

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41,59

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/6159*

Karar No. 2018/2051

Tarihi: 08.02.2018

- MATBU İÇERİĞİNDEKİ TARİHLERİ ÇELİŞKİLİ
- İBRANAMEYE GEÇERLİK TANINMAYACAĞI
- ÇALIŞIRKEN KULLANDIRILMAYAN YILLIK ÜCRETİ İZİNLERİN ÜCRETE DÖNÜŞECEĞİ
- KULLANDIRILMAYAN YILLIK ÜCRETİ İZİNLERİN FESİHTE SON ÜCRET ÜZERİNDEN ÖDENMESİ İÇİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN NASIL SONA ERMİŞ OLDUGUNUN ÖNEMİNİN OLMAMASI
- YILLIK İZİN BELGELERİNDE İŞÇİNİN FİİLEN DE İZİN KULLANILDIĞININ ANLAŞILAMADIĞI DURUMLARDA BELGELERE İLİŞKİN İŞÇİNİN BEYANININ ALINMASININ GEREKMESİ
- KISMİ EDA KÜLLİ TESPİT TALEPLİ BELİRSİZ ALACAK DAVASINDA, DAVA VE TALEP ARTIRIMI AYRIMI YAPTIRILARAK FAİZE KARAR VERİLMESİNİN GEREKMESİ

ÖZETİ: Davalı işveren davacının 05.04.2007 tarihinde istifa ettiğini savunmuş ise de, dosyaya sunulan ibranamenin matbu olduğu, bazı boşlukların sonradan doldurulduğu bazı bölümlerin ise boş bırakıldığı, ibraname içeriğindeki tarihlerin çelişkili olduğu görülmüş, dosyaya davacıya ait ayrıca ve açıkça düzenlenmiş bir istifa dilekçesi sunulmamıştır.

Mahkemece, matbu olarak düzenlenen ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiği açıkça anlaşılamayan geçersiz belgeye değer verilerek

* 58. Sayı 1631. Sayfada hatalı yayınlanmış olduğumuz için düzeltip yeniden yayınlıyoruz.

davacının ilk çalışma döneminin hizmet süresinden dışlanması hatalıdır.

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.

Davalı tarafından dosyaya “izin belgesi” başlıklı bir kısım imzalı belgelerin sunulduğu görülmüştür. Anılan belgelerde izinlerin başlama ve bitiş tarihleri bulunmakla birlikte, dosya içeriğine göre izinlerin fiilen kullanılıp kullanılmadığı belirsiz olduğu gibi izinlerin yıllık ücretli izin belgesi olup olmadığı da anlaşılamamaktadır.

Mahkemece, anılan izin belgeleri davacı asile gösterilip diyecekleri sorularak, belgelerde gösterilen tarihler arasında davacının yıllık ücretli izin kullanıp kullanmadığı belirlenerek bir karar verilmesi gerekirken, gerekçesi de açıklanmaksızın eksik inceleme ile yıllık izin ücreti talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır.

Dava kısmi eda külli tespit talepli belirsiz alacak davası niteliğinde olup, kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren faiz işleyeceği yasa gereği olmakla bu durum sonuca etkili değilse de, hüküm altına alınan ihbar tazminatı ile fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil ücretleri yönünden dava ve talep artırımı ayrımı yapılarak faize karar verilmesi gerekirken, bu alacakların tamamına dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

MAHKEMESİ :İŞ MAHKEMESİ

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, ücret alacağı, genel tatil ücreti, izin ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalıya ait beton santralinde 05/04/2003-

