

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/18-21

SAMSUN
BÖLGE ADLİYE MAHMESİ
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/154

Karar No. 2026/582

Tarihi: 06/03/2026

- GEÇERSİZ FESİH
- İŞÇİNİN ÜCRETSİZ İZİNDE OLDUĞU DÖNEMİN DEVAMSIZLIK OLARAK KABUL EDİLEMeyeCEĞİ
- İŞÇİNİN ÜCRETSİZ İZİN SONRASI ÇALIŞMAYACAĞI YÖNÜNDE BİR BEYANIN OLMAMASI

ÖZETİ bizzat davalı tanığı Özlem'in davacının ücretsiz izin talebinde bulunup ücretsiz izni onaylandıktan sonra eşinin davacının çalışmasını istemediğini söylemesi üzerine işe devam etmemesi sebebi ile işten çıkarıldığı, yine davalı tanığı Onur'un davacının ücretsiz izin talep ettiği ve izni onaylanmadan eşinin kendisini çalıştırmayacağını söylemesi üzerine işe devam etmemesi üzerine iş akdinin feshedildiği yönünde ki beyanları ile dosya kapsamına sunulan mesaj içeriklerinde tanık Özlem tarafından davacının 1 aylık ücretsiz izne çıktığı yönünde ki beyanı birlikte değerlendirildiğinde davalı tanık beyanları ile davacının devamsızlık tutanakları düzenlenen tarihte ücretsiz izinde olduğu ve çalışmayacağı yönünde ki beyanın ise bizzat davacıya değil davacının eşine ait olduğu, davacının kendisinin artık çalışmayacağına dair bir beyanı da olmadığı bu halde davacının ücretsiz izinde iken düzenlendiği anlaşılan devamsızlık tutanaklarına itibar edilemeyeceği dikkate alınarak davacının işe iadesine ve dosya kapsamına sunulan ücret bordroları dikkate

alınarak davacıya son bir yıl içerisinde ödenen süreklilik arzeden ödemeler dikkate alınarak giydirilmiş brüt ücretinin 28.978,54 TL olarak tespiti ile 4 aylık boşta geçen süre ücretinin ve çıplak brüt ücretinin 25.300,00 TL olarak tespiti ile 4 aylık işe başlatılmama tazminatının tespitine karar verilmesi gerekirken aksi yönde hüküm kurulması isabetli olmamıştır.

GEREĞİDÜŞÜNÜLDÜ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının 19/11/2021 - 26/09/2024 tarihleri arasında davalı iş yerinde perakende satış elemanı olarak çalıştığını, iş aktinin haksız olarak bir sebep gösterilmeden 26/09/2024 tarihinde fesih edildiğini, davacının kıdeminin 6 aydan fazla olduğunu ve işyerinde çalışan sayısının 30'un üzerinde olduğunu belirterek, davacının işine iadesine, çalışmadığı sürelerle ilişkin olarak 4 aylık ücret ve diğer haklarının işverence ödenmesine, mahkeme kararına rağmen işbaşı yaptırılmaması durumunda 4 ila 8 aylık ücreti tutarında tazminatın müvekkiline ödenmesine, karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekilinin cevap dilekçesinden özetle; davacının iş aktinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(G) hükmü uyarınca haklı gerekçe ile sonlandırıldığını, davacının işe iade talebinin samimi olmadığını, davanın işe başlatılmama tazminatı almak amacıyla açıldığını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece; Davanın REDDİNE karar verilmiştir.

Taraflar arasındaki dava sonucunda verilen hükme yönelik;

Davacı vekili istinaf dilekçesinde; Mahkeme kararının usul ve yasaya aykırı olduğunu, davacının izinli iken işten çıkarıldığını, devamsızlık tutanak tarihlerinde izinin onaylandığını, feshin haksız olduğunu, davalı tarafça davacının alacaklarının ödendiğini davalı tarafça feshin haksız olduğunun kabul edilmiş olduğunu, feshin son çare olma ilkesine uygun hareket edilmediğini, davanın kabulü gerektiğini belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

Dava; Feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade talebine ilişkindir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık iş sözleşmesinin, işçinin devamsızlıkta bulunması nedeniyle işverence haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (g) alt bendinde, “işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi” halinde, işverenin haklı fesih imkanının bulunduğu kurala bağlanmıştır.

İşverenin ücretli ya da ücretsiz olarak izin verdiği bir işçinin, izin süresince işyerine gitmesi beklenemeyeceğinden, bu durumda bir devamsızlıktan söz edilemez. Ancak yıllık izin zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan, işçinin kendiliğinden ayrılması söz konusu olamaz. İşçinin yıllık iznini kullandığını belirterek işyerine gelmemesi, işverence izinli sayılmadığı sürece devamsızlık halini oluşturur.

İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkanı vermez. Devamsızlığın haklı bir nedene dayanması halinde, işverenin derhal ve haklı nedenle fesih imkanı bulunmamaktadır. İşçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmelidir.

