

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/27282
Karar No.	2016/8861
Tarihi:	11.04.2016

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/41, 54,59

- **İMZASIZ BORDROLARDA FAZLA ÇALIŞMALAR DAHİL HER AY AYNI MİKTARIN İŞÇİYE ÖDENMİŞ OLMASI**
- **TEMEL ÜCRETİN BÖLÜNEREK BİR KISMININ FAZLA ÇALIŞMA GENEL TATİL ÜCRETİ OLARAK BORDROLARDA GÖSTERİLMESİ HALİNDE FAZLA ÇALIŞMA VE GENEL TATİL TAHAKKUKLARINA İTİBAR EDİLEMEYECEĞİ**
- **KULLANILMAYAN YILLIK İZİNLERİN ÖDENEREK SONA ERİLEN HİZMET SÜRESİ SONRASI YENİDEN BAŞLAYAN ÇALIŞMADA ESKİ ÇALIŞMA SÜRELERİNİN YILLIK İZİNDE DİKKATE ALINAMAYACAĞI**
- **SADECE KIDEM TAZMİNATI ÖDENEREK SONA ERDİRİLEN DÖNEMLERİN SONRAKİ ÇALIŞMADA YILLIK İZİN HESABINDA DİKKATE ALINACAĞI**

ÖZETİ Davacının imzasını içermeyen aylık ücret bordrolarında saat ücreti ile temel ücret hesabı dışında fazla çalışma, hafta tatili ile bayram genel tatil ücreti gibi tahakkuklara yer verilerek davacının banka hesabına yatan tutar ile uyumlu bir tahakkuka gidilmiştir. Oysa örneğin 2007 yılı kimi ücret bordrolarında fazla çalışma, hafta tatili ile bayram genel tatil ücreti gibi tahakkuklara değişen miktarlarda yer verilse de bordro sonucu hep aynı 2400 USD net ücret üzerinden gerçekleşmiştir. İşçinin yurt dışında harcaması için elden verilen bir miktar da dikkate alındığında somut uyuşmazlıkta davacı işçi 2600 USD aylık ücret aldığını kanıtlamış durumdadır. Davalı işveren işçinin imzasını içermeyen ve her zaman düzenlenmesi mümkün olan bordrolarla temel ücreti bölmek suretiyle diğer işçilik alacaklarının da ödendiği şeklinde bir uygulama geliştirmiştir. İşçinin banka hesabına yapılan ödemelerde maaş açıklaması dışında başka bir bilgiye yer

verilmemiştir. Böyle olunca davacının aylık temel ücretinin 2600 USD olduğu kabul edilmeli ve bordroların fazla çalışma ile hafta tatili ve genel tatil tahakkuklarını içermediği sonucuna varılmalıdır. Gerekirse bu esaslar dahilinde bilirkişiden yeniden rapor alınmalı ve mahkemece bir değerlendirmeye tabi tutularak tazminat ve alacaklar hüküm altına alınmalıdır. Savunmanın dahi altında kalan ücrete itibarla yapılan hesaba göre karar verilmesi hatalıdır

4857 sayılı Kanununun 54 üncü maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi zorunludur. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işçi, davalı şirketin yurtdışı şantiyelerinde inşaat teknikeri olarak 23.04.1993-31.07.2008 tarihleri arasında çalıştığını, daha sonra iş akdinin sonlandırılarak Türkiye'ye gönderildiğini, son ücretinin aylık ücretinin 2.600,00 USD olduğunu, 3 öğün yemek, barınma ve ısınma gibi gereksinimlerinin davalı işveren tarafından karşılandığını, işine son verildiğini, kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmediğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin alacağına davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işveren, davanın öncelikle zamanaşımı nedeniyle reddine karar verilmesi gerektiğini, davacının çalışmasının proje bazlı ve dönemsel olduğunu ve çalışmalarının projenin bitimi ile kendiliğinden sona erdiğini, bu nedenle davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteme hakkına sahip olmadığını, davacının 7.53 dolar saat ücreti ile çalıştığını, yıllık izin ücretlerinin ödendiğini savunarak açılan davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece davanın kısmen kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatlarının davalıdan tahsiline hükmedilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davalıya ait yurt dışı işyerinde çalışan davacının tazminat ve alacaklarının belirlenmesine esas ücret taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Davacı işçi ücretinin son aylık ücretin net 2600 USD olduğunu ileri sürmüştür, davalı işveren 7,53 USD saat ücretini savunmuştur. Davacı tanığı davacının iddiasını doğrulamış ve ücret araştırmasına gelen cevapta sendika yurt içi uygulamasını bildirerek 1400-1800 TL net ücret alabileceğini açıklamıştır. Mahkemece 1.451,81 USD giydirilmiş brüt ücret üzerinden ve kıdem tazminatı için tavan miktardan hesaplanan alacaklar hüküm altına alınmıştır.

