

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/59

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2020/5049
Karar No. 2021/5141
Tarihi: 25/02/2021

- **ŞUA İZNI**
- **ŞUA İZİNİN ÇALIŞIRKEN ÜCRETE DÖNÜŞMEYECEĞİ**
- **ŞUA İZİNİN ZAMAN AŞIMININ FESİHTEN SONRA BAŞLAYACAĞI**

ÖZETİ: Şua izni yıllık izinden ayrık olarak Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanuna dayanılarak çıkarılan Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname ile sağlanan dinlenme hakkı olup çalışırken ücrete dönüşmesi mümkün olmadığından ve yıllık izin gibi son ücretten hesaplandığından iş sözleşmesinin devam ettiği sürede muaccel olması ve zamanaşımına uğraması söz konusu olmaz. Bu nedenle, şua izninin tüm çalışma süresi için hesaplanarak hüküm altına gerekirken zamanaşımı def'iyle sınırlandırılarak karar verilmesi hatalıdır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraflar vekillerince 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, ücret farkı ile fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, yıllık ücretli izin alacağı ve şua izni alacağının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalılar Cevabının Özeti:

Davalılar, davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

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

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, taraflar vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, davacı vekilinin istinaf başvurusunun Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan reddine, davalıların istinaf başvurularının muvazaa yönünden kabulüyle, İlk Derece Mahkemesi kararının Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b 2 maddesi gereğince kaldırılmasına, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, taraflar vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

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

2- Taraflar arasında davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş-çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları şahit beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

Fazla çalışmanın belirlenmesinde, 4857 sayılı Yasa'nın 6. maddesi uyarınca ara dinlenme sürelerinin de dikkate alınması gerekir.

İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemizce, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğu kabul edilmekte olup, yılda 270 saati aşan çalışmaların kanıtlanması durumunda karşılığının ödenmesi gerekir. Bu halde, iş sözleşmesinde kararlaştırılan aylık ücrete aylık 22,5 saat fazla çalışma ücretinin de dahil olduğu göz önüne alınarak, davacının fazla çalışma ücreti dışında kalan ücretinin asgari ücretin altında kalıp kalmadığı denetlenmelidir.

a) Somut olayda; davacı işçi tarafından imzalanan, 2013 ve 2014 yıllarına ilişkin iş sözleşmelerinde yılda 270 saat fazla çalışma karşılığı ücretin, kararlaştırılan

ücretin içinde olduğu kabul edilmiş olup söz konusu sözleşmelerdeki düzenlemeler dikkate alınarak fazla çalışma alacağının hesaplanması gerekirken Mahkemece bu husus dikkate alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olmuştur.

b) Diğer yandan, davacıya ilişkin olarak dosyaya sunulan fazla çalışma telafi iznine ilişkin 10.12.2015 tarihli izin talep formunun değerlendirilmemesi de hatalıdır.

Yukarıda belirtilen nedenlerle kararın bozulması gerekmiştir.

3-Davacının yıllık izin ücreti alacağı olup olmadığı konusunda 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, davacının 78 gün izin hakkından kullandırıldığı belirtilen 8 gün düşülerek 70 gün üzerinden hesaplama yapılmış, Mahkemece icra dosyasına ödenen 2.628,62 TL izin ücreti mahsup edilerek karar verilmiştir. Dosyaya ibraz edilen imzasız ücret bordrolarında bir kısım yıllık izin ücreti tahakkuku olduğu görülmekte olup bu tahakkuklara ilişkin bir değerlendirme ise yapılmamıştır. Bu durumda, banka kayıtları da celbedilerek ücret bordrolarındaki yıllık izin ücreti tahakkuklarına ilişkin bir değerlendirme yapıldıktan sonra sonucuna ve tüm dosya kapsamına göre bir karar verilmelidir.

4-Taraflar arasında şua izni alacağının zamanaşımına uğrayıp uğramadığı noktasında da uyuşmazlık bulunmaktadır.

Somut olayda; davacı işçi çalıştığı süre içerisinde kullandırılmayan şua iznine ilişkin olarak şua izni alacağı talep etmiş, İlk Derece Mahkemesince yıllık izinden ayrı olarak yıllık 4 hafta şua izni alacağı hesaplanarak hüküm altına alınmıştır.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davalının zamanaşımı def'i dikkate alınarak dava tarihinden geriye gidilerek son 5 yıl için hesaplama yapıldığı belirtilmiştir.

Şua izni yıllık izinden ayırık olarak Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanuna dayanılarak çıkarılan Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname ile sağlanan dinlenme hakkı olup çalışırken ücrete dönüşmesi mümkün olmadığından ve yıllık izin gibi son ücretten hesaplandığından iş sözleşmesinin devam ettiği sürede muaccel olması ve zamanaşımına uğraması söz konusu olmaz. Bu nedenle, şua izninin tüm çalışma süresi için hesaplanarak hüküm altına gerekirken zamanaşımı def'iyle sınırlandırılarak karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 25.02.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.