

T.C. YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2019/5746 İlgili Kanun/Madde:
Karar No. 2019/16251 4857 S. İşK/59
Tarihi: 12.09.2019

- **ÜCRETLİ YILLIK İZİN HAKKININ FESİHLE İZİN ÜCRETİNE DÖNÜŞECEĞİ**
- **İŞÇİNİN ÇALIŞIRKEN KULLANMADIĞI YILLIK İZİNLERİ TESPİTTE HUKUKİ YARARININ BULUNDUĞU**
- **UZUN SÜRE HİÇ İZİN KULLANMADAN ÇALIŞMANIN YAŞAMIN OLAĞAN AKIŞINA UYMADIĞI**
- **HAKİMİN DAVAYI AYDINLATMA GÖREVİ KAPSAMINDA TARAFLARDA AÇIKLAMA İSTENEBİLECEĞİ**

•
•
ÖZETİ 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 ilişkinin

sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının 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.

Sözleşmenin 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

Davacının uzun yıllar (8

yıl boyunca) yıllık ücretli izin kullanmadan çalışması hayatın olağan akışına aykırı olduğundan, 6100

sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 31. maddesi uyarınca hakimin davayı aydınlatma ödevi

çerçevesinde; mahkemece, davacı asil çağrılarak çalışma süresi boyunca yıllık izin kullanıp kullanmadığı

konusundaki beyanının alınmasından sonra sonucuna

ve tüm dosya kapsamına göre değerlendirme
yapılarak bir karar verilmelidir

"

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı vekili ile davalılardan ... Mobilya Plastik İnşaat Gıda San. Tic. Ltd. Şti. vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, kıdem tazminatı ile bir kısım işçilik alacağına tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalıların Cevabının Özeti:

Davalılar, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, yapılan yargılama sonucunda yazılı gerekçeyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, davacı ile davalı ... Mobilya Plastik İnşaat Gıda San. Tic. Ltd. Şti. vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine oybirliğiyle karar vermek gerekmiştir.

2-Taraflar arasında davacının ücret alacağına dönemi konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Somut olayda, davacı taraf dava dilekçesinde 1.065,00 TL ücret alacağı talebinde bulunmuş, ancak hangi aya ilişkin olduğu açıklanmamıştır. İslah dilekçesinde de ücret alacağına ilişkin olarak herhangi bir ıslah talebinde bulunulmamıştır. Davacı vekilinin 21.01.2015 tarihli dilekçesinde 2008-2009-2010-2011-2012-2013 yıllarındaki maaş alacağına ödenmediği, bu sebeple maaş alacağı talebinde bulunulduğu ifade edilmiş ancak yine ücret alacağı talebinin ait olduğu ay ve yıl netleştirilmemiştir.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda ise davacının ücret alacağına 50.169,06 TL olduğu, davacının

hangi döneme ilişkin ücret alacağının ödenmediğinin açıklanması gerektiği belirtilmiştir. Mahkemece, 1065,00 TL ücret alacağına hükmedilmiştir.

Dosya kapsamına göre, ücret alacağının ıslah edilmediği de dikkate alındığında davacının son aylık ücret alacağını talep ettiği anlaşılmakta olup bilirkişi raporundaki ücret alacağı miktarına ilişkin tespit hatalı olmuştur.

3-Taraflar arasında ıslaha karşı zamanaşımı def'i konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Zamanaşımı, alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalmasını ifade eder. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere zamanaşımı, alacak hakkını sona erdirmeyip sadece onu "eksik bir borç" haline dönüştürür ve "alacağın dava edilebilme özelliğini ortadan kaldırır.

Bu itibarla zamanaşımı savunması ileri sürüldüğünde, eğer savunma gerçekleşirse hakkın dava edilebilme niteliği ortadan kalkacağından, artık mahkemenin işin esasına girip onu incelemesi mümkün değildir.

