**T.C.**
**YARGITAY**
**9. HUKUK DAİRESİ**
**Esas No: 2026/6764**
**Karar No: 2026/6210**
**Tarihi: 24.06.2026**

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

**DAVA**

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili işçinin davalı Kurumda yaklaşık 19 yıl çalıştığını, davalı Kurumun davacıyı tazminatsız olarak işten çıkardığını iddia ederek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti, yol ve yemek ücreti, asgari geçim indirimi alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

**CEVAP**

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının 07.04.2015 tarihli dilekçesi ile 90 gün ücretsiz mazeret izni talep ettiğini, bu talep üzerine yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesi gereğince 07.04.2015-06.07.2015 tarihleri arasında 90 gün mazeret izni verildiğini, davacının 06.07.2015 tarihli dilekçesi ile ikinci kez 90 gün ücretsiz mazeret izni talep ettiğini, ancak davacıya ikinci kez ücretsiz mazeret izni hakkının olmadığının ve 06.07.2015 tarihinde işe başlaması gerektiğinin bildirildiğini, bu tarihten itibaren 10 gün boyunca davacının görevine başlamadığının 10 adet tutanakla tespit edildiğini, toplu iş sözleşmesi gereğince 05.08.2015 tarihinde Disiplin Kurulu toplantısının yapılacağının davacıya bildirildiğini, ancak tebligat tarihi ile toplantı tarihi arasındaki sürenin yetersiz olması nedeniyle toplantının 19.08.2015 tarihine ertelendiğini, erteleme kararının davacıya tebliğ edildiğini, toplantıda 06.07.2015 tarihinden itibaren kesintisiz olarak işe gelmeme durumu devam eden davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmiş bulunduğunu, Başkanlık makamının 20.08.2015 tarihli Olur'ları ile kararın uygun bulunduğunu ve davacıya 21.08.2015 tarihli ve 2822 sayılı yazı ile iş sözleşmesinin feshine ilişkin kararın bildirildiğini, bu itibarla açılan davanın haksız olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

**İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; özellikle işçiye devamsızlığa ilişkin mazeretinin bulunup bulunmadığı sorulmadan fesih yoluna gidildiği belirtilerek asgari geçim indirimi, ulusal bayram ve genel tatil, yol ve yemek alacağı taleplerinin reddine karar verilmek suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**İSTİNAF**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirlenen kararı ile; istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

**TEMYİZ**

**Temyiz Sebepleri**

Davalı vekili temyiz dilekçesinde; cevap dilekçesindeki hususları tekrar ederek yapılan feshin haklı nedene dayandığını, davanın reddedilmesi gerektiğini ileri sürmüştür.

**Değerlendirme ve Gerekçe**

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin son bulması nedeniyle davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanıp kazanmadığı ile hüküm altına alınan alacakların ispatına ilişkindir.

Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

İş sözleşmesinin, işçinin devamsızlıkta bulunması nedeniyle işverence haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(g) hükmünde, "İşçinin 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" hâlinde, işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu kurala bağlanmıştır.

İşverenin ücretli ya da ücretsiz olarak izin verdiği bir işçinin, izin süresince işyerine gitmesi beklenemeyeceğinden, bu durumda bir devamsızlıktan söz edilemez. Ancak yıllık ücretli izin zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan, işçinin kendiliğinden ayrılması söz konusu olamaz. İşçinin yıllık ücretli iznini kullandığını belirterek işyerine gelmemesi, işverence izinli sayılmadığı sürece devamsızlık hâlini oluşturur.

Devamsızlık süresi, ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkânı yoktur. Belirtilen işgünlerinde hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı nedenle fesih imkânı doğmaz.

Maddede geçen "bir ay" ifadesi takvim ayını değil ilk devamsızlıktan sonra geçecek olan bir ayı ifade eder. İlk devamsızlığın yapıldığı gün ayın kaçıncı günüyse takip eden ayın aynı günü bir aylık süre sona erer. Son ayda ilk devamsızlığının gerçekleştiği günün bulunmaması hâlinde son ayın son günü bir aylık süre dolmuş olur. Sonraki devamsızlıklar ise takip eden aylık dönemler içinde değerlendirilir.

İşgünü, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak anlaşılmalıdır. İş sözleşmesinde, genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir kural mevcutsa, bu takdirde söz konusu günlerde çalışılmaması da işverene haklı nedenle fesih imkânı tanır.

Somut uyuşmazlıkta dosya içeriğinde davacının 06.07.2015-21.07.2015 tarihleri arasında işe gelmediğine dair devamsızlık tutanakları, davacı işçinin devamsızlık nedeni ile 05.08.2015 tarihli İşçi Disiplin Kuruluna sevk edildiğine dair yazı, 19.08.2015 tarihli davacının iş sözleşmesinin feshine dair belge ve bu belgenin muhtarlığa tebliğine dair evrak, ayrıca davacı tarafından sunulmuş 19.08.2015 tarihli iş sözleşmesinin tazminatlı bir şekilde son verilmesine dair talep dilekçesi bulunmaktadır. İşçinin devamsızlık yaptığı dosya kapsamı ile sabittir. İşçiye devamsızlığa ilişkin mazeretinin bulunup bulunmadığı sorulmadan işverence iş sözleşmesinin sonlandırıldığı gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatları hüküm altına alınmış ise de işverenin, devamsızlık nedenine bağlı olarak iş sözleşmesini feshetmeden önce, işçinin mazeretinin bulunup bulunmadığını sorma zorunluluğu bulunmamaktadır. Kaldı ki davacı işçinin 19.08.2015 tarihli "iş sözleşmesine tazminatlı bir şekilde son verilmesi" talebini içerir dilekçesi de iletilebilir bir mazereti bulunmadığını göstermektedir. Yapılan bu açıklamalar neticesinde, iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilen davacı kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanamayacağından, bu taleplerin reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**KARAR**

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

24.06.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.