

MAHKEMESİ : İş Mahkemesi

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen 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, 24.03.2013 tarihinde doğum yaptığını, doğumdan önce ve sonra sekizer haftalık doğum iznini kullandığını, doğum izinleri bittikten sonra ...-2 aylık yıllık izin talebinde bulunduğunu, ancak davalı işverenin bu talebi reddettiğini, bunun üzerine Uşak 5. Noterliğinin 10.07.2013 tarih ve 04946 yevmiye numaralı ihtarnameyi çektiğini, muhatap tarafından işe başlanabileceği cevabı verilmiş ise de bu durumun fiilen olmadığını, davacı tarafından şirkete gidildiğinde iş akdinin feshedildiğini ve eve gitmesi gerektiğinin söylendiğini beyan ederek davalıdan kıdem, ihbar, yıllık izin, hafta tatili, bayram genel tatil, fazla mesai alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının doğum öncesi ve sonrası sekizer haftalık doğum iznini kullandığını, 10.06.2013 tarihinde altı aylık ücretsiz izin kullanmak için iş yerine geldiğini, kendisine ücretli izin hakkının hatırlatılması üzerine yirmi altı günlük yıllık iznini kullanmaya karar verdiğini, ardından gönderilen ihtarnamede başvurduğu takdirde iznini kullanabileceğinin bildirildiği iddia ederek davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının davalıya ait işyerinde 09.05.2006-10.07.2013 tarihleri arasında bordrolarda belirtilen ücretle çalıştığı, davacının haklı sebep olmaksızın iş akdini feshettiği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı taraf temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında, iş akdinin feshi yönünden uyuşmazlık vardır.

Davacının, 09.05.2006-10.07.2013 tarihleri arasında davalı işyerinde paketleme elemanı olarak çalıştığı anlaşılmıştır. Mahkemece; davacının, davacının davalıya ait işyerinde 09.05.2006-10.07.2013 tarihleri arasında bordrolarda belirtilen ücretle çalıştığı, davacının haklı sebep olmaksızın iş akdini feshettiği gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatının reddine karar verilmiştir. Davacının 10.07.2013 tarihli ihtarnamesi ile doğum izninin bitiminden sonra yıllık iznini kullandığını, ancak bu zaman zarfında ödenmesi gereken ücretin eksik ödendiğini, mevzuat gereği doğum izninin tamamlanmasından sonra istem üzerine altı aya kadar ücretsiz izin verilmesi gerektiğini, ancak işveren tarafından derhal işbaşı yapması gerektiğinin bildirilerek kanunen tanınmış olan hakkın ihlal edildiğini bu sebeplerle Pazar çalışma ücretlerinin, bayram resmi tatil ve genel tatil ücretlerinin, kıdem tazminatının, fazla çalışma ücretlerinin ve bütün yasal haklarının yedi gün içerisinde ödenmesini aksi takdirde dava açacağının bildirildiği; davalı tarafından cevaben 18.07.2013 tarihli ihtarname gönderilerek davacının ücretsiz izin kullanma talebinde bulunmadığı eğer böyle bir talebi varsa ihtarnamenin tebliğinden itibaren beş iş günü içerisinde altı ay ücretsiz izin kullanma isteği konusunda bilgi vermesini, bilgi vermesi durumunda 10.07.2013 tarihinden itibaren ücretli izinli sayılacağı aksi takdirde iş akdinin yasal sürelerle uyularak devamsızlıktan fesih edileceğinin bildirildiği anlaşılmıştır. Davacı iş akdini haklı feshettiği iddiası ile temyize gelmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74/5 maddesi gereği; isteği halinde kadın işçiye on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar izin verileceği bildirilmektedir. Söz konusu iznin kullanılması talebi işverene fesih hakkı vermeyeceği gibi kullandırılmaması davacının feshini haklı hale getirecektir. Bu anlamda izin talebinin kabulünün de kanuni bir yükümlülük olduğu görülmektedir.

Her ne kadar mahkemece 4857 sayılı Kanun'un 24/II-e maddesine uygun fesih iddiasının kanıtlanamadığı gerekçesiyle davacının kıdem tazminatına ilişkin talebinin reddine karar verilmiş ise de, dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerden davacının ücretsiz izne ayrılma talebinin sebep bildirilmeksizin reddedildiği anlaşılmış olup iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından haklı nedenle feshedildiği kabulü ile kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgilisine iadesine, 16.01.2017 gününde oybirliğiyle karar verildi.