

T.C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2017/7992

Karar No: 2020/18833

Tarihi: 16/12/2020

- » Yıllık İzin Hakkının Anayasal Temelde Bir Hak Olduğu
- » Yıllık İzin İşçi Çalışırken Ücretinin Ödenerek Tasfiye Edilemeyeceği
- » Yıllık İzin Kullandırıldığını İşverenin İspat Etmek Zorunda Olduğu
- » Yıllık İzin Kullanıldığının Ancak İmzalı Yıllık İzin Defteri veya İmzalı Yazılı Belge İle Kanıtlanabileceği
- » İş Sözleşmesinin Feshinde Kullandırılmayan Yıllık İzinlerin Ücrete Dönüşeceği
- » Kullandırılmayan Yıllık İzinlerin Fesihte Ücretini Hak Etmek İçin İş Sözleşmesinin Sona Eriş Şeklinin Öneminin Olmadığı
- » Çok Uzun Süre Hiç İzin Kullanılmamasının Yaşamın Olağan Akışına Aykırı Olduğu
- » Davayı Aydınlatma Yükümlülüğü Çerçevesinde Hakimin İşçinin Beyanını Almasının Gerekliği

ÖZET: [4857 sayılı İş Kanunu](#)’nun 59. maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır.

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü, işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile ispatlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

Sözleşmenin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da, iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar.

Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır.

[6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu](#)’nun 31. maddesinde, hakimin davayı aydınlatma ödevi düzenlenmiş olup madde uyarınca, hakim uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabileceği, soru sorabileceği ve delil gösterilmesini isteyebileceği düzenlenmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, Antalya İli Manavgat ilçesinde bulunan Silence Beach Resort Otel adlı işyerinde 01.03.2004 tarihinde çamaşırhane bölümüne bağlı ütücü olarak çalışmaya başladığını, çalışmalarını iş akdini haklı nedenlerle tek taraflı olarak sona erdirdiği 29.12.2014 tarihine kadar sürdürdüğünü ve çalıştığı süre boyunca fazla mesai yaptığını ileri sürerek ödenmeyen kıdem tazminatı, fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil ile yıllık izin ücreti alacağının davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, kıdem ve ihbar tazminatı ile ücret alacağının belirlenebilir olduğunu, tüm alacak kalemlerinin zamanaşımına uğradığını, izinsiz ve mazeretsiz olarak işe gelmediğini, vardiya usulü çalıştığını ve fazla mesai yapmadığını ve davacının yıllık izinlerini kullandığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, yapılan yargılama, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2- Taraflar arasında davacının yıllık izin ücreti alacağı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır.

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü, işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile ispatlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

Sözleşmenin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da, iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar.

Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde, hakimin davayı aydınlatma ödevi düzenlenmiş olup madde uyarınca, hakim uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabileceği, soru sorabileceği ve delil gösterilmesini isteyebileceği düzenlenmiştir.

Somut olayda, davacı dava dilekçesinde yıllık izinlerin kullandırılmadığını ve yıllık izin ücretinin ödenmediğini iddia etmektedir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda; davacının davalı işyerindeki

kıdeminin 10 yıl 9 ay 9 gün olduğu kabul edilerek 170 gün yıllık izin ücretine hak kazanacağı ve yıllık izin kullandırıldığına dair belge sunulmadığından 5.636,78 TL yıllık izin ücreti alacağının bulunduğu kabul edilmiştir. Davalı tarafından dosyaya sunulan yıllık izin defteri suretinde davacının bir kısım izinlerini kullandığı görölmekle mahkemece bu belgelenin dikkate alınmaması ve davacının 10 yılı aşkın çalışmasına rağmen hiç izin kullanmadığı kabul edilerek hesaplama yapılması hayatın olağan akışına aykırı olduğundan 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesi uyarınca hakimin davayı aydınlatma ödevi kapsamında davacı asil çağrılarak davacının çalışma süresi boyunca yıllık ücretli izin kullanıp kullanmadığı, kullanmış ise kaç gün kullandığı hususu dosyaya sunulan yıllık izin defteri de gösterilmek suretiyle açıklattırılarak davacı beyanı ile birlikte tüm deliller birlikte değerlendirilmek suretiyle karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16/12/2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.