13/02/2014 tarihleri arasında kesintisiz olarak mikser operatörü olarak aylık net 2.350,00 TL ücretle çalıştığını, davacının Bakırköy 30. İş Mahkemesi'nin 2013/796 Esas sayılı dosyasında başka bir arkadaşı tarafından tanık olarak gösterildiğini, davacının 30/01/2014 tarihinde tanık olarak dinlendiğini, ardından davalı işverenin davacıyı 13/02/2014 tarihinde işbaşı yaptırmadığını, bunun sebebi olarak da mikserin başka bir santrale gönderilmesi olarak gösterildiğini, gerçekte ise davacının Mahkeme'de tanık olarak beyandan bulunmasından dolayı davacının çalıştırılmadığını ileri sürerek, kıdem, ihbar tazminatları ile ücret, fazla mesai ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti ve yıllık izin ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının aylık net 1.091,00 TL ücretle çalıştığını, 29/01/2014 tarihinde 1 günlük istirahat raporu aldığını, 30/01/2014 tarihinde Bakırköy 14. İş Mahkemesi'nin 2013/396 esas sayılı dosyasında tanık olarak beyanda bulunduğunu, 31/01/2014 tarihinde de yıllık izne ayrıldığını, davacının izin bitiş tarihi olan 14/02/2014 tarihinde işe gelmediğini, buna ilişkin tutanakların tanzim edildiği ve davacının işe gelmemesine ilişkin mazeretini bildirmesi için kendisine ihtarname gönderildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, iş akdinin davalı işveren tarafından kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesini gerektirir şekilde haksız olarak fesih edildiği gerekçesiyle, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

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

2-Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının davalıya ait işyerinde 01.08.2003-05.04.2007 ve 13.02.2008-13.02.2014 tarihleri arasında iki dönem halinde çalıştığı tespit edilmekle birlikte, 05.04.2007 tarihli ibraname gerekçe gösterilerek ilk çalışma dönemi hizmet süresinden dışlanmıştır.

Davacı, söz konusu ibranamenin boş olarak imzalandığını ve sonradan doldurulduğunu iddia etmiştir.

Davalı işveren davacının 05.04.2007 tarihinde istifa ettiğini savunmuş ise de, dosyaya sunulan ibranamenin matbu olduğu, bazı boşlukların sonradan doldurulduğu bazı bölümlerin ise boş bırakıldığı, ibraname içeriğindeki tarihlerin çelişkili olduğu görülmüş, dosyaya davacıya ait ayrıca ve açıkça düzenlenmiş bir istifa dilekçesi sunulmamıştır.

Mahkemece, matbu olarak düzenlenen ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiği açıkça anlaşılamayan geçersiz belgeye değer verilerek davacının ilk çalışma döneminin hizmet süresinden dışlanması hatalıdır.

Mahkemece yapılacak iş, bilirkişiden ek rapor olarak davacının ilk dönem çalışmasının aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek talep konusu işçilik alacaklarını hesaplatmak ve sonucuna göre bir karar vermektir.

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

4857 sayılı İş Kanununun 59. 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.

Davalı tarafından dosyaya “izin belgesi” başlıklı bir kısım imzalı belgelerin sunulduğu görülmüştür. Anılan belgelerde izinlerin başlama ve bitiş tarihleri bulunmakla birlikte, dosya içeriğine göre izinlerin fiilen kullanılıp kullanılmadığı belirsiz olduğu gibi izinlerin yıllık ücretli izin belgesi olup olmadığı da anlaşılamamaktadır.

Mahkemece, anılan izin belgeleri davacı asile gösterilip diyecekleri sorularak, belgelerde gösterilen tarihler arasında davacının yıllık ücretli izin kullanıp kullanmadığı belirlenerek bir karar verilmesi gerekirken, gerekçesi de açıklanmaksızın eksik inceleme ile yıllık izin ücreti talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır.

4-Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir.

Somut uyuşmazlıkta, fazla mesai ücreti açısından, dosyada mevcut taraflar arasında düzenlenen 05.12.2008 tarihli iş akdinde fazla mesai ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde bir hüküm bulunmamaktadır. O halde, hükme esas alınan bilirkişi raporunda yıllık 270 saatlik/aylık 22,5 haftalık 5,2 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi isabetsizdir.

5-Dava kısmi eda külli tespit talepli belirsiz alacak davası niteliğinde olup, kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren faiz işleyeceği yasa gereği olmakla bu durum sonuca etkili değilse de, hüküm altına alınan ihbar tazminatı ile fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil ücretleri yönünden dava ve talep artırımı ayrımı yapılarak faize karar verilmesi gerekirken, bu alacakların tamamına dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.02.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.