

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No.	2017/13155
Karar No.	2019/22887
Tarihi:	23.12.2019

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/59

- ***İŞÇİNİN TANIK OLARAK DİNLENİRKEN SÖYLEDİKLERİYLE DAVACI OLARAK SÖYLEDİKLERİNİN ÇELİŞMESİ***
- ***ÇELİŞKİ GİDERİLEREK YILLIK İZİN HAKKININ AÇIKLANMASININ GEREKMESİ***

ÖZETİ Davacının tanık sıfatı ile verdiği iki beyan ile dava dilekçesindeki iddia çelişiktir. Bu nedenle, davacı asil duruşmaya bizzat davet edilerek yukarıdaki hususlar ve çelişkiler kendisine açıklanmalı, davacıdan çelişkilerin nedenleri ve yıllık izin kullanma durumu açıklatılmalı, beyanları irdelenerek yıllık izin ücreti alacağı konusunda bir sonuca varılmalıdır.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, davacının davalı şirkette 05.05.2008 tarihinde işe başladığını, müvekkilin işyeri haklarını ödemediği için 30.07.2012 tarihinde davalı işyerine ihtar çektiğini, işyerinin ise ihtar alır almaz müvekkili işten çıkardığını, arkasından da 3 gün işe gelmediğini bahane ederek ihtar çekip iş akdini fesh ettiğini, müvekkilin davalı işyerinde 08:00-18:00 saatleri arasında çalıştığını, müvekkilin en son 1,800 TL ücret aldığını, Cumartesi günleri çalıştığını, dini ve milli bayramlarda çalıştığını, akşam 21:00'e kadar mesai yaptığını, yıllık izin kullanmadığını, bir kısım işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti, asgari

geçim indirimi alacaklarını istemiştir.

B)Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili, davacının ...Noterliği aracılığıyla göndermiş olduğu 019434 yevmiye nolu ihtardan anlaşılacağı üzere davacının tek taraflı olarak iş sözleşmesini feshettiğini, davacının işten çıkarılmadığını, davacının Noter aracılığı ile göndermiş olduğu 019434 yevmiye nolu ihtarnamenin müvekkil şirkete 03.08.2012 tarihinde tebliğ edildiğini, müvekkil şirketin ise ... Noterliği aracılığıyla göndermiş olduğu 016800 yevmiye nolu ihtarnamenin ise 02.08.2012 tarihinde tebliğ edildiğini, müvekkil şirket davacının işi bıraktığını ihtarnameyi gönderdikten 1 gün sonra öğrendiklerini, davacının asgari-ücretle çalıştığını, davacının müvekkil şirketten herhangi bir alacağının bulunmadığını, davacının yapmış olduğu şikayet sebebiyle iş müfettişleri tarafından yapılan inceleme ile davacının tüm hak ve alacaklarını almış olduğu hususunun sübut bulunduğunu ve zamanaşımının gerçekleştiğini, iddia ve taleplerin yersiz olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

C)Yerel Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, SGK'dan celp edilen davacının hizmet döküm cetvelinden; davacının işten çıkışının 30/07/2012 tarihinde kuruma bildirildiği, bu durumda davalı tarafın davacının işten çıkışını kuruma bildirdikten sonraki 31/07/2012 ve 01-02/08/2012 tarihleri için devamsızlık tutanağı düzenlemesinin beyanları ile çelişki yaratmış ise de; davacının, davalıya gönderdiği 30/07/2012 tarihli ihtarname ile ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle iş akdini eylemli olarak 30/07/2012 tarihinde sona erdirdiği, dinlenen davacı tanıklarının işyerinde maaşların son zamanlarda eksik ödendiğini beyan ettikleri, dosyamızın tevdii edildiği bilirkişi tarafından davacının ödenmeyen yıllık izin ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve fazla mesai gibi bir kısım işçilik alacaklarının bulunduğu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e bendinde; işveren tarafından işçinin ücreti (fazla mesai, hafta tatili, genel tatil alacakları gibi...) kanun hükümleri veya sözleşme koşullarına uygun olarak hesap edilmez ve ödenmez ise işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanındığı, davacının 4 yıldan fazla bir süredir davalı işveren yanında çalıştığı, 4 yıldan fazla kıdemli bulunan bir işçinin ülkemizdeki mevcut ekonomi güçlükler ve iş bulmadaki zorluklar dikkate alındığında, haklı neden olmaksızın tazminat haklarına engel olacak şekilde iş bırakmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu kanaatine varıldığı, aktin feshi konusunda ispat yükü üzerinde olan davalı tarafın ispat yükünü yerine getiremediği ve iş akdinin davacı işçi tarafından hakettiği bir kısım işçilik hak ve alacaklarının ödenmemesi haklı nedeniyle 30/07/2012 tarihinde eylemli olarak sona erdirildiği kanaatine varılarak; davacıya kıdem tazminatı ile ödenmeyen yıllık izin ücreti, fazla mesai ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödenmesine, davacının ödenmeyen asgari geçim indirimi alacağı bulunmadığından asgari geçim indirimi alacağına ilişkin talebinin reddine, öte yandan iş akdini haklı nedenle de olsa feshden taraf ihbar tazminatına hak kazanamayacağından ihbar tazminatına ilişkin talebinin reddine karar verilmesi gerektiği kanaatine varıldığı, davacının talep ettiği işçilik alacaklarının hesaplanması amacıyla dosyamız bilirkişiler S.D.İ. ve B.Ç.'a tevdi edilmiş olup, bu bilirkişilerce düzenlenen raporlara taraf vekillerinin itirazları ve raporlar arasındaki çelişkinin giderilmesi yönünden dosyanın bilirkişi'e tevdi edildiği, bilirkişi raporlarının Mahkeme tarafından usul ve yasaya uygun bulunduğu, davacının davasının kısmen kabulü ile, bilirkişi.... tarafından düzenlenen 09/11/2015 tarihli raporda hesaplanan miktarlar üzerinden davacıya kıdem tazminatı, hafta tatili ve fazla mesai ücretlerinin ödenmesine, 01/02/2005 tarihli bilirkişi raporunda hesaplanan miktar üzerinden davacıya hakettiği yıllık izin ücretinin ödenmesine, öte yandan davacının asgari geçim indirimi alacağının bulunmadığı anlaşıldığından davacının asgari geçim indirimi alacağına ilişkin talebinin reddine karar verilmesi gerektiği, davacı vekilinin Mahkememize açmış olduğu davasını, dava dilekçesinde HMK'nın 107. maddesi kapsamında belirsiz alacak davası olarak nitelendirdiği anlaşılmış olup; bu konudaki mevcut Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere alacak miktarının belirlenmesinin yargılama sırasında başka bir olgunun tespit edilmesine bağlı olması durumunda alacağın belirsiz olduğunun kabul edilmesi gerektiği, işçilik alacaklarının ve tazminatlarının hak kazanma ve hesap yöntemi yönünden pek çok etkene bağlı olarak değişkenlik gösterdiği, İş hukukundaki işveren