Davacının imzasını içermeyen aylık ücret bordrolarında saat ücreti ile temel ücret hesabı dışında fazla çalışma, hafta tatili ile bayram genel tatil ücreti gibi tahakkuklara yer verilerek davacının banka hesabına yatan tutar ile uyumlu bir tahakkuka gidilmiştir. Oysa örneğin 2007 yılı kimi ücret bordrolarında fazla çalışma, hafta tatili ile bayram genel tatil ücreti gibi tahakkuklara değişen miktarlarda yer verilse de bordro sonucu hep aynı 2400 USD net ücret üzerinden gerçekleşmiştir. İşçinin yurt dışında harcaması için elden verilen bir miktar da dikkate alındığında somut uyuşmazlıkta davacı işçi 2600 USD aylık ücret aldığını kanıtlamış durumdadır. Davalı işveren işçinin imzasını içermeyen ve her zaman düzenlenmesi mümkün olan bordrolarla temel ücreti bölmek suretiyle diğer işçilik alacaklarının da ödendiği şeklinde bir uygulama geliştirmiştir. İşçinin banka hesabına yapılan ödemelerde maaş açıklaması dışında başka bir bilgiye yer verilmemiştir. Böyle olunca davacının aylık temel ücretinin 2600 USD olduğu kabul edilmeli ve bordroların fazla çalışma ile hafta tatili ve genel tatil tahakkuklarını içermediği sonucuna varılmalıdır. Gerekirse bu esaslar dahilinde bilirkişiden yeniden rapor alınmalı ve mahkemece bir değerlendirmeye tabi tutularak tazminat ve alacaklar hüküm altına alınmalıdır. Savunmanın dahi altında kalan ücrete itibarla yapılan hesaba göre karar verilmesi hatalıdır.

3-Taraflar arasında işçinin kullandırılmayan izin sürelerine ait ücretlere hak kazanıp kazanmadığı ve yıllık izin ücretinin zamanaşımına uğrayıp uğramadığı noktasında uyuşmazlık 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.

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.

4857 sayılı Kanununun 54 üncü maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi zorunludur. Bununla birlikte, işçiye önceki feshine bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullanılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.

Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi davalı işverenin yurtdışı şantiyelerinde kesintili olarak çalışmıştır. Davacının yıllık izin ücreti alacağı istemi bordroda yer alan tahakkuklar ve zamanaşımı nedeniyle reddedilmiş ise de, izin ödemesi adı altında bordroda yer alan tahakkukların işçinin farklı şantiyelerdeki çalışmalarının iş bitimi sebebiyle sona erdiği dönemlere rastlayıp rastlamadığı araştırılmamıştır. Bordroda yer alan ödemelerin işçinin banka hesabına yapıldığı savunulmuş olmakla bu yönde gerekirse ilgili banka kayıtları getirilmeli ve iş bitimi sebebiyle çıkışların verildiği dönemde yapılan ödemelerin karşılığı olan izin günleri ile izinlerin kullanıldığını gösteren imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile desteklenen izin tahakkukları hesaplamadan düşülmelidir. Bu konuda eksik incelemeyle karar verilmesi hatalıdır.

Diğer yandan hükme esas alınan bilirkişi raporunda davadan geriye doğru 5 yıllık zamanaşımı süresi gözetilerek yıllık izin ücreti hesaplaması yapılmış ise de, yukarıdaki ilke kararında da belirtildiği gibi yıllık izin ücretinde zamanaşımı iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar. Bu konuda hatalı değerlendirme ile hesap yapan bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulması bozma nedenidir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgisine iadesine, 11/04/2016 gününde oybirliğiyle karar verildi.