

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17, 59

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/6366

Karar No. 2024/9427

Tarihi: 04.06.2024

●İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARA SÜREKLİ BORÇ YÜKLEYEN ÖZEL HUKUK SÖZLEŞMESİ OLDUĞU

●FESİH HAKKI

●BİLDİRİMLİ FESİH

●BİLDİRİM SÜRELERİNE İLİŞKİN YASA MADDESİNİN NİSPİ EMREDİCİ BİR DÜZENLEME OLUĞU AZALTILAMAYACAĞI ANCAK ARTTIRILABİLECEĞİ

●BİLDİRİM SÜRELERİNİN ARTTIRILABİLECEĞİ ÜST SINIRININ BELİRTİLMEMİŞ OLMASI BU SÜRELERİN SINIRSIZCA ARTTIRILABİLECEĞİ ANLAMINA GELMEDİĞİ

●BİLDİRİM SÜRELERİNİN ÜST SINIRINI YARGICIN BELİRLEYECEĞİ

●YARGITAY KARARLARINDA BİLDİRİM SÜRELERİNİN ARTTIRILABİLECEĞİ ÜST SINIRININ EN FAZLA İHBAR TAZMİNATI VE KÖTÜ NİYET TAZMİNATI KADAR OLABİLECEĞİNİN KARARLAŞTIRILDIĞI

●KULLANDIRILMAYAN YILLIK İZİNLERİN ÜCRETE DÖNÜŞECEĞİ

●YILLIK İZİNİN KULLANDIRILDIĞINI İŞVERENİN KANITLAMASININ GEREKTİĞİ

●YILLIK İZİN KULLANDIRILDIĞINI GÖSTEREN YAZILI BELGE OLMASA DA HAKİMİN DAVAYI AYDINLATMA YÜKÜMLÜĞÜ KAPSAMINDA İŞÇİYİ DİNLEMESİ GEREKTİĞİ

●KESİN HATIRLAMİYORUM BİR KISMINI KULLANDIM DİYEN İŞÇİNİN BU BEYANI KARŞISINDA İŞÇİNİN KONUMUNA GÖRE

HESAPLANAN YILLIK İZİNDEN %50 ORANINDA İNDİRİM YAPILMASI GEREKTİĞİ

ÖZETİ İş sözleşmesi taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasıyla ilişkiyi sona erdirmesi mümkündür.

Fesih hakkı iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldıracı yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır.

4857 sayılı Kanun'un 17 nci maddesinde düzenlenen bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur. Başka bir anlatımla belirli süreli iş sözleşmelerinde fesheden tarafın karşı tarafa bildirimde bulunarak bildirim süresi tanınması gerekmez.

Bildirim sürelerine ilişkin 4857 sayılı Kanun'un 17 nci maddesindeki kurallar nispi emredici niteliktedir. Taraflarca bildirim süreleri ortadan kaldırılamaz ya da azaltılamaz. Ancak, sürelerin sözleşme ile arttırılabileceği Kanun'da düzenlenmiştir.

6. Bildirim sürelerinin arttırılabileceği kanunda belirtilmiş olmakla birlikte bir üst sınır öngörülmemiştir. Dairemiz tarafından, üst sınırı hâkimin belirlemesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 21.03.2006 tarihli ve 2006/109 Esas, 2006/7052 Karar sayılı kararı). Dairemizce bildirim süresinin, en fazla ihbar tazminatı ve kötüniyet tazminatına esas süre kadar arttırılabileceği kabul edilmektedir.

4857 sayılı Kanun'un 59 uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi hâlinde, işçiye kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır.

Yıllık izinlerin kullanıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullanıldığını

imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile ispatlamalıdır.

6100 sayılı Kanun'un 31 inci maddesinde, hâkimin davayı aydınlatma ödevi düzenlenmiş olup hâkim uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabilecek, soru sorabilecek ve delil gösterilmesini isteyebilecektir.

Somut uyuşmazlıkta, İlk Derece Mahkemesince davacının 9 yıl boyunca hiç izin kullanmadığı kabul edilerek yıllık izin ücreti alacağıının hesaplanması ve hüküm altına alınması hatalı olmuştur. Davacı asılın İlk Derece Mahkemesi duruşmasında *"... üzerinden çok sene geçtiği için ne kadar yıllık izin kullandığımı hatırlamıyorum, işler çok yoğun olduğu için bayram tatilleri ile birleştirip kullanırdım. ..."* şeklinde beyanda bulunduğu anlaşılmaktadır. Davacı davalı işyerinde genel müdür (üst düzey yönetici) olarak çalışmakta olup yıllık izin belgesini düzenlettirme yetkisine sahiptir. Davacının 9 yıllık süre içinde izin kullanmaması hayatın olağan akışına aykırı olduğu gibi beyanında da izin kullandığını belirtmiş; ancak ne kadar yıllık ücretli izin kullandığı yönünde net bir açıklamada bulunmamıştır. Hâl böyle olunca dosya kapsamındaki tüm bilgi ve belgeler, davacının üst düzey yönetici olması ve kaç gün yıllık izin kullandığına dair net bir beyanı olmaması dikkate alındığında İlk Derece Mahkemesince hüküm altına alınan yıllık izin miktarından %50 oranında indirim yapılması gerekli iken yazılı gerekçe ile karar verilmesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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

Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin 18.10.2018 tarihli kararı ile görevsizlik kararı verilmesinin hatalı olduğu gerekçesi ile yeniden yargılama yapılmak üzere İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına ve dosyanın Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesinin kaldırma kararı sonrası İlk Derece Mahkemesince yeniden yapılan yargılama sonucunda, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildi.

