

**İlgili Kanun / Madde**  
4857 S. İşK/17, 25  
1475 S. İşK/14

**T.C.**  
**YARGITAY**

**9. Hukuk Dairesi**

**Esas No. 2017/6027**

**Karar No. 2020/18789**

**Tarihi: 16/12/2020**

- **İŞVEREN VEKİLLERİNİN İŞLEMLERİNDEN İŞVERENİN SORUMLU OLDUĞU**
- **MAZERET İZİNİ İSTEYEN İŞÇİYE GİT BİR DAHA DA GELME DİYEN İŞVEREN VEKİLİNİN BU BEYANIN FESİH ANLAMINA GELECEĞİ**
- **KIDEM İHBAR TAZMİNATI ÖDENMESİNİN GEREKTİĞİ**

**ÖZETİ** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/4. maddesine göre, işveren vekilinin işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumlu olduğu kurula bağlanmış olup, davalı işverenin olay sonrasında işyeri yetkilisinin eyleminin kabul görmediğini gösterir şekilde işçinin işe derhal başlaması için çağrıda bulunmadığı anlaşılacakla, işyerini sevk ve idare eden yetkili kişi konumundaki çalışanın eylemini benimsemiş olduğu kabul edilmelidir. Nitekim davacı işçi 12.06.2014 tarihinde ihtarname keşide ederek ihbar ve kıdem tazminatı talep etmiş, davalı işveren daha sonra 24.06.2014 tarihinde düzenlediği ihtarnameyle iş sözleşmesinin feshedilmediğini belirtmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin mazerete dayanan bir kaç saatlik izin talebinin karşılanmaması üzerine yine de erken çıkmak istediğini açıklayınca bir daha işyerine gelmemesi gerektiği söylenerek iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılacakla, davacının ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmelidir

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### **Y A R G I T A Y K A R A R I**

#### **Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, müvekkilinin davalı iş yerinde 13/10/2009 tarihinde çalışmaya başladığını ve iş akdinin sonlandırıldığı 09/06/2014 tarihine kadar sürekli olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız, nedensiz ve bildirimsiz olarak sonlandırıldığını iddia ederek, kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti ve asgari geçim indirimi alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

#### **Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, davacının staj süresi bittikten sonra 01/07/2012 tarihinden itibaren iş yerinde çalışmaya başladığını, 09/06/2014 tarihinden itibaren işe gelmediğini, hakkında devamsızlık tutanağı tutulduğunu, davacının her hangi bir hak ve alacağının bulunmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

#### **Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece yapılan yargılama sonucunda, toplanılan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

#### **Temyiz Başvurusu:**

Kararı yasal süresi içinde davacı vekili temyiz etmiştir.

#### **Gerekçe:**

Davacı işçi iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedene dayanmaksızın feshedildiğini iddia ederek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuş, davalı işveren ise davacının işyerini kendisinin terk ettiğini savunmuştur.

Mahkemece davalı savunmasına değer verilerek her iki tazminat isteğinin reddine karar verilmiştir.

Davacının işyerinde çalıştığı sırada 09.06.2014 tarihinde kardeşinin sezeryanla doğuma alındığı bilgisi üzerine işverenden işten erken çıkmak için izin talep ettiği, işyerinde bulunan yetkili kişinin iki saat sonra çıkabileceğini belirttiği, davacının hemen çıkma talebini tekrarlaması üzerine "..sen bilirsin o zaman bir daha gelme" denilerek işyerinden çıkarıldığı anlaşılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/4. maddesine göre, işveren vekilinin işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumlu olduğu kuralla bağlanmış olup, davalı işverenin olay sonrasında işyeri yetkilisinin eyleminin kabul görmediğini gösterir şekilde işçinin işe derhal başlaması için çağrıda bulunmadığı anlaşılmakla, işyerini sevk ve idare eden yetkili kişi konumundaki çalışanın eylemini benimsemiş olduğu kabul edilmelidir. Nitekim davacı işçi 12.06.2014 tarihinde

ihtarname keşide ederek ihbar ve kıdem tazminatı talep etmiş, davalı işveren daha sonra 24.06.2014 tarihinde düzenlediği ihtarnameyle iş sözleşmesinin feshedilmediğini belirtmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin mazerete dayanan bir kaç saatlik izin talebinin karşılanmaması üzerine yine de erken çıkmak istediğini açıklayınca bir daha işyerine gelmemesi gerektiği söylenerek iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılınca, davacının ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmelidir.

Mahkemece her iki tazminat isteğinin de kabulü gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:**

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgisine iadesine, 16/12/2020 tarihinde oy birliği ile karar verildi.