

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2022/1756

Karar No: 2022/2268

Tarihi: 23.02.2022

» Yıllık Ücretli İzin Ücreti

» Yıllık Ücretli İznin Ne Zaman Kullanılacağına İşverenin Karar Vereceği

» Ücretsiz İznin Ancak Tarafların Karşılıklı Kabulü İle Olanaklı Olduğu

ÖZET: Yıllık izinde geçen süreler işçinin belirli bir süre çalışmasına bağlı haklarının kullanılmasında dikkate alınırken, fiili çalışmasına bağlı fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil gibi alacakların hesabında dikkate alınmaz. Ücretsiz izin süreleri ise hem belirli bir süre çalışmaya bağlı hakların hesabında hem de fiili çalışmaya bağlı hakların hesaplanmasında dikkate alınamaz. İşçinin fiili çalışması bulunmayan dönemde ücretsiz izinde mi yoksa yıllık ücretli izinde mi olduğunun tespiti bu noktada önem arz etmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 52/1. maddesi gereğince, iş yerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. 4857 sayılı Kanun'un 57/1. maddesine göre ise, işveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

İşçinin yıllık izin talebinde bulunmaması işverenin işçiye yıllık izin kullandırma yükümünü ortadan kaldırmaz. Yıllık iznin ne zaman kullanılacağını belirleme yetkisi işverene ait olduğu için, işçinin, işverenin yıllık izne çıkarma talebini kabul etmeme yetkisi bulunmamaktadır. (EKMEKÇİ, Ömer/YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020, s. 395).

Ücretsiz izin uygulaması bir tarafın talebini diğer tarafın kabulüyle yapılabilir. Bu hem işçi hem de işveren bakımından geçerlidir. Nitekim, işçinin de hangi nedene dayanırsa dayansın, ücretsiz izin talebi işverenin kabulü ile sonuç doğurur. İşçinin de tek tarafı olarak ücretsiz izne çıkması mümkün değildir. Ücretsiz izin talebinin işçinin kabulüyle sonuç doğurduğundan söz edebilmek için talepte izin süresinin somut olarak belirtilmesi gerekir. (EKMEKÇİ, Ömer/YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020, s. 406 vd.).

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:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı şirketin Cezayir'de bulunan işyerinde personel şefi olarak 08/11/2005-10/02/2015 tarihleri arasında aylık 1.800 Euro ücretle çalıştığını, iş bitimi nedeniyle işten çıkarıldığını ileri sürerek, kıdem, ihbar tazminatları ile fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal

bayram ve genel tatil ücreti, yıllık izin ücreti ve asgari geçim indirimi alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının taleplerinin zamanaşımına uğradığını, 1.800 USD ücretle çalıştığını, fazla çalışma yapılmadığını, iş sözleşmesinin davacı tarafından sona erdirildiğini savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haklı bir neden olmadan fesih edildiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, davalının istinaf başvurusunun Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı davalı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe:

1-Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyumsuzlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, taraflar arasındaki sözleşmeye, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre; davalı vekilinin aşağıdaki bendin dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-Taraflar arasında davacının hizmet süresi ve yıllık izin ücreti uyumsuzluk konusudur.

Yıllık izinde geçen süreler işçinin belirli bir süre çalışmasına bağlı haklarının kullanılmasında dikkate alınırken, fiili çalışmasına bağlı fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil gibi alacakların hesabında dikkate alınmaz. Ücretsiz izin süreleri ise hem belirli bir süre çalışmaya bağlı hakların hesabında hem de fiili çalışmaya bağlı hakların hesaplanmasında dikkate alınamaz. İşçinin fiili çalışması bulunmayan dönemde ücretsiz izinde mi yoksa yıllık ücretli izinde mi olduğunun tespiti bu noktada önem arz etmektedir.

[4857 sayılı İş Kanunu](#)'nun 52/1. maddesi gereğince, iş yerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. 4857 sayılı Kanun'un 57/1. maddesine göre ise, işveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

İşçinin yıllık izin talebinde bulunmaması işverenin işçiye yıllık izin kullandırma yükümünü ortadan kaldırmaz. Yıllık iznin ne zaman kullanılacağını belirleme yetkisi işverene ait olduğu için, işçinin, işverenin yıllık izne çıkarma talebini kabul etmeme yetkisi bulunmamaktadır. (EKMEKÇİ, Ömer / YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020, s. 395).

Ücretsiz izin ise iş hukuku mevzuatımızda açık olarak düzenlenmiş bir müessese değildir. Bunun tek istisnası ücretsiz analık iznidir. Bunun dışında Kanunda ücretsiz izin uygulamasına ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Bununla birlikte uygulamada iş sözleşmesi taraflarınca anlaşarak ücretsiz izin yoluna gidildiği görülmektedir.

Ücretsiz izin uygulaması bir tarafın talebini diğer tarafın kabulüyle yapılabilir. Bu hem işçi hem de işveren bakımından geçerlidir. Nitekim, işçinin de hangi nedene dayanırsa dayansın, ücretsiz izin talebi işverenin kabulü ile sonuç doğurur. İşçinin de tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkması mümkün değildir. Ücretsiz izin talebinin işçinin kabulüyle sonuç doğurduğundan söz edebilmek için talepte izin süresinin somut olarak belirtilmesi gerekir. (EKMEKÇİ, Ömer / YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020, s. 406 vd.).

Somut uyuşmazlıkta; hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının 08/11/2005-10/02/2015 tarihleri arasında 9 yıl 3 ay 2 gün kesintisiz hizmetinin bulunduğu kabul edilerek dava konusu alacaklar hesaplanarak hüküm altına alınmıştır. Ne var ki, yurt dışı giriş çıkış kayıtlarının incelenmesinde, davacının bazı dönemlerde Türkiye’de olduğu anlaşılmaktadır. Davacının Türkiye’de olduğu süreler için ücretinin ödenip ödenmediği ve ücretli ya da ücretsiz izin talebi bulunup bulunmadığı hususları araştırılarak belirtilen sürelerde ücretli izinde mi yoksa ücretsiz izinde mi olduğu açıklığa kavuşturulmalıdır. Ücretli izinde olduğunun anlaşılması halinde bu süreler yıllık izin ücreti hesabından mahsup edilmeli, ücretsiz izinde olduğunun anlaşılması halinde ise dava konusu tüm alacaklardan bu süreler dışlanarak sonuca gidilmelidir. Davacının Türkiye’de olduğu sürelerin doğrudan hizmet süresine eklenerek sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23/02/2022 tarihinde oybirliği ile karar verildi.