

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/59  
1475 S. İşK/14

T.C.  
YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/25585

Karar No. 2020/10638

Tarihi: 06/10/2020

- İŞÇİNİN ÇALIŞMASININ İKİ DÖNEM HALİNDE GEÇMİŞ OLMASI
- İLK DÖNEM ÇALIŞMANIN KIDEM TAZMİNATINI HAK EDECEK ŞEKİLDE SONA ERMİŞ OLDUĞUNDAN KIDEM TAZMİNATINA ESAS SÜRENİN HESABINDA DIŞLANMASININ GEREKTİĞİ
- KULLANILMAYAN YILLIK İZİNLERİN FESİHTE ÜCRETE DÖNÜŞECEĞİ
- KULLANILMAYAN YILLIK İZİNLERİN ÜCRETE DÖNÜŞMESİNDE FESHİN NE ŞEKİLDE YAPILDIĞININ ÖNEMLİ OLMADIĞI
- YILLIK İZİNİN KULLANILDIĞININ İŞVERENCE YAZILI BELGE İLE KANITLANMASININ GEREKTİĞİ
- YILLIK İZİN İÇİN GEREKLİ BEKLEME SÜRESİNİN HESABINDA İKİ DÖNEM HİZMET SÜRESİNİN TOPLAMININ ESAS ALINACAK

**ÖZETİ** Mahkemece davacının iki dönem halinde toplam 2 yıl 7 ay 15 gün davalıya ait işyerinde çalıştığı kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı alacağı hesaplanmıştır.

Davacı işçi başka işçinin Bakırköy 10. İş Mahkemesinde açtığı dava nedeniyle 2015/310 esas sayılı dosyasında tanık olarak verdiği yeminli beyanında; “davalı yanında 2010 yılında işe başladığını, 1,5 yıl çalıştığını, 1 yıl ara verdiğini, daha

sonra tekrar işe girdiğini en son 2014 Aralık ayında işten çıkartıldığını, ... senelik izni 1 hafta olarak kullandıklarını beyan etmiştir.

Davacının ilk çalışma dönemi 1 yıl 3 ay 8 gün olup davacı sorunlu hamileliği nedeniyle kendisi işi bıraktığından bu dönemin kıdem süresinden dışlanması gerekir. İkinci dönem olan 06.08.2013-13.12.2014 tarihleri arası dönemin işveren feshiyle sona erdiği dosya içeriğinden anlaşılmalı bu dönem için kıdem tazminatı hesaplanması gerekirken yazılı gerekçe ile tüm dönem için hesaplama yapılması isabetsiz olmuştur.

3-Taraflar arasındaki bir diğer uyuşmazlık ise işçinin kullandırılmayan izin sürelerine ait alacağının bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 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.

Somut uyuşmazlıkta, davacı yukarıda zikredilen tanık olarak dinlendiği yeminli beyanında yıllık 1 hafta olarak yıllık izin kullandıklarını beyan ettiğinden toplam çalışma süresine göre 2 yıllık 28 gün yıllık izin hakkının bulunduğu, hafta tatili düşülerek  $6 \times 2 = 12$  gün olarak yıllık izin kullandığı, bakiye 16 gün yıllık izin hakkının bulunduğu gözetilerek hesaplama yapılması gerekirken, hiç yıllık izin kullandırılmadığının kabulü ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... 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 İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının davalıya ait hukuk bürosunda sekreter ve takip elemanı olarak 01.12.2009 tarihinden 2011 yılı Nisan ayına kadar ve 02.08.2013 - 21.12.2014 tarihleri arasında olmak üzere iki dönem halinde çalıştığını her iki dönemde de hamileliği nedeniyle iş sözleşmesinin davalı tarafından haksız feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

### Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının ikinci çocuğuna hamile olması ve küçük çocuğunun bulunması nedeniyle kendisinin işten ayrıldığını, kötüniyet tazminatı talep edemeyeceğini, ilk hamileliğinde de yine sorunlu hamileliği nedeniyle işi bıraktığını, ara verdiğini, önceki dönemin hiçbir şekilde kıdem süresine eklenmeyeceğini, hak ve alacağının bulunmadığını, yıllık izinlerini kullandığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

### Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, yapılan yargılama sonucunda toplanan delillere göre ve bilirkişi raporu doğrultusunda yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

### Temyiz:

Karar süresinde taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

### Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere göre davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2- Taraflar arasındaki ilk uyuşmazlık işçinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken çalışma süresi konusundadır.

Mahkemece davacının iki dönem halinde toplam 2 yıl 7 ay 15 gün davalıya ait işyerinde çalıştığının kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı alacağı hesaplanmıştır.

Davacı işçi başka işçinin Bakırköy 10. İş Mahkemesinde açtığı dava nedeniyle 2015/310 esas sayılı dosyasında tanık olarak verdiği yeminli beyanında; “davalı yanında 2010 yılında işe başladığını, 1,5 yıl çalıştığını, 1 yıl ara verdiğini, daha sonra tekrar işe girdiğini en son 2014 Aralık ayında işten çıkartıldığını, ... senelik izni 1 hafta olarak kullandıklarını beyan etmiştir.

Davacının ilk çalışma dönemi 1 yıl 3 ay 8 gün olup davacı sorunlu hamileliği nedeniyle kendisi işi bıraktığından bu dönemin kıdem süresinden dışlanması gerekir. İkinci dönem olan 06.08.2013-13.12.2014 tarihleri arası dönemin işveren feshiyle sona erdiği dosya içeriğinden anlaşılmalı bu dönem için kıdem tazminatı hesaplanması gerekirken yazılı gerekçe ile tüm dönem için hesaplama yapılması isabetsiz olmuştur.

3-Taraflar arasındaki bir diğer uyuşmazlık ise işçinin kullandırılmayan izin sürelerine ait alacağının bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 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. Somut uyuşmazlıkta, davacı yukarıda zikredilen tanık olarak dinlendiği yeminli beyanında yıllık 1 hafta olarak yıllık izin kullandıklarını beyan ettiğinden toplam çalışma süresine göre 2 yıllık 28 gün yıllık izin hakkının bulunduğu, hafta tatili düşülerek  $6 \times 2 = 12$  gün olarak yıllık izin kullandığı, bakiye 16 gün yıllık izin hakkının bulunduğu gözetilerek hesaplama yapılması gerekirken, hiç yıllık izin kullandırılmadığının kabulü ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:**

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 06.10.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.