

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/24

T.C
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2017/12779
Karar No. 2018/10382
Tarihi: 02.05.2018

- **İŞÇİNİN TALEBİNE KARŞIN YILLIK İŞVERENİN YILLIK İZNE ÇIKARTMAMASININ İŞÇİ AÇISINDAN HAKLI FESİH NEDENİ OLAMAYACAĞI**
- **İŞÇİNİN SAĞLIĞININ İŞ KOŞULLARI NEDENİYLE BOZULMASININ İŞÇİ AÇISINDAN HAKLI FESİH NEDENİ OLACAĞI**

ÖZETİ: Diğer yandan, davacının yıllık izinlerini talep etmesine rağmen kullandırılmaması iddiası da davacı işçiye haklı fesih hakkı vermemektedir. Ancak davacının işyerinde çalışma şartları nedeniyle rahatsızlandığı iddiası üzerinde durulması gerekmektedir. Mahkemece bu hususta araştırma yapılmadığı görülmektedir. Buna göre, dosyada tüm bilgi ve belgeler dikkate alınarak gerekirse davacı işçinin çalıştığı yerde keşif yapılarak davacının rahatsızlığının işyerinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı, işyerindeki çalışma şartlarının işitme kaybına neden olup olmayacağı, davacının işe devam etmesi halinde geri dönülemeyecek bir zararın meydana gelip gelmeyeceği hususlarının tespit edilerek davacının yaptığı işe göre değerlendirme yapılp sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik incelemeyle kıdem tazminatının kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedendir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalılar vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde

olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi A. S. Özkılıç tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının çalıştığı yerin aşırı gürültülü olması sebebi ile bir müddet sonra kulaklarında işitme kaybı yaşadığını, tedavi gördüğünü, kulağına cihaz takılma ihtimali bulunduğunu, kullanamadığı 12 günlük yıllık iznini kullanma talebi ile işverenin yanına gittiğini kendisine izninin kullanılamayacağını söylediğini, yıllık izin kullanma talebi ile işverenin yanına giden davacıyı işveren şirket yetkilisinin darp ettiğini, kendisine 6 gün iş göremez raporu verildiğini, konu ile ilgili Kdz Ereğli C. Başsavcılığına suç duyurusunda bulunulduğunu bu nedenle iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı nedenle feshedildiğini belirterek kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti talebinde bulunmuştur.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları vekili, husumet itirazında bulunarak davanın reddini savunmuştur.

Davalı Mertsan Çelik İmalat San. Taah. ve Tic. Ltd Şti vekili, davacının son dönemlerde sürekli olarak rahatsız olduğunu öne sürerek işe gelmediğini, zaman zaman bunu rapor olarak belgelendirdiğini, son dönemlerde bu durumun sıklıkla üzerine tutanak tutulduğunu, davacıya izin kullandırmama gibi bir durumun söz konusu olmadığını, davacının her yıl ücretli izinlerini kullandığını, davacının 1 Ağustos'tan 14 Ağustos'a değin yıllık izin kullandığını, 15 Ağustos'ta işe başladığını, 16 Ağustos'ta işyerini izinsiz olarak terk ettiğini, davacının 12 günlük izni haricinde tüm izinlerini kullandığını, 12 günlük iznine ilişkin ücretinin de 02.10.2014 tarihinde kendi hesabına yatırıldığını, işveren yetkilisi tarafından darp edildiğinin asılsız ve gerçek dışı olduğunu belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshi ve davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Somut olayda, davacı davalıya gönderdiği ihtarnamede, çalıştığı bölümün aşırı gürültülü olması sebebiyle kulaklarında başlayan işitme kaybının yıllar içerisinde ilerlediğini ve neredeyse duymaz hale geldiğini, ayrıca işyerinden yıllık izin talebinde bulunmasına rağmen yıllık izinlerinin kullanılmadığını, talepte bulunduğu sırada da şirket yetkilisi tarafından darp edildiğini bu nedenlerle iş akdini bildirimizsiz olarak feshettiğini belirterek kıdem tazminatını talep etmiştir.

Dosya kapsamının incelenmesinde, davacının şirket yetkilisi tarafından darp edildiği hususunun sabit olmadığı anlaşıldığından bu husus fesih sebebi

yapılamayacaktır. Diğer yandan, davacının yıllık izinlerini talep etmesine rağmen kullandırılmaması iddiası da davacı işçiye haklı fesih hakkı vermemektedir. Ancak davacının işyerinde çalışma şartları nedeniyle rahatsızlandığı iddiası üzerinde durulması gerekmektedir. Mahkemece bu hususta araştırma yapılmadığı görülmektedir. Buna göre, dosyada tüm bilgi ve belgeler dikkate alınarak gerekirse davacı işçinin çalıştığı yerde keşif yapılarak davacının rahatsızlığının işyerinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı, işyerindeki çalışma şartlarının işitme kaybına neden olup olmayacağı, davacının işe devam etmesi halinde geri dönülemeyecek bir zararın meydana gelip gelmeyeceği hususlarının tespit edilerek davacının yaptığı işe göre değerlendirme yapıp sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik incelemeyle kıdem tazminatının kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedendir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine 02.05.2018 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.