

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/51647
Karar No. 2014/192
Tarihi: 13.01.2014

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK. /57,59

- ***YILLIK İZİN***
- ***YILLIK İZİNİ KANIT YÜKÜNÜN İŞVERENDE OLMASI***
- ***YILLIK İZNİN İMZALI İZİN DEFTERİ VEYA EŞDEĞER YAZILI BELGE İLE KANITLANMASININ GEREKMESİ***
-

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.

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında 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. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır

r

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti, hafta tatil ücreti, genel tatil ücreti alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

A) Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili; davacının, davalı iş yerinde 01/07/1988-28/02/2010 tarihleri arasında en son üst düzey satış temsilciliği ve tahsilat sorumlusu olarak 76,55 TL asgari geçim indirimi hariç net 1.961,00 TL ücret ile yılda iki defa 1/2 maaş tutarında ikramiye , yılbaşında 100,00 TL ikramiye , ramazan ayında erzak yardımı , yemek ve yol gibi sosyal yardımlardan faydalanarak ulusal bayram ve genel tatil günleri dahil olmak üzere haftanın 7 günü 07.30- 19.00 saatleri arasında çalıştığını, son yıllık izin hakkının kullandırılmadığını, iş akdinin emeklilik nedeni ile sona erdiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile yıllık izin, fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B)Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili; davacının, 01/01/1998 tarihinde çalışmaya başladığını, emekli olduğu gerekçesi ile işyerinden ayrıldığını, ancak dayanak belgeyi dosyaya sunmadığını, pazarlama elemanı olduğunu, bordrodaki ücreti aldığını sadece yemek ve servis sosyal hakkının bulunduğunu fazla çalışma yaptığında karşılığının bordro ile ödendiğini, resmi tatillerde çalışmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

C)Yerel Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Ç)Temyiz:

Karar süresi içinde davalı tarafından temyiz edilmiştir.

D)Gerekçe:

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

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

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.

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında 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. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır.

Somut olayda; davacı 2009 Yılı yıllık izninin kullandırılmadığını ileri sürerek alacak talebinde bulunmuş, davalı ise davacının yıllık izinlerini kullandığını savunmuştur. Mahkemece, işçinin yıllık izinlerinin kullandırılmadığı gerekçesi ile alacak hüküm altına alınmış ise de dosya içerisinde yer alan yıllık izin cetvelinde davacının 2009 Yılı izninin Temmuz ayı içerisinde kullandırıldığı belirtilmiş olup, 2009 Yılı Temmuz ayı bordrosunda da 30 günlük ücretli izin tahakkukunun yer aldığı ve bordronun davacı imzasını içerdiği görülmektedir. Yukarıdaki ilkeler doğrultusunda, yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü kendisine ait olan davalı işverenin, işçinin yıllık izinlerini kullandırıldığını ispat için yazılı belge sunduğundan, bu belge değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerekirken eksik inceleme ile izin ücreti alacağının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Açıklanan sebepler ile temyiz edilen kararın BOZULMASINA peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13/01/2014 gününde oybirliği ile karar verildi.