Devamsızlık süresi, ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkanı yoktur. Belirtilen işgünlerinde hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih imkanı doğmaz.

Somut olayda mahkemece ,dinlenen tanık beyanları ile davacının tutanak tarihlerinde işe gelmediğinin, davalı tarafça düzenlenen ihtarnameye karşı mazeret bildirmediğinin, tanık beyanları sonrası ücretsiz izinde iken işten çıkarıldığını beyan etmiş ise de dava dilekçesinde bulunmayan iddianın genişletilmeyeceğinin, davacının işe iade davası öncesi işçilik alacakları için arabulucuya başvurduğu ve davacının haklı bir mazereti olmaksızın devamsızlık yaptığının kabulü ile işe iade talebinin reddine karar verilmiş ise de, bizzat davalı tanığı Özlem'in davacının ücretsiz izin talebinde bulunup ücretsiz izni onaylandıktan sonra eşinin davacının çalışmasını istemediğini söylemesi üzerine işe devam etmemesi sebebi ile işten çıkarıldığı, yine davalı tanığı Onur'un davacının ücretsiz izin talep ettiği ve izni onaylanmadan eşinin kendisini çalıştırmayacağını söylemesi üzerine işe devam etmemesi üzerine iş akdinin feshedildiği yönünde ki beyanları ile dosya kapsamına sunulan mesaj içeriklerinde tanık Özlem tarafından davacının 1 aylık ücretsiz izne çıktığı yönünde ki beyanı birlikte değerlendirildiğinde davalı tanık beyanları ile davacının devamsızlık tutanakları düzenlenen tarihte ücretsiz izinde olduğu ve çalışmayacağı yönünde ki beyanın ise bizzat davacıya değil davacının eşine ait olduğu, davacının kendisinin artık çalışmayacağına dair bir beyanı da olmadığı bu halde davacının ücretsiz izinde iken düzenlendiği anlaşılan devamsızlık tutanaklarına itibar edilemeyeceği dikkate alınarak davacının işe iadesine ve dosya kapsamına sunulan ücret bordroları dikkate alınarak davacıya son bir yıl içerisinde ödenen süreklilik arzeden ödemeler dikkate alınarak giydirilmiş brüt ücretinin 28.978,54 TL olarak tespiti ile 4 aylık boşta geçen süre ücretinin ve çıplak brüt ücretinin 25.300,00 TL olarak tespiti ile 4 aylık işe başlatmama tazminatının

tespitine karar verilmesi gerekirken aksi yönde hüküm kurulması isabetli olmamıştır.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında davacının bu yöne ilişkin istinaf itirazlarının kabul edilmesi ve 6100 sayılı H.M.K'nun 353/1-b-2 maddesi gereğince kararın kaldırılarak yeniden esas hakkında kesin olmak üzere karar verilmesi gerektiği anlaşılmıştır.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1-Davacı vekilinin istinaf başvurusunun KABULÜ ile; yukarıda belirtilen ilk derece mahkemesi kararının 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b.2 hükmü gereğince KALDIRILMASINA,

2-Açılan davanın KABULÜ ile, İşverence yapılan feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının işe İADESİNE,

3-Davacının işe iadesi için işverene başvurusu halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar gerçekleşen en çok 4 aylık brüt ücreti (28.978,54x4) 115.914,16 TL olarak ödenmesi gerektiğinin tespitine,

4-Davacının yasal süre içerisinde başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi ve fesih sebebi gözetilerek taktiren 4 aylık brüt ücreti (25.300,00 x4) 101.200,00TL tutarında belirlenmesine,

5-Adliyardımkararisebebiylebaşlangıçtaalınmayan 427,60 TL başvurma harcı ile alınması gerekli 732,00 TL harç toplamı 1.1159,60 TL karar ilam harcının davalıdan tahsili ile hazineye irat kaydına

6-Dosyanın adli yardımlı olması nedeniyle suç üstü ödeneğinden karşılanan tebligat, müzekkere ve talimat gideri olmak üzere toplam 430 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,

7-Davacı yargılama sırasında kendisini vekille temsil ettirdiğinden yürürlükte bulunan AAÜT 'nin 13/1 maddesi uyarınca 45.000,00-TL maktu vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8-6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ve Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği tarife hükümleri uyarınca 2080 TL nin davalıdan alınarak HAZİNEYE GELİR KAYDINA,

9-Kullanılmayangideravansınınınkararakesinleştigindeyatırantarafaiadesine,

10-Kararın ilk derece Mahkemesince taraflara TEBLİĞİNE

Dair, tarafların yokluğunda, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353/1-b.1 hükmü gereğince dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda (duruşma yapılmaksızın), kararın niteliği ve niceliği itibarıyla **KESİN** olmak üzere, 06/03/2026 tarihinde, oy birliği ile karar verildi.