

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S.İş.K/18-21**

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No: 2005/8875**  
**Karar No: 2005/12438**  
**Tarihi: 07.04.2005**

- **İŞÇİNİN KÜÇÜK ÇOCUĞUNUN YANINDA REFAKATÇİ OLARAK KALMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

**ÖZETİ:** Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı küçük çocuğunu 31.5.-1.6.2004 günleri SSK Bartın Hastanesine götürmüştür. TİS 45/1 maddesinde refakatçi olduğu raporda belirtilmese dahi aile bireylerine refakat etmek zorunda kalan işçiye beş güne kadar ücretli, refakat süresi beş günü aşarsa ücretsiz izin verilir hükmünü içermektedir. Eski tarihli devamsızlıkları işverence fesih nedeni yapılmadığı gibi kendisinden istifade edilmediği de kanıtlanmamıştır.

**DAVA:** Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminat ile boşa geçen süre ücretinin hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren çeşitli dönemlerde yaptığı devamsızlıklar nedeniyle TİS'nin 38/a maddesine göre iş akdinin haklı feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece davacının 31.5 ve 1.6.2004 günlerinde çocuğunu tedaviye götürdüğünü ve tedavi süresince refakatinde bulunduğuna dair belgeleri dosyaya ibraz etmediği, önceki tarihlerde de sık sık devamsızlığı olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm davacı tarafından temyiz edilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli sebepler İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı küçük çocuğunu 31.5.-1.6.2004 günleri SSK Bartın Hastanesine götürmüştür. TİS 45/1 maddesinde refakatçi olduğu raporda belirtilmese dahi aile bireylerine refakat etmek zorunda kalan işçiye beş güne kadar ücretli, refakat süresi beş günü aşarsa ücretsiz izin verilir hükmünü içermektedir. Eski tarihli devamsızlıkları işverence fesih nedeni yapılmadığı gibi kendisinden istifade edilmediği de kanıtlanmamıştır.

4857 Sayılı İş Kanununun 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

**HÜKÜM:** Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1-) Zonguldak 2. İş Mahkemesinin 2.12.2004 tarih 2004/278-627 Sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2-) Davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,

3-) Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi,fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının dört aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,

4-) Davacının işe iade için süresi içinde işverene başvurusu halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

5-) Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-) Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca 350 YTL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

7-) Davacı tarafından yapılan 27.70 YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-) Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, kesin olarak 7.4.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.