

- ***YILLIK İZİN ÜCRETİNİN İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN TALEP EDİLEMEYECEĞİ***
- ***YILLIK İZİNDE ZAMAN AŞIMININ FESİHTEN İTİBAREN İŞLEYECEĞİ***
-

ÖZETİ 4857 sayılı İş Kanununun 59'uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle 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 nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.

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

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının aşağıdaki bendlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2-Davacı vekili , 1990 yılından itibaren Erfelek Belediye Başkanlığı'nda çalışmakta iken 6111 sayılı Kanun'un 166/6 maddesine istinaden 02.11.2011 tarihinde Sinop İl Emniyet Müdürlüğüne geçiş yaptığını, 6111 sayılı Kanunun 166/6 maddesindeki "Devre konu işçiler bakımından devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devralan kurum sorumlu tutulamaz. Kıdem tazminatına ilişkin hükümler saklıdır." hükmüne göre müvekkiline kullandırılmayan 40 iş günü karşılığı olan yıllık izin ücreti ile taraflar arasındaki TİS hükümlerine göre verilmeyen 4 ton yakacak bedeli ve öğrenim yardımının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili , 1990 yılından itibaren talep edilen izin ve odun bedeli talebinin zamanaşımına uğradığını,davacının kullanamadığı yıllık iznini geçiş yaptığı kurumda kullanabileceğini, yakacak yardımının zamanaşımına uğrayan kısmı hariç olmak üzere geri kalan kısmını aynen vermek istediklerini ve davacının öğrenim yardımı ile ilgili talebine ilişkin olarak kuruma belge sunulmadığından muacceliyet kazanamayacağını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Taraflar arasında davacının yıllık izin ücretine hak kazanıp kazanmadığı konusunda ihtilaf bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 59'uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle 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 nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.

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.

Mahkemece davacının 464 gün yıllık izin alacağına hak kazandığı kabul edilerek yıllık izin alacağı hüküm altına alınmıştır. Ancak davacının iş akdinin feshedilmediği ve çalışmasına 6111 sayılı Yasa hükümleri uyarınca geçiş yaptığı Sinop İl Emniyet Müdürlüğü'nde devam ettiği anlaşılmaktadır. Aktin feshi halinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Hal böyle olunca davacının yıllık izin alacağı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalı olmuştur.

SONUÇ:Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 16.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.