4857 sayılı Kanundan daha önce yürürlükte bulunan 1475 sayılı Yasada ücret alacaklarıyla ilgili olarak özel bir zamanaşımı süresi öngörülmediği halde, 4857 sayılı İş Kanununun 32/8 maddesinde, işçi ücretinin beş yıllık özel bir zamanaşımı süresine tabi olduğu açıkça belirtilmiştir. Ancak bu Kanundan önce tazminat niteliğinde olmayan, ücret niteliği ağır basan işçilik alacakları, Borçlar Kanununun 126/1 maddesi (6098 Sayılı TBK 147) uyarınca beş yıllık zamanaşımına tabidir.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 7 nci maddesinde, iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü uygulanır. Ancak 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 447 inci maddesi ile sözlü yargılama usulü kaldırılmış, aynı yasanın 316 ve devamı maddeleri gereğince iş davaları için basit yargılama usulü benimsenmiştir.

Sözlü yargılama usulünün uygulandığı dönemde zamanaşımı def'i ilk oturuma kadar ve en geç ilk oturumda yapılabilir. Ancak 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde 319 uncu madde hükmü uyarınca savunmanın değiştirilmesi yasağı cevap dilekçesinin verilmesiyle başlayacağından, zamanaşımı def'i cevap dilekçesi ile ileri sürülmelidir. 01.10.2011 tarihinden sonraki dönemde ilk oturuma kadar zamanaşımı def'inin ileri sürülmesi ve hatta ilk oturumda sözlü olarak bildirilmesi mümkün değildir.

Dava konusunun ıslah yoluyla arttırılması durumunda, 1086 sayılı HUMK hükümlerinin uygulandığı dönemde, ıslah dilekçesinin tebliğini izleyen ilk oturuma kadar ya da ilk oturumda yapılan zamanaşımı def'i de ıslaha konu alacaklar yönünden hüküm ifade eder. Ancak Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamada, 317/2 ve 319. maddeler uyarınca ıslah dilekçesinin davalı tarafa tebliği üzerine iki haftalık süre içinde ıslaha konu kısımlar için zamanaşımı

def'inde bulunulabileceği kabul edilmelidir.

Somut olayda, davalılar vekilince davaya karşı cevap mahiyetinde süresinden sonra sunduğu beyan ve delil dilekçesi ile ıslah dilekçesine karşı süresinde sunduğu 06.01.2015 tarihli beyanında zamanaşımı def'inde bulunmamıştır. Ancak, davalı vekilinin 10.02.2015 tarihli dilekçesiyle zamanaşımına ilişkin beyanlarını sunmak için ıslah isteminde bulunduğu ve zamanaşımı def'ini dile getirdiği görülmektedir. Davalı tarafın yukarıda belirtilen dilekçeleri ve beyanları göz önünde bulundurulduğunda ıslaha karşı zamanaşımı def'inde bulunduğu kabulü gerekir. Ancak buna rağmen, mahkemece davalı tarafın ıslaha karşı zamanaşımı savunması dikkate alınmadan hüküm verilmiş olması hatalı olup bozma nedenidir.

4-Davacının yıllık izin ücreti alacağı olup olmadığı konusunda da taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

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 ilişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının 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.

Sözleşmenin 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 uyuşmazlıkta, hükme esas alınan bilirkişi raporunda davalı işyerinde 8 yılı aşkın çalışması olduğu tespit edilen davacının tüm çalışma süresi boyunca hak ettiği yıllık ücretli izin süresinin 130 gün olduğu belirlenmiş ve davacının hiç izin kullanmadığı kabul edilerek karar verilmiştir. Davacının uzun yıllar (8 yıl boyunca) yıllık ücretli izin kullanmadan çalışması hayatın olağan akışına aykırı olduğundan, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 31. maddesi uyarınca hakimnin davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; mahkemece, davacı asil çağrılarak çalışma süresi boyunca yıllık izin kullanıp kullanmadığı konusundaki beyanının alınmasından sonra sonucuna ve tüm dosya kapsamına göre değerlendirme yapılarak bir karar verilmelidir.

5-Diğer yandan, karar başlığında davalı olarak unvanı ... Mobilya Plastik İnşaat Gıda San. Tic. Ltd. Şti.

şeklinde belirtilmesi hatalıdır. Dosya içeriğindeki Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında davacının işverenin "Duru" kelimesi önünde "... " kelimesi de bulunduğu görülmekte olup davalı vekilince yargılama esnasında bu hususta beyanda da bulunulmuştur.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.09.2019 gününde oybirliğiyle karar verildi.