

İlgili Kanun /Madde
4857 S. İşK/59

T.C.
YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/26145

Karar No. 2020/11957

Tarihi: 14/10/2020

● İŞVERENİN İŞÇİYE FAZLA İZİN KULLANDIĞINI İLERİ SÜREREK FAZLADAN KULLANILAN İZİNİN PARASAL KARŞILIĞINI İSTEYEMEYECEĞİ

ÖZETİ: İşverenin işçiye kullandığı yıllık ücretli izin hak edilenden fazla olduğu öne sürülerek karşılığında parasal iade talep etmenin yasal bir dayanağı yoktur. Bu nedenle davacı karşı davalı işverenin davalı karşı davacı işçiye fazladan kullandığı 6 gün için talep ettiği alacağın reddi gerekirken kabulü de ayrıca hatalıdır.

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

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı Karşı Davalı İsteminin Özeti:

Davacı karşı davalı işveren vekili, davalı karşı davacı işçinin, haklı neden olmaksızın işyerini terk ettiğini, davalının doktora sınavlarına hazırlanmak üzere haftada bir gün izin istediğini, fakat davalının yerine çalışacak personel olmaması ve yıllık izin hakkının da bulunmadığından bu talebinin reddedildiğini, davalının kurban bayramından sonra işe gelmediğini, hakkında tutanak tutulduğunu, davalı işçinin noter ihtarnamesi ile taleplerde bulunduğunu ileri sürerek, ihbar tazminatı ve fazla kullanılan 7 günlük izin ücretinin yasal faizi ile birlikte davalı işçiden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Karşı Davacı Cevabının Özeti:

Davalı karşı davacı işçi vekili, müvekkilinin 18.06.2012 tarihinde müşteri temsilcisi olarak işe başladığını, ancak bildirimini 01/08/2012 tarihinde

yapıldığını, bu durumun düzeltilmesini talep ettiğini, ancak düzeltme yapılmadığını, ayda 10-15 gün fazla çalışma yaptığını, çalışmasının karşılığının ödenmediğini, iş akdini haklı nedenle feshettiğini savunarak asıl davanın reddine, karşı dava yönünden ise kıdem tazminatı, ikramiye, fazla mesai, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil alacağının davacı karşı davalı işverenden tahsiline karar verilmesi gerektiğini ileri sürmüştür.

Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, taraflar arasındaki sözleşmeyi davalı çalışanın feshettiği konusunda ihtilaf bulunmadığı, ayrıca davalı işçinin de fesih bildirim sürelerine uymadığı, bu nedenle 6 haftalık bildirim süresi tutarında davacı işverenin ihbar tazminatı almaya hak kazandığı, davalı işçinin 2 yıl kıdemi karşılığında yıllık ücretli izin hakkının 28 gün olduğu, ancak 34 gün izin kullandığı, dolayısıyla hak ettiği yıllık izin süresini 6 gün aştığı, bu durumda davacı işverenin davalı işçiden 6 günlük yıllık izin ücreti almaya hak kazandığı, davalı karşı davacı işçi yönünden ise iş akdinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona erdiğini ispat yükünün davacı işverene ait olduğu, davacı işverenin bunu ispatlayamadığı, davalı işçinin işe giriş bildiriminin geç yapıldığı, bu durumda davalı işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğduğu, davalı karşı davalının kıdem tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle asıl davanın kısmen kabulüne ihbar tazminatı ve fazla kullanılan yıllık ücretli izin alacağının davalı işçiden alınarak davacı karşı davalı işverene verilmesine, karşı davanın ise kısmen kabulüne kıdem tazminatı ve ikramiye alacağının davacı karşı davalı işverenden alınarak davalı karşı davacı işçiye verilmesine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacı karşı davalı işverenin tüm, davalı karşı davacı işçinin aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Mahkemeninde kabulünde olduğu üzere iş sözleşmesi, davalı karşı davacı işçinin haklı feshi ile sona ermiştir. İş sözleşmesi işçi tarafından haklı nedenle feshedildiğine göre, davacı karşı davalı işverenin talep ettiği ihbar tazminatının reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır.

3-İşverenin işçiye kullandığı yıllık ücretli iznin hak edilenden fazla olduğu öne sürülerek karşılığında parasal iade talep etmenin yasal bir dayanağı yoktur. Bu nedenle davacı karşı davalı işverenin davalı karşı davacı işçiye fazladan kullandığı 6 gün için talep ettiği alacağın reddi gerekirken kabulü de ayrıca hatalıdır.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine 14/10/2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.