tarafının baskın konumu nedeniyle özellikle aylık ücretin belirlenmesi konusundaki mevcut zorluklar ve giydirilmiş ücretin tespitinin taraflar arasında ihtilafli olması, işçinin işe giriş çıkış tarihi, fazla mesai, yıllık izin ve genel tatil ücreti gibi alacak kalemlerinin hesaplanmasında ülkemize has güçlükler de dikkate alındığında; devamıza konu alacak kalemlerinin belirsiz olarak kabul edilmesi gerektiği, belirsiz alacak davası ise; mevcut yasal düzenleme çerçevesinde üç değişik şekilde açılabileceği, eda (tahsil talebi ile) davası niteliğinde belirsiz alacak davası, tespit niteliğinde belirsiz alacak davası açılabilir. Her bir dava türünün farklı özellikleri bulunduğu, belirsiz alacak davasında bir miktarın tahsili yanında, kalan tutarın tespiti istenebilecek ve yargılama sırasında belirlendiğinde kalan miktar da talep edilebileceği, somut olayımızda alacaklı işveren veya resmi kurum kayıtlarında geçen belirleyebildiği miktarı davaya konu etmek yerine, farazi bir miktarlar için (500 TL, 100 TL gibi) talepte bulunduğu, bu nedenle de; davacının kısmi eda külli tespit davası açtığı sonucuna varıldığı, kısmi eda külli tespit davasının açıldığı anda alacağın tamamı için zamanaşımı kesileceği, yargılama sırasındaki işleminden veya hâkimin her kararından sonra yeniden işlemeye başlayacağından yargılama sırasında alacağın zamanaşımına uğradığından söz edilemeyeceği, bu nedenle yargılama sırasında arttırılan taleplere karşı yapılan zamanaşımı defi sonuca etkili olmadığı, ancak faiz başlangıcı açısından davaya konu edilen miktar bakımından dava tarihi kabul edilmiş olup, alacağın kalan kısmın sadece tespiti istenmiş olmakla, belirlenen bakiye alacak miktarının talep edildiği tarihten itibaren faize karar verilmesi kanaatine varıldığı gerekçesi ile ihbar tazminatı ve asgari geçim indirimi haricindeki taleplerin kabulüne karar verilmiştir.

D)Temyiz:

Karar süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E)Gerekçe:

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

2- Somut uyuşmazlıkta, yıllık izin ücreti bakımından;

Davacı tanık sıfatı ile ifade verdiği ...İş Mahkemesi'nin 2012/862 Esas sayılı dosyasında; "yıllık izin kullanıyorduk, ancak parçalı olarak kullanıyorduk." yönünde ifade vermiştir. Ancak, dosyadaki tek yıllık izin belgesinde 1 kere ve bütün halinde yıllık izin kullanımı görünmektedir.

Davacı tanık sıfatı ile ifade verdiği ... İş Mahkemesi'nin 2013/275 Esas sayılı dosyasında; "İşyerinde yıllık izin uygulaması vardı. Fakat tam olarak kullanamıyorduk." yönünde ifade vermiştir.

Dava dilekçesinde ise davacının çalıştığı süre boyunca yıllık izin kullanmadığı ileri sürülmüştür.

Davacının tanık sıfatı ile verdiği iki beyan ile dava dilekçesindeki iddia çelişiktir.

Bu nedenle, davacı asil duruşmaya bizzat davet edilerek yukarıdaki hususlar ve çelişkiler kendisine açıklanmalı, davacıdan çelişkilerin nedenleri ve yıllık izin kullanma durumu açıklatılmalı, beyanları irdelenerek yıllık izin ücreti alacağı konusunda bir sonuca varılmalıdır. Davacı lehine hükmedilen yıllık ücretli izin alacağı net 1300 TL / brüt 1683,24 TL ücret esas alınarak hesaplanmıştır.

Oysa, hüküm altına alınmış diğer alacaklar olan kıdem tazminatı, fazla mesai ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti net 889,79 TL / brüt 1131,20 TL ücret üzerinden hesaplanmıştır. Bu şekilde çelişkiye düşülmesi hatalıdır.

Davacı temyizi de bulunmadığından yıllık izin ücreti de net 889,79 TL / brüt 1131,20 TL ücret üzerinden hesaplanmalıdır.

F)SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23/12/2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.