

22. Hukuk Dairesi 2017/26761 E. , 2020/518 K.

MAHKEMESİ: İş Mahkemesi

DAVA TÜRÜ: ALACAK

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı-karşı davalı 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-Karşı Davalı İsteminin Özeti:

Davacı-karşı davalı, kıdem ve ihbar tazminatı ile manevi tazminat, yıllık ücretli izin, fazla mesai ve hafta tatili alacağının tahsiline karar verilmesini, davalı-karşı davacının davasının reddini talep etmiştir.

Davalı-Karşı Davacı Cevabının Özeti:

Davalı-karşı davacı, davanın reddini, davacı-karşı davalıya yapılan eğitim giderinin tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, yapılan yargılama sonucunda yazılı gerekçeyle davacının davasının reddine, davalının karşı davasının kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, davacı-karşı davalı tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

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

2-Taraflar arasında davacı-karşı davalının süt izni ücretine hak kazanıp kazanmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanun'un 74/7. maddesinde "Kadın işçilere bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır." şeklinde düzenleme bulunmaktadır. 4857 sayılı yasanın 104. maddesinde işverenin işin düzenlenmesine ilişkin bu madde hükmüne aykırı hareket etmesi durumunda para cezası uygulanacağı düzenlemesi de getirilerek süt izni kullandırılması idari yaptırıma bağlanarak güvenceye alınmıştır.

Süt izni ile ilgili olarak Dairemizin 13.06.2016 tarih 2015/12878 Esas 2016/17527 Karar sayılı kararıyla, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69/3. fıkrasında "İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez", hükmüne göre gece çalışmasının zamlı ücret üzerinden ödeneceği hususunda bir kanuni düzenleme bulunmamakla birlikte, Dairemizin yerleşik içtihatları ile bu durum açıklığa kavuşturulmuş ve gece yapılan fazla çalışmaların zamlı ücret üzerinden ödenmesi gerektiği kabul olunmuştur. Süt izni konusunda da benzer yorum yapılmasının hakkaniyete ve Anayasa ve Kanun koyucunun amacına daha uygun olduğu değerlendirilmiştir.

Zikredilen kararda, aynen; "Yasa uyarınca kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat (aksi yönde ve fakat işçi lehine olmak üzere taraflar arasında süre düzenlemesi yapılabileceği gibi) süt izni verilmesi hususu işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 sayılı İş Kanunun 74/7. fıkrası uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi tarafından belirleneceği hüküm altına alınmış olup, işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğinin kabulünün Anayasanın 50/2. maddesine ve amaçsal yorum

benimsemek suretiyle 4857 sayılı kanunun ruhuna daha uygun düşeceği " gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta da davacının süt iznini kullanamadığı süre tespit edilip % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerekirken yazılı gerekçe ile talebin reddi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

3-Taraflar arasında davacı-karşı davalıya yapılan eğitim giderlerinin davalı-karşı davacıya ödenmesi konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Somut olayda, davalı-karşı davacı, davacı-karşı davalının işe başladığı tarihten itibaren 6 ay süre boyunca çeşitli dönemlerde eğitimler verildiğini ve bu eğitimlere ilişkin eğitim ücreti, yemek, yol, konaklama gibi tüm masraflarında banka tarafından karşılandığını, taraflar arasında imzalanan 06.03.2014 tarihli ek protokole göre kendisine 6 ay süreyle yapılan eğitim masraflarını ödeme yükümlülüğü bulunduğunu iddia etmiştir.

Davacı-karşı davalı ise bankadan daha önce istifa eden hiç kimseden böyle bir talebin olmadığını, kendisinden e-posta ile istenilen meblağa daha önce istifa eden ancak kendisinden eğitim bedeli istenmeyen çalışanların isimlerini vermek suretiyle itiraz ettiğini savunmuştur. Mahkemece, eğitim giderine ilişkin ek protokolde çalışan ... A.Ş. ile imzalamış olduğu hizmet sözleşmesini yürürlük tarihinden itibaren 2 yıl içinde haklı nedenler olmaksızın feshetmesi veya işveren tarafından haklı nedene veya davranışlardan kaynaklanan geçerli nedenle feshine yol açması durumunda eğitim giderinin talep edileceğinin düzenlendiği, davacının davalıya ödemesi gereken eğitim miktarının bilirkişi raporunda belirtildiği üzere 1.743,42 TL olduğu, bu miktarı davacı karşı davalıdan talep edebileceği gerekçesiyle davalının karşı davasının kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğinde yer alan 06.03.2014 tarihli "Ek Protokol" de çalışanın işveren ... ile imzalamış olduğu hizmet sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren iki yıl içinde haklı nedenler olmaksızın feshetmesi veya işveren tarafından haklı nedenle veya davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlerle feshine yol açması durumunda işveren tarafından kendisi için yapılmış bulunan tüm eğitim giderlerini, seyahat masraflarını, tahsisat, yolluk ve sair ödeme tutarlarını ödemeyi kabul ettiğine dair düzenleme bulunduğu görülmektedir.

Dosya içeriğinden, davacı-karşı davalının iş sözleşmesini feshinin haklı nedene dayanmadığı sabittir. Davalı-karşı davacı tarafından dosyaya eğitim ve konaklama giderleri ile uçak biletlerine ilişkin bir kısım faturalar vs. belge sunulmuştur. Ancak, sunulan belgelerden salt davacıya ilişkin yapılan eğitim giderleri ve bu eğitim giderlerinin içeriği anlaşılamamaktadır.

Mahkemece yapılacak iş; öncelikle davacı-karşı davalıya ilişkin yapılan eğitimlerin muhteviyatının netleştirilmesi ve davacı-karşı davalının mesleki gelişimi için mi yoksa bankanın işinin yürütümü için mi olduğunun açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Yapılan eğitim mesleki gelişim için yapılan bir eğitim ise buna ilişkin giderlerin istenebileceği, ancak bankadaki işin yürütümüne ilişkin ise istenemeyeceği açıktır. Bu husus araştırıldıktan sonra, yapılan eğitimlere kaç kişinin katıldığı ve davacının üzerine düşen miktarlar da netleştirilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekmektedir.

Eksik inceleme ile yazılı şekilde verilen karar hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.01.2020 gününde oybirliğiyle karar verildi.