir başka anlatımla, işçinin anayasal temeli olan dinlenme hakkının, işyerinin gereklerine uygun biçimde ve mümkün olduğunca işçinin talebi çerçevesinde kullandırılması gerekir. İşverenin bu noktada yönetim hakkını kötüye kullanmasının yasalar karşısında korunmayacağı kabul edilmelidir.

Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre davacı işçi, ilk olarak 22.12.2004 tarihinde izin için talepte bulunmuş, bu dilekçe üzerine işverence bir işlem yapılmadığından bahisle 8.1.2005 tarihinden ikinci bir dilekçe vermiştir. İzin talebi işverence onaylanmadığı halde işyerinden ayrılmış ve davalı işveren devamsızlık tutanakları düzenleyerek 4857 sayılı İş Kanununun 25/2-g maddesi uyarınca iş sözleşmesini feshetmiştir.

Davalı işveren, işyerinde davacı ile aynı görevde çalışmakta olan diğer işçiye aynı tarihlerde izin verilmiş olmasını, davacının izin talebinin karşılanamamasının gerekçesi olarak göstermiştir. Gerçekten, davacıya göre daha kıdemli olduğu anlaşılan diğer işçi de hacca gitmek için aynı dönemde izin istemiştir. İşverence davacı ile diğer işçinin her ikisinin birden izne ayrılmasının uygun olmadığı belirtilmiş ve daha kıdemsiz konumda olan davacı işçinin izin talebi onaylanmamıştır. Kaldı ki, izin isteği de yönetmeliğe göre 1 ay öncesinden talep edilmemiştir. Bu şekilde işçinin izin talebinin karşılanması noktasında işverene yeterli süre de tanınmıştır. İşverence yapılan bu işlemlerde, 4857 sayılı İş Kanunu ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümlerine bir aykırılık yoktur. Bu itibarla davacı işçinin işyerinden ayrılması geçerli bir mazerete dayanmamaktadır. İşverence davacı işçinin iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayandığından, davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanmasına olanak bulunmamaktadır. Mahkemece davanın reddi gerekirken yazılı şekilde isteklerin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Yargıtay Kararları

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.6.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.