

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/57

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/2365
Karar No. 2019/11395
Tarihi: 20.05.2019

- **YILLIK İZİNİN KULLANILDIĞINI İŞVERENİN İMZALI İZİN DEFTERİ VEYA ES DEĞER YAZILI BELGEYLE KANITLAMAK ZORUNDA OLDUĞU**
- **İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN KULLANILMAYAN YILLIK İZİNİN ÜCRETE DÖNÜŞMEYECEĞİ**
- **İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN KULLANILMAYAN YILLIK İZİNLERİN ÜCRETİNİN ÖDENMİŞ OLMASININ FESİHLE ÜCRETE DÖNÜŞEN YILLIK İZİNLERİN İSTENMESİNİ ENGELLEMeyeCEĞİ**
- **İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN KULLANILMAYAN YILLIK İZİNİN ÜCRETLERİN ÖDENMESİNİ KABUL ETMESİNİN GEÇERLİ OLMADIĞI**
- **YILLIK İZİN HAKKINDAN FERAGAT EDİLEMeyeCEĞİ**

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

Aktin 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. Çalışma sürerken yıllık izin kullanılmaksızın ücretinin ödenmesi, iş akdinin sona ermesinden sonra aynı dönem için yıllık izin ücretinin talep edilmesine engel değildir. Zira çalışma sürerken yıllık izin kullandırılması yerine ücretinin ödenmesi yıllık izin hakkını ortadan kaldırmaz.

Somut uyuşmazlıkta davacı işçi yıllık izin ücreti isteğinde bulunmuş, hükme esas alınan bilirkişi raporunda 2000-2010 yıllarına ait izinleri kullandığı belirtilerek sözü edilen dönemle ilgili izin ücreti hesabı yapılmamıştır. Dosya içinde 2001-2011 yıllarına ait yıllık izinlerle ilgili 11 adet imzalı belge bulunmakta olup herbirinde davacı işçinin o yıla ait yıllık izinlerini kullanmadığı belirtilmiş ancak bir miktar izin parası aldığı miktar belirtilmek suretiyle açıklanmıştır.

Yıllık izin Anayasal temeli olan bir dinlenme olup izin hakkından feragat edilemez. Davacının sözü edilen dilekçeleri yıllık izin hakkını bertaraf etmez. Yıllık izin ücreti son ücret üzerinden hesaplanmalı, davacının imzasını içeren dilekçelerinde yazılı ödeme tutarları avans mahiyetinde kabul edilmeli ve mahsup edilerek sonuca gidilmelidir. Hatalı bilirkişi raporu esas alınarak karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının 15/07/1993-18/09/1998 ve 18/12/2000-20/01/2011 tarihleri arasında 2 dönem olarak davalı işyerinde tır şoförü olarak çalıştığını, davalı işverenin uzun süre sigortasız çalıştırdığı davacının sigorta girişini 01/07/1997 tarihinde yaptırdığını, 13/04/2009 tarihinde emekli olan davacının fiili çalışmasına ara vermeden devam ettiğini, emeklilik sonrası davacıya 7.500 TL

tazminat ödendiğini, ancak ödenen tazminatın davacının hak ettiği tazminat miktarının çok altında olduğunu, en son 1.300,00 TL ücret alan davacının yemek ve servis hizmetlerinden faydalandığını, fesih günü seferden dönen davacıdan şoförlüğü bırakıp kepçe operatörlüğü yapmasının istendiğini bunun üzerine davacının kepçe kullanmayı çok iyi bilmediğini, kepçe operatörünün de görevde olduğunu ve kendisine ihtiyaç bulunmadığını söylemesi üzerine davalı işveren tarafından işten çıkartıldığını ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin alacağı, fazla mesai alacağı, hafta tatil alacağı ve ulusal bayram ve genel tatil ücret alacağını talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, zamanaşımı ve husumet itirazında bulunarak, davacının 18/12/2000-04/03/2009 dönemleri arasında ... Geri Dönüşüm San ve Tic. Ltd. Şti. bünyesinde çalıştığını, emeklilik sonrası davacıya 7.500,00 TL ödeme yapıldığını, ödemeyi ihtirazi kayıtsız davacının kabul ettiğini, 20/04/2009-21/07/2010 tarihleri arasında yine ... Geri Dönüşüm San ve Tic. Ltd. Şti. bünyesinde çalışan davacının aynı işi yapmak üzere ... bünyesinde iş akdini feshettiği 11/01/2011 tarihine kadar çalıştığını, 2. dönem çalışmasına ilişkin olarak 1.367,09 TL kıdem tazminatı ödenen davacının yeniden firmalarını ibra ettiğini, davacının aldığı ücretin bordrolarda gösterilen ücret olduğunu, haftalık 45 saat çalışma yapan davacının fazla mesaisinin bulunmadığını, 2000-2010 yılları arasındaki yıllık ücretli izin ücretlerini alan davacının ücretli izin alacağıda bulunmadığını, iş akdini kendisi fesheden davacının kıdem ve ihbar tazminatına da hak kazanmadığını, davacının sözleşmenin sona erdirildiği tarihten 4 ay önce ceza puanları nedeniyle ehliyetine el konulduğunu, bu nedenle iş akdinin sona erdiği gün seferden dönmemesinin mümkün olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti ve Yargılama Süreci:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı taraflar vekilleri temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı vekilinin tüm davacı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasında uyuşmazlık, işçinin kullanılmayan izin sürelerine ait ücretlere hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

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

Aktin 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. Çalışma sürerken yıllık izin kullanılmaksızın ücretinin ödenmesi, iş akdinin sona ermesinden sonra aynı dönem için yıllık izin ücretinin talep edilmesine engel değildir. Zira çalışma sürerken yıllık izin kullandırılması yerine ücretinin ödenmesi yıllık izin hakkını ortadan kaldırmaz. Somut uyuşmazlıkta davacı işçi yıllık izin ücreti isteğinde bulunmuş, hükme esas alınan bilirkişi raporunda 2000-2010 yıllarına ait izinleri kullandığı belirtilerek sözü edilen dönemle ilgili izin ücreti hesabı yapılmamıştır. Dosya içinde 2001-2011 yıllarına ait yıllık izinlerle ilgili 11 adet imzalı belge bulunmakta olup herbirinde davacı işçinin o yıla ait yıllık izinlerini kullanmadığı belirtilmiş ancak bir miktar izin parası aldığı miktar belirtilmek suretiyle açıklanmıştır.

Yıllık izin Anayasal temeli olan bir dinlenme olup izin hakkından feragat edilemez. Davacının sözü edilen dilekçeleri yıllık izin hakkını bertaraf etmez. Yıllık izin ücreti son ücret üzerinden hesaplanmalı, davacının imzasını içeren dilekçelerinde yazılı ödeme tutarları avans mahiyetinde kabul edilmeli ve mahsup edilerek sonuca gidilmelidir. Hatalı bilirkişi raporu esas alınarak karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.05.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.