

9. Hukuk Dairesi

2017/10772 E. ,
2019/8028 K.

MAHKEMESİ :İŞ MAHKEMESİ

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

YARGITAY KARARI

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının 2008 yılının 3.ayı ile 24.12.2014 tarihleri arasında ... Devlet Hastanesinde tıbbi sekreter olarak çalıştığını, maaşının düzensiz ve gününde ödenmeyişi, yıllık izinlerini istemesi ve kullandırılmaması ve ayrıca bilgisi dışında farklı teşeron şirketlerde çalıştırılması nedeni ile iş akdine son verdiğini en son 900 TL maaş, 60 TL yol ücreti karşılığında çalıştığını, kıdem tazminatı ve yıllık izin alacağı talep ettiğini ileri sürerek; davanın kabulüne karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı ... Temizlik Hizmetleri A.Ş. Vekilinin Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davanın kısmi dava olarak açılmayacağını, davacının kendilerinde 1 yıl 8 ay çalıştığını, davacıya süre verilerek diğer firmaları davaya dahil etmesi gerektiğini, zamanaşımı itirazında bulduklarını, davacının hastanenin personeli olduğunu, taşeronlar değışsede davacının aralıksız olarak hastanede çalıştığını, emir ve talimatların hastaneden alındığını, kendilerinin ihaleyi kazanamamaları nedeniyle sadece SGK üzerinde davacının çıkışını verdiklerini, davacının ihaleyi kazanan şirkette çalışıp çalışmamasının kendilerine sorumluluk yükletemeyeceğini, davacının ücretinin her ay düzenli olarak yatırıldığını, önceki işverenlere müzekkere yazılarak davacının yıllık izin kullanıp kullanmadığının sorulması gerektiğini, davacıya bu konuda yemin teklif ettiklerini, mükerrer ödemeye sebebiyet vermemek için diğer işverenlerden kıdem tazminatı alınıp alınmadığının sorulması gerektiğini savunarak; davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C) Davalı T.C. Sağlık Bakanlığı Vekilinin Cevabının Özeti:

Davalı vekili: Husumet ve zamanaşımı itirazında bulduklarını, davanın belirsiz alacak veya kısmi dava olarak açılmayacağını, davacının çalıştığı şirketlere davanın ihbar edilmesi gerektiğini, idarenin asıl işveren olmadığını, sözleşme hükümlerinin dikkate alınması gerektiğini, savunarak; davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Ç) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, Davacının doğum izni öncesinde 2014 yılı Ocak, Şubat, Mart aylarına ilişkin ücretlerinin iş aktinde belirtildiği şekilde hak edilen aydan sonraki aylarda en geç ayın 15'ine kadar ödendiğini, yıllık izinlerinin kullanılmasının tamamen işveren insiyatifinde olduğunu dosya içinde davacının yıllık izin talep ettiği ve bu talebin kabul edilmediğine

dair bilgi olmadığı, yıllık ücretli izin kullandırılmamasının işçiye haklı fesih imkanı vermeyeceği, bu nedenle kıdem tazminatı talebinin reddine karar verildiği, davacının 76 gün yıllık izin hakkı olduğunu ve kullandırıldığına dair belge ibraz edilmediği gerekçesi ile davacının yıllık ücretli izin alacağına kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Karar süresinde davacı ve davalılar vekillerince temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, delillerin taktirinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre davalıların tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- Davacı işçi davalı Bakanlığa ait işyerlerinde alt işveren işçisi olarak 2008 yılından 24.12.2014 tarihine kadar çalıştığını, ücretlerinin düzensiz ödenmesi ve yıllık izinlerinin kullandırılmaması nedeniyle iş sözleşmesini haklı olarak fesih ettiğini bildirmiş ve kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur. Davalı işveren feshin haklı nedene dayanmadığını savunmuştur. Mahkemece ücretlerin sözleşmede kararlaştırılan süre içinde ödendiği gerekçesi ile kıdem tazminatının reddine, davaya konu 76 günlük izin ücreti isteğinin kabulüne karar verilmiştir.

Yıllık izin kullandırma zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olsa da işçinin yıllık olarak dinlenme hakkının sağlanması işyeri çalışma koşulları arasında yer alır. Başka bir anlatımla işçinin yıllık dinlenme hakkının tanınması, dayanağı Anayasa olan çalışma koşulu olup aksine uygulama 4857 sayılı yasanın 24/II-f. bendine göre işçi açısından haklı fesih nedeni oluşturur.

Somut olayda ; davacı işçiye 6 yılı aşan süre içinde sadece 14 gün yıllık izin kullandırılmıştır. İşçiye uzun bir süre dinlenme hakkının sağlanmaması işçi açısından yukarıda sözü edilen madde gereği haklı fesih nedeni oluşturur. Mahkemece kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

F) SONUÇ:

Temyiz olunan kararın açıklanan sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.04.2019 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.