

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32, 41, 57

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/7219
Karar No. 2022/8488
Tarihi: 29.06.2022

- GERÇEK ÜCRETİN ARAŞTIRILMASININ GEREKTİĞİ
- FAZLA ÇALIŞMA
- FAZLA ÇALIŞMANIN KANITLANMASI
- İMZALI ÜCRET BORDROLARINDA İHTİRAZI KAYIT YOKSA FAZLA ÇALIŞMANIN EŞE DEĞER YAZILI DELİLLE KANITLANMASININ GEREKTİĞİ
- YILLIK İZİN
- YILLIK İZİNLERİN ÜCRETE DÖNÜŞMESİ İÇİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN GEREKLİ OLDUĞU

ÖZETİ: Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir. ...

Geçmiş dönemlere ait ücret yönünden ise, ücret bordrolarında aynı yıl içerisinde dahi aylara göre

değişik tutarlarda ücret tahakkuku yapıldığı (örneğin, 2017 yılında bazı aylarda asgari ücret bazı aylarda net 2.500,00 TL) görülmüş olup mevcut durumda işçinin geçmiş dönemlere ait ücreti belirlenmemektedir. Bu nedenle fesih tarihindeki ücretin asgari ücrete oranlaması yapılarak geçmiş dönemlere ait ücretlerin belirlenmesi gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, 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 yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık 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.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlanması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür....

4857 sayılı Kanun'un 59 uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi

hâinde, 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. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

DAVA: Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın taraf vekillerince istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince davalıların başvurularının esaslanmamasına, davacının başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra, dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının davalıların müştereken müteselsilen yapımını üstlendikleri Ankara-İstanbul yüksek hızlı tren projesinde çalıştığını, aylık net 4.000,00 TL net ücret aldığını, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, davacının haklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalılardan tahsilini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalılar vekili cevap dilekçesinde; dava konusunun gerçekte belirlenebilir olduğunu, davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağını, davacının net ücretinin 1.700,00 TL olduğunu, davacının imzalamış olduğu ücret pusulaları incelendiğinde fazla çalışma ücretinin her ay tahakkuk ettirilerek ödendiğinin görüleceğini, davacının hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil alacağı adı altında davalılardan alacaklarının bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacının davalılara ait iş yerinde 11.11.2013-27.09.2018 tarihleri arasında çalıştığı, davacının iş sözleşmesinin kıdem ve ihbar tazminatı gerektirmeyecek şekilde feshedildiğinin davalı işverenler tarafından ispatlanmadığı, yıllık izinlerin

kullanıldığının davalı tarafça imzalı izin defteri veya eş değer bir belge ile ispatlanmadığı, davacıya ait bir bordroların bir kısmının imzalı bir kısmının imzasız olduğu, imzalı ayların hesaplamadan dışlanması gerektiği, imzasız bordroların ise dışlanmaması gerektiği, davalının davacı işyerinde haftada 21 saat ayda iki hafta haftada 18 saat fazla çalışma yaptığı, davacının davalı iş yerinde haftalık 45 saati aşan çalışmalar yaptığı, ayda iki hafta tatilinde ve ulusal bayram genel tatillerde çalıştığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

1.Davacı vekili istinaf dilekçesinde; davanın belirsiz alacak davası olduğundan dava konusu alacaklara ilişkin zamanaşımının dava tarihi itibariyle kesildiği ve zamanaşımına uğrayan alacaklarının bulunmadığını, 21.12.2020 tarihli bilirkişi ek raporunun fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil alacakları bakımından 26.11.2013-27.09.2018 tarihleri arası için hesaplamasının yapıldığı birinci seçeneğe göre hüküm tesis edilmesi gerektiğini ileri sürerek kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

2.Davalılar vekili istinaf dilekçesinde; davacı tarafından imzalanan ücret bordrolarındaki saat miktarı üzerinden fazla çalışma ücretinin hesaplanması gerektiğini, davacının izni olduğu günlerin fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının hesabından dışlanmadığını, davacının talep ettiği hak ve alacakların zamanaşımına uğradığını, ücret bordrolarında fazla çalışma tahakkuku bulunduğunu ve bordroların imzalı olduğunu, tanık beyanlarına davacı işçi ile çalışılan dönemle sınırlı olarak itibar edilebileceğini, tespit edilen net ücreti kabul etmediklerini, dava tarihinden itibaren faize hükmedilmesinin hatalı olduğunu ileri sürerek kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile;

"...

