

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

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2007/27186  
Karar No. 2008/23893  
Tarihi: 16.09.2008

- YILLIK İZİNDEYKEN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ
- İŞVERENİN ÇELİŞKİLİ BEYANLARI
- DEVAMSIZLIK TUTANAKLARININ YILLIK İZİN DÖNEMİNİ İÇERMESİ
- KIDEM İHBAR TAZMİNATI

**ÖZETİ:** Davacı işçinin 16.06.2004 tarihinde yıllık ücretli izne gidiyorum diyerek işyerinden ayrıldığı, bir daha işyerine gelmediği, yıllık ücretli izin bitiminden sonra işe gelmemesi ile ilgili olarak sözlü olarak işe davet edildiği, uzlaşmanın sağlanamadığı, iş akdinin 30.06.2004 tarihi itibari ile mazeretsiz ve izinsiz gelmemesi nedeni ile bildirimsiz olarak feshedildiği belirtilmiştir.

Bu ifade ile davalı işverenin davacının izne ayrıldığını kabul ettiği ortadadır. Öte yandan davalının savunması İş Müfettişinde verilen ifade ile çelişmektedir. Davalı tarafından dosyaya sunulan 17.06.2004 ve 18.06.2004 tarihli devamsızlığa ilişkin tutanaklar davacı işçinin izin süresi içinde kalmaktadır. İzin bitimi olan 30.06.2004 tarihinden sonra ise devamsızlığa ilişkin tutulmuş herhangi bir tutanak bulunmamaktadır. Bu durumda, olayın davacı işçinin izne ayrıldıktan sonra iş akdinin davalı işveren tarafından haklı neden olmadan feshedildiği sonucuna varılmaktadır. Böyle olunca yukarıda sözü edilen kanun hükümleri uyarınca kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulü yönünde hüküm kurulmalıdır.

**DAVA:** Davacı, kıdem, ihbar tazminatı alacağıının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi İ.Polat tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı iş akdinin davalı işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinde bulunmuştur.

Davalı, davacı işçinin bir uyarı sonucu işyerinde herkesin dikkatini çekecek şekilde bağırıp işverene hakaret etmeye başladığı, daha sonra da "ben izne gidiyorum bir daha da gelmiyorum" diyerek işyerinden kesin olarak ayrıldığını, iş akdini kendilerinin feshetmediğini, isteklerin yerinde olmadığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece tartışmanın ardından davacı işçinin kendi kararı ile işyerinden ayrılmasını izleyen günlerde işe devam etmemesinin, haklı nedene, mazerete veya işverence verilen izne dayanmadığı kıdem ve ihbar tazminatı alacağıının olmadığı gerekçesi ile isteklerin reddine karar verilmiştir.

Karar davacı tarafça temyiz edilmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık iş akdinin davalı işveren tarafından haksız olarak feshedilip edilmediği noktasında toplanmaktadır.

Uyuşmazlığın normatif dayanakları 4857 sayılı Kanunun 25/II ve 1475 Sayılı Kanunun 14. maddeleridir. Sözü edilen hükümlere göre davalı işveren, iş akdinin kendisi tarafından haklı nedenle feshedildiğini veya işçinin iş akdini haksız olarak feshettiği kanıtlanmalıdır.

Taraflar dosyaya sunulan deliller birlikte değerlendirildiğinde: Davacı işçinin şikayeti üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Çalışma Müdürlüğü İş Müfettişi tarafından yapılan denetim esnasında tutulan tutanakta, işveren vekilinin davacı işçinin 16.06.2004 tarihinde yıllık ücretli izne gidiyorum diyerek işyerinden ayrıldığı, bir daha işyerine gelmediği, yıllık ücretli izin bitiminden sonra işe gelmemesi ile ilgili olarak sözlü olarak işe davet edildiği, uzlaşmanın sağlanamadığı, iş akdinin 30.06.2004 tarihi itibarı ile mazeretsiz ve izinsiz gelmemesi nedeni ile bildirimsiz olarak feshedildiği belirtilmiştir.

Bu ifade ile davalı işverenin davacının izne ayrıldığını kabul ettiği ortadadır. Öte yandan davalının savunması İş Müfettişinde verilen ifade ile çelişmektedir. Davalı tarafından dosyaya sunulan 17.06.2004 ve 18.06.2004 tarihli devamsızlığa ilişkin tutanaklar davacı işçinin izin süresi içinde kalmaktadır. İzin bitimi olan 30.06.2004 tarihinden sonra ise devamsızlığa ilişkin tutulmuş herhangi bir tutanak bulunmamaktadır. Bu durumda, olayın davacı işçinin izne ayrıldıktan sonra iş akdinin davalı işveren tarafından haklı neden olmadan feshedildiği sonucuna varılmaktadır. Böyle olunca yukarıda sözü edilen kanun hükümleri

### *Yargıtay Kararları*

---

uyarınca kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulü yönünde hüküm kurulmalıdır.

Yukarıda açıklanan gerekçe ile davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken reddi hatalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.9.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.