

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/3337	<u>İlgili Kanun / Madde</u>
Karar No.	2014/11703	4857 S. İŞK. /54,56,57
Tarihi:	29.05.2014	

- **YILLIK İZİN HAKKI**
- **YILLIK İZNE HAK EDİŞ İÇİN GEREKLİ BEKLEME SÜRESİNİN HESABINDA ARALIKLI GEÇEN HİZMET SÜRELERİNİN DE DİKKATE ALINACAĞI**
- **YILLIK İZİNİN HESABINDA ARALIKLI ÇALIŞMLARDA ÖNCEKİ DÖNEMİN ZAMAN AŞIMINA UĞRAMAYACAĞI**

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.

İşçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip edilemeyeceği davanın sonucuna göre belirlenmelidir. Gerçekten işçinin dava sonucu işe başlatılması durumunda, önceki fesih ortadan kalkmış olmakla ve iş ilişkisi devam ettiğinde 4857 sayılı Yasanın 59 uncu maddesi uyarınca izin ücreti istenemez. İşçinin işe başvurusuna rağmen yasal bir aylık işe başlatma süresi içinde işe alınmaması halinde ise, işe başlatmama anı fesih tarihi olarak kabul edildiğinden, izin alacağı bu tarihte muaccel olur.

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.

4857 sayılı Kanunun 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

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi taraf vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz isteklerinin 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 tüm ve davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2-Davacının yıllık izin ücretine yönelik temyizine gelince;

Davacı, 01/07/1998 tarihinden 23/07/2010 tarihine kadar davalı işyerinde çalıştığını, iş aktinin işveren tarafından haksız şekilde feshedildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı ile ücret, fazla mesai ile ulusal bayram genel tatili ücreti ile yıllık izin ücretlerinden oluşan işçilik alacaklarının ödetilmesini istemiştir.

Davalı cevabında, zamanaşımı definde bulunarak davacının 01/07/1998'de işe başlayıp 01/11/2005 tarihine kadar çalıştığını, tekrar 01/09/2006 tarihinde işe başlayıp 08/01/2011 tarihine kadar çalıştığını, kesintisiz çalışma olmayıp iki dönem halinde çalışması olduğunu, her iki dönemde de iş aktinin haklı nedenle feshedildiğini, fazla çalışma genel tatilde çalışma olmadığını; 01/07/1998 - 01/11/2005 hizmet dönemine ilişkin yıllık izin alacağının ilk fesih tarihi 01/11/2005'ten itibaren beş yıl içinde talep edilmediğinden zamanaşımına uğradığını, 01/09/2006 tarihinden sonraki çalışma dönemlerinde ise yıllık izinlerini kullandığını bildirerek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davacının her iki dönem çalışmasının kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona erdiğinin davalı işverence ispatlanamadığı bahisle bilirkişinin 01/07/1998-23/07/2010 tarihleri arasındaki 11 yıl 2 ay 22 gün üzerinden hesapladığı kıdem tazminatı ile ihbar tazminatlarına ve dava tarihinden geriye doğru beş yıllık zamanaşımı süresi gözetilerek hesaplanan fazla mesai ve ulusal bayram genel tatili ücret alacaklarına hükmedilmiş; yıllık izin ücreti yönünden davacının çalışması iki dönem ayrılıp ilk dönem çalışması için yıllık izin ücreti alacağının zamanaşımına uğradığı ikinci dönem çalışması sırasında ise yıllık izinlerini fazlasıyla kullandığı gerekçesiyle yıllık izin ücreti isteminin reddine karar verilmiştir.

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.

İşçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip edilemeyeceği davanın sonucuna göre belirlenmelidir. Gerçekten işçinin dava sonucu işe başlatılması durumunda, önceki fesih ortadan kalkmış olmakla ve iş ilişkisi devam ettiğinde 4857 sayılı Yasanın 59 uncu maddesi uyarınca izin

ücreti istenemez. İşçinin işe başvurusuna rağmen yasal bir aylık işe başlatma süresi içinde işe alınmaması halinde ise, işe başlatmama anı fesih tarihi olarak kabul edildiğinden, izin alacağı bu tarihte muaccel olur.

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.

4857 sayılı Kanunun 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.

Somut olayda, davacının çalışması aralıklı dahi olsa yıllık izin özde bir dinlenme hakkı olduğundan ve önceki çalışma dönemindeki yıllık izin zamanaşımına uğramaz ki, ilk dönem çalışması kıdem tazminatı hesabında da gözetilmiştir. Bu haliyle beş yıllık zamanaşımı süresinin ikinci dönem çalışmasının son bulunduğu tarihten başlatılması gerekeceğinden zamanaşımına uğrayan yıllık izin ücreti alacağı bulunmamaktadır.

O halde, davacının davalı işyerindeki tüm çalışmaları birleştirilerek toplam hizmet süresi üzerinden hak ettiği yıllık izin süresinin belirlenmesi ve kullandığı miktar varsa mahsup edilip sonucuna göre yıllık izin ücret alacağının belirlenmesi gerekir.

Anılan yön gözetilmeksizin verilen karar usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, aşağıda yazılı temyiz harcının davalıya yükletilmesine, 29/05/2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.