Davacı vekili zamanaşımına uğrayan alacaklarının bulunmadığını ileri sürmüştür. İlk derece Mahkemesince davalı tarafın ıslah dilekçesine karşı zamanaşımı itirazı gözetilerek ubgt - hafta tatili ve fazla mesai alacakları bakımından, 21.12.2020 tarihli ek rapordaki alternatifli hesaplamalardan ıslah tarihinin 10.02.2020 olduğundan hareketle 10.02.2015 tarihinde öncesinde dönemlere ilişkin alacakların zamanaşımına uğradığından bahisle yapılan hesaplamaya itibar edilerek belirlenen alacaklar üzerinden % 30 oranında hakkaniyet indirimi yapıldığı anlaşılmıştır. Oysaki dava dilekçesinde açık bir şekilde davanın " HMK 107. kapsamında belirsiz alacak talepli" olduğu ifade edilmiş olup , fazla mesai alacağı, genel tatil alacağı ve hafta tatili alacakları

yönünden dava açıldığı tarih itibarı ile zamanaşımı kesilmiştir. Gerek Yargıtay 9. gerekse 22. Hukuk Dairelerinin yerleşik içtihatları gereğince belirsiz alacak davalarında, dava dilekçesi ile birlikte zamanaşımı süresi kesilmiş olup bu aşamadan sonra talep arttırım dilekçesine karşı zamanaşımı defî dikkate alınmayacağından davacının bu yöndeki itirazı haklı görülmuş hükme esas alınmasında sakınca bulunmayan 21.12.2020 tarihli ek bilirkişi raporundaki davalının zamanaşımı itirazı dikkate alınmaksızın yapılan alternatif hesaplamalar üzerinden % 30 hakkaniyet indirimi uygulamak suretiyle davacının, fazla mesai alacağı, genel tatil alacağı ve hafta tatili alacakları hüküm altına alınmıştır.

Fazla mesai alacağı ,genel tatil alacağı ve hafta tatili alacaklarının belirsiz alacak şeklinde açıldığı ve bu hali ile dava tarihinden itibaren bu alacak kalemlerine faiz işletilmesi yönündeki ilk derece mahkemesi kararı usul ve yasaya uygun bulunmuştur.

Hesap bilirkişi tarafından bordrolarda görünen fazla mesai tahakkuklarının hesaplandığı, mahkemece bu miktarda mahsup uygulandığı anlaşılmış olup, davacının imzasını içerir bordrolar değerlendirilerek aylık fazla mesai tahakkukunun bir kaç ay sembolik rakamlarla yapıldığı, Dairemizden ve diğer dairelerden geçen dosyalarla da sabit olduğu üzere davacının çalışma koşullarında ve çalışma süresinde herhangi bir değişiklik olmadığı, dosyaya sunulan iş yeri iç yazışmaları, davalı tarafça çalışma koşullarının farklı olduğu ve değiştiği yönünde iddialarının olmaması, dosyaya davalı işverence tutulması gereken puantaj kayıtları ve işyeri giriş kayıtlarının sunulmamış olması, maaş bordrolarında ödenen ücretin dönem dönem aynı olması, tanık beyanlarına göre ücretin bir kısmının bankadan bir kısmının ise elden ödenmesi gibi hususlar dikkate alındığında usulüne uygun ve doğru düzenlenmeyen bordroda imzalı olsa da fazla çalışma alacağına yönelik mahsup yönteminin kullanılması yerindedir.

