

Daire: Yrg. 9 HD.
Esas : 2016/33292
Karar : 2020/17467
Tarih : 07/12/2020

Mahkemesi : Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi

Dava Türü : Alacak

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, ibraz etmiş olduğu 06/10/2015 havale tarihi dava dilekçesi ile, müvekkilinin davalı şirkette 18.03.2011 tarihinden 10.08.2015 tarihine kadar fasılasız nizasız lojistik şefi olarak çalıştığını, son net maaşının 1.650.-TL olduğunu, müvekkilinin kayınbiraderinin düğün merasimi nedeni ile yıllık izninin bir bölümünü 03.08.2015 - 10.08.2015 tarihleri arasında kullanmak istediğini iki ay öncesinden gerek sözlü ve gerekse de yazılı olarak işveren bildirdiğini, yıllık izninin bitimini müteakip müvekkilinin 10.08.2015 tarihinde mesaisine başlamış ise de işverenin hakaretleri ile işyerinden kovulduğunu, müvekkilinin çalıştığı dönemde hafta içi 5 gün 08:00 - 20:00, Cumartesi günleri 08:00 - 16:00 saatleri arasında çalıştığını, günlük 45 dakika yemek molası ve 35 dakika da çay molası kullandığını, milli bayramlarda ve genel tatillerde müvekkilinin çalıştığını, müvekkilinin çalıştığı dönem boyunca mesai parasının eksik ödendiğini, buna dair bakiye alacaklarını talep ettiklerini, müvekkilinin içinde bulunduğu çalışma dönemine ilişkin bir haftalık ücretli izin alacağını da ödenmesinin gerektiğini ifade ederek 1.000.-TL kıdem tazminatı, 100.-TL fazla mesai alacağı, 100.-TL ulusal bayram ve genel tatil alacağı, 100.-TL yıllık izin ücreti ve 200.-TL de ihbar tazminatı olmak üzere 1.500.-TL'nin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının iş akdinin mazeretsiz devamsızlık sebebi ile feshedildiğini, davacının işe geldiğinde iş akdi sonlandırılmış olduğundan kendisine yetkili birim tarafından iş başı yaptırılmayacağı hususunun iletilindiğini, davacıya herhangi bir hakaret ya da küfür edilmediğini, davacının işe giriş ve işten çıkış tarihleri ile almış olduğu ücretlerin müvekkili şirketin sunacağı davacıya ait özlük dosyasında ve SGK kayıtlarında şekilde düzenlenmiş olduğunu, bu nedenle müvekkili şirkette fazla çalışma yapılmadığını, ancak ihtiyaç duyulması ve yapılması durumunda ise yapılan fazla mesailerin işçilerin bordrolarına yansıtılıp ödemelerinin kendilerine yapıldığını, bu minvalde davacının yapıp da almamış olduğu bir fazla mesai ücretinin söz konusu olmadığını, müvekkili şirkette milli bayramlarda ve genel tatillerde çalışılmadığını, davacının aksi yöndeki beyanlarının asılsız olduğunu ifade ederek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı işçinin iş sözleşmesinin kıdem ve ihbar tazminatı ödemesini gerektirecek şekilde sona erip ermediği uyuşmazlık konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 II- (g) 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.

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.

İlk devamsızlığın yapıldığı gün ayın kaçınıcı günüyse takip eden ayın aynı günü bir aylık süre sona erer. Son ayda ilk devamsızlığının gerçekleştiği günün bulunmaması halinde son ayın son günü bir aylık süre dolmuş olur. Sonraki devamsızlar söz konusu ise takip eden aylık dönemler içinde değerlendirilir. İşgünü, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak anlaşılmalıdır. Toplu iş sözleşmesinde ya da iş sözleşmesinde genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir kural mevcutsa, bu taktirde söz konusu günlerde çalışılmaması da işverene haklı fesih imkanı tanır.

İşyerinde cumartesi günü iş günü ise belirtilen günde devamsızlık da diğer koşulların varlığı halinde haklı fesih nedenini oluşturabilir.

Somut olayda,davacı yakınının düğünü nedeni ile işverenden yazılı ve sözlü izin alarak 03.08.2015 ile 10.08.2015 tarihleri arasında iş yerine gitmediğini iddia etmiş, davalı ise davacının 03.08.2015 ile 10.08.2015 tarihleri arasında devamsızlık yaptığını, haklı bir mazeret bildirmedğini ve bu nedenle iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur.

Dosyada davacı hakkında düzenlenmiş 03.08.2015, 04.08.2015 ve 05.08.2015 tarihli devamsızlık tutanakları bulunmaktadır. Davalı 05.08.2015 tarihli ihtarname ile davacıdan işe gelmesini önleyecek haklı halde kabul edilir bir mazeretle işe gelmediğinin anlaşılması halinde iş akdinin İş Kanununun 25/ıı (g) maddesine göre bildirimiz ve tazminatsız olarak feshedileceğini bildirmiş,davacı 14.08.2015 tarihinde davalı ihtarnamesine verdiği cevapta belirtilen tarihlerde yakınının düğüne gittiğini ve bu hususu da daha önce işverene bildirdiğini, 10.08.2015 tarihinde işe başladığını ve ağır hakaret ve küfürlerle kovulduğunu belirtmiştir. Bunun üzerine davalı tarafından davacıya gönderilen 24.08.2015 tarihli ihtarname ile davacının iddialarının gerçek olmadığı ve iş akdinin devamsızlık nedeni feshedildiğinin bildirildiği anlaşılmıştır. Her ne kadar davacı, devamsızlık yapıldığı belirtilen tarihler için işverenden izin aldığı iddia etmişse de dosyada davacının işverenden izin aldığını gösteren bir belge bulunmamaktadır. Ayrıca davacı tanıkları da davacı iddialarını destekleyen bir beyanda bulunmamışlardır. Bu hali ile davacının devamsızlık yaptığı sabit olup işverenin feshi haklı nedene dayandığından kıdem ve ihbar tazminatının reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 07.12.2020 gününde oybirliğiyle karar verildi.