Davacı tanıklarının çalışma dönemlerinin davacının çalışma süresi ile uyumlu olduğu anlaşılacakla, davalı tarafın tanıklar ile ilgili istinaf talepleri yerinde değildir.

Dosya kapsamında dinlenen davacı tanıklarının maaşın bir kısmının banka üzerinden bakiye kısmının ise elden ödendiğine dair beyanları, buna dair dosya kapsamında celp edilen emsal ücret araştırması sonuçları, davacıyla aynı işi yapan başkaca işçiler tarafından ikame edilen emsal dosyalar dikkate alındığında, Agi dahil son net ücretinin 4.000.00 TL olduğu yönündeki ilk derece mahkemesi değerlendirmesi sektörel koşullar ve davacının yaptığı iş dosya kapsamı yaptırılan emsal ücret araştırması da dikkate alındığında usul ve yasaya uygun bulunmuştur.

Davalı vekili davacının izinli olduğu günlerin dikkate alınmadığının ileri sürmüş ise de davacının çalıştığı süre içinde raporlu ve izinli olduğu ve özel nedenlerle işe gitmediği günler bulunma ihtimali dikkate alınarak Dairemizce yapılan hesaplamadan % 30 hakkaniyet indirimi yapılmış olduğundan davalının itirazı yerinde görülmemiştir.

Davacı hakkaniyet indiriminin ne kadar olacağını bilemeyeceğinden hakkaniyet indirimi nedeniyle red edilen kısım yönünden davalı lehine vekalet ücretine hükmedilmemiş ve yargılama giderinin hesaplanmasında dikkate alınmamıştır.

..." gerekçesiyle davalılar vekilinin istinaf başvurularının esastan reddine, davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalılar vekili temyiz dilekçesinde; davacı tarafından imzalanan ücret bordrolarındaki saat miktarı üzerinden fazla çalışma ücretinin hesaplanması gerektiğini, davacının belirsiz alacak davası açmasında hukuki menfaati bulunmadığı, davacının kullanmış olduğu izinlerin tamamının dikkate alınmadığını, tespit edilen net ücreti kabul etmediklerini, tanık beyanlarına davacı işçi ile çalışılan dönemle sınırlı olarak itibar edilebileceğini, dava tarihinden itibaren faize hükmedilmesini kabul etmediklerini, davacının alacaklarının zamanaşımına uğradığını ileri sürerek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulmasını talep etmiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının ücreti, fazla çalışma ücretinin ispatı ve hesaplanma yöntemi, yıllık izin ücreti, zamanaşımı ve faiz başlangıcı noktalarında toplanmaktadır.

2. İlgili Hukuk

1. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 32, 41, 44, 46, 47, 56, 59 ve 63 ncü maddeleri.

2. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) 146 ve 147 nci maddeleri.

3. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 107 nci maddesi.

3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre, davalılar vekilinin aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemî, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

3. Somut uyuşmazlıkta, davacı en son aylık ücretinin net 4.000,00 TL olduğunu iddia etmiş, davalılar ise davacının ücretinin aylık net 1.700,00 TL olduğunu savunmuştur. İlk Derece ve Bölge Adliye Mahkemesince davacının aylık ücreti asgari geçim indirimi düşülerek net 3.771,68 TL olarak kabul edilmiştir. Ancak dava dilekçesinde, "...Davacının çalıştığı dönemlerde maaşın bir kısmı (asgari ücrete tekabül eden kısmı) banka üzerinden bir kısmı ise elden ödenmektedir. Ancak 2018 yılı Şubat ayından itibaren net maaşın tamamı bankadan ödenmiştir..." şeklinde beyanda bulunmuş olup dosyada mevcut bir kısmı imzalı ücret bordroları incelendiğinde davacının fesih tarihindeki ücretinin aylık net 2.650,00 TL olduğu anlaşılmıştır. O halde, davacı tarafın beyanı da dikkate alınarak fesih tarihindeki aylık ücretin net 2.650,00 TL olduğu kabul edilerek sonuca gidilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır. Geçmiş dönemlere ait ücret yönünden ise, ücret bordrolarında aynı yıl içerisinde dahi aylara göre değişik tutarlarda ücret tahakkuku yapıldığı (örneğin, 2017 yılında bazı aylarda asgari ücret bazı aylarda net 2.500,00 TL) görülmüş olup mevcut durumda işçinin geçmiş dönemlere ait ücreti belirlenmemektedir. Bu nedenle fesih tarihindeki ücretin asgari ücrete oranlaması yapılarak geçmiş dönemlere ait ücretlerin belirlenmesi gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.

4. Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

5. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık 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.

6. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir.

Ancak, işçinin fazla çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlanması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür.

7. Somut uyuşmazlıkta, hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacı tanık beyanlarına göre davacının fazla çalışma süresinin tespit edildiği, fazla çalışma tahakkuku bulunan imzalı ücret bordrolarında davacının gerçek ücreti üzerinden tahakkuk yapılmaması nedeniyle davacı hesabına ödendiği anlaşılan veya imzalı bordrolarda yer alan tutarların hesaplanan alaktan mahsup edilmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ne var ki, imzalı ücret bordrolarının incelenmesinde, fazla çalışma saatlerini de içerdiği ve saatlerin sembolik olmadığı (aylık 22, 29, 33, 42 ve 45 saat fazla çalışma) anlaşılmaktadır. Davacının bu bordrolarda belirtilenden daha fazla süre ile çalıştığı iddiasının ispatı, ancak yazılı kayıtlar ile mümkün olabilir. Başka bir anlatımla imzalı bordroda fazla çalışma saati bulunması halinde, tanık anlatımları ile belirlenen çalışma saatlerine göre değil, bordroda yazılı olan fazla çalışma saati esas alınarak ve davacının belirlenen gerçek ücreti üzerinden hesaplama yapılması gerekmektedir. Bu durumda imzalı bordrolarda belirtilen çalışma saatlerinden daha fazla çalışma iddiasının ancak yazılı kayıt ile ispat edilebileceği, yazılı kayıtlara göre ispat halinde bordrodaki tahakkukların mahsubunun gerektiği, yazılı kayıt yoksa çalışma saati içeren imzalı bordroların aksinin tanık delili ile ispat edilemeyeceği esasının göz ardı edilmesi yerinde değildir. Hal böyle olunca imzalı bordro bulunan dönem bakımından yukarıda belirtildiği gibi bordroda yazılı olan fazla çalışma saati esas alınarak ve davacının belirlenen gerçek ücreti üzerinden hesaplama yapılması ve ödenen tahakkukların denetime elverişli şekilde mahsup edilmesi, bordroların imzasız olduğu dönem bakımından ise şimdiki gibi tanık beyanlarına göre fazla çalışma alacağıının hesaplanması gerekli iken yazılı gerekçe ile karar verilmesi hatalıdır.

8. 4857 sayılı Kanun'un 59 uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâinde, 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.

9. Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada 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.

10. Davalı tarafından dosyaya yargılama sırasında imzalı izin formları sunulmuş olup sözü edilen belgelerin bir kısmında iznin türü bölümünde "yıllık izin" kısmının işaretli olduğu görülmüştür. Davacı asil alınan beyanında, işyerinde hiç yıllık izin kullanmadığını ifade etmekle beraber izin belgelerindeki imzaların kendisine ait olduğunu kabul etmiştir. O halde, davacının imzasının bulunduğu ve yıllık izin belgesi olduğu tespit edilen belgelerdeki kullanılan izinlerin hesaplama sırasında düşülmesi gerekmektedir. Eksik inceleme ile sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle,

1. Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,
Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,
Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,
29.06.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.