Davalı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 04.06.2024 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davalı vekili Avukat Furkan Bayburtlu ile davacı vekili **Avukat Burhan Cem Erkin geldiler.**

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işyerinde 07.09.2007-10.04.2017 tarihine kadar davalı bünyesinde en son genel müdür ünvanı ile, işletmenin ve işyerinin bütününe sevk ve idare etmekle yetkili ve sadece Yönetim Kuruluna bağlı işveren vekili olarak aylık net 25.000,00 TL ücretle çalıştığını, taraflar arasında öncelikle işe giriş sırasında tüm personelle imzalanan klasik ve herhangi bir özel hüküm içermeyen iş sözleşmesi imzalandığını, fakat müvekkilinin pozisyonu gereği iş sözleşmesinin 22.12.2016 tarihli ek protokol ile revize edildiğini, ek protokol ile taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin (7.2) ve (7.3) hükümlerinin yazılmış sayılmasına ve iş sözleşmesine "*Fesih Maddesi*" başlıklı 8 inci maddenin eklenmesine karar verildiğini, davacının iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, 42.143,56 TL kıdem tazminatı, 33.475,54 TL ihbar tazminatı ve 10 günlük çalışmasının karşılığı olarak 5.133,31 TL ücret alacağına ödendiğini, bu ödemenin eksik olduğunu, davacının gerçek ücretinin çalıştığı tüm süre boyunca eksik bildirildiğini, işten ayrılmadan önce net 25.000,00 TL ücret alıyor olmasına rağmen 15.000,00 TL üzerinden sigortalı gösterildiğini, elden ücret uygulamasının işyerinde genel bir uygulama olduğunu belirterek ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin alacağı, prim alacağı ile ücret ve iade alınan bilgisayar bedeli alacağına davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; öncelikle görev itirazında bulduklarını, davacının davalı Şirkette genel müdür sıfatıyla çalışmakta iken işten çıktığından taraflar arasındaki hukuki ilişkinin bir iş sözleşmesi niteliğinde değil vekâlet sözleşmesi ilişkisi niteliğinde sayılacağını, davacının işten ayrıldıktan bir süre sonra

26.05.2017 tarihinde işyerine geldiğini, kendisine yasal alacakları olan kıdem ve ihbar tazminatı ve 10 günlük ücretinin ödeneceğinin belirtildiği ve bu amaçla bir çek tanzim edilerek ödeme yapılmasının amaçlandığını, bunun davacı tarafından kabul edilmemesi üzerine de ödemenin davacının banka hesabına yapıldığını, davacının fesih tarihi itibarıyla net ücretinin 15.000,00 TL olduğunu, ücretinin tümünün ödemesinin banka kanalıyla yapıldığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davacının 07.09.2007-10.04.2017 tarihleri arasında en son net 15.000,00 TL aylık ücretle davalıya ait işyerinde çalıştığı, iş sözleşmesinin davalı tarafından haklı olmayan nedenle feshedildiği, davacının ihbar tazminatına hak kazandığı, prim ve yıllık izin alacağına ödendiğinin davalı tarafından ispatlanmadığı, davacının ücret ve iade alınan bilgisayar bedeli alacağı bulunduğu ispatlanmadığından bu alacaklara hak kazanmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekilince istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davalı vekili; davada görevli mahkemesinin ticaret mahkemesi olduğunu, protokolün geçersiz olduğunu, davacının alacağına bulunmadığını, zamanaşımını definde bulduklarını, davacının yıllık izinlerini kullandığını, davacının genel müdür olduğunu ve bu görevden kaynaklı konumu ve yetkileri dikkate alındığında, kullandığı yıllık izinlere ilişkin olarak kendisine bir belgenin imzalatılamayacak olduğunu belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılması istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davacı ile davalı Şirket arasında hukuki anlamda vekâlet ilişkisinden söz edilemeyeceği, taraflar arasındaki işçi işveren ilişkisinden kaynaklı iş ilişkisi bulunduğu, iş sözleşmesi ek protokolün (8.2) nci maddesi ile iş sözleşmesinin feshi hâlinde ihbar süresinin 1 yıl olarak belirleneceği ve 1 yıllık ücreti tutarı ödeneceğinin ve (8.3) üncü madde de iş sözleşmesinin feshi hâlinde çalışılan her yıla karşılık 1 aylık net ücreti tutarında prim ödeneceğinin belirtildiği, davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesinin haklı neden bildirilmeksizin feshedildiği, davacı ilgili protokolün (8.2) ve (8.3) maddeleri gereğince belirlenen kurallar çerçevesinde davacının bakiye ihbar tazminatına ve prim ücreti alacağına hak kazandığı, yıllık izinlerin kullanıldığına dair davalının yıllık izin defteri veya eşdeğer yazılı belge sunmadığı, davacının yıllık izin alacağı bulunduğu gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

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

B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili; istinaf dilekçesinde belirttiği sebepler ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık; davacının ücretinin miktarı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin ve prim alacaklarının bulunup bulunmadığı ve hesaplanması noktasındadır.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun)369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile371 inci maddesi.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 17, 32 ve 53, 59 uncu maddeleri.

3. Dairemizin 07.06.2021 tarihli ve 2021/5697 Esas, 2021/9959 Karar sayılı kararı.

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 davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. İş sözleşmesi taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yöneltilmiş irade açıklamasıyla ilişkiyi sona erdirmesi mümkündür.

3. Fesih hakkı iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır.

4. 4857 sayılı Kanun'un 17 nci maddesinde düzenlenen bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur. Başka bir anlatımla belirli süreli iş sözleşmelerinde fesheden tarafın karşı tarafa bildirimde bulunarak bildirim süresi tanınması gerekmez.

5. Bildirim sürelerine ilişkin 4857 sayılı Kanun'un 17 nci maddesindeki kurallar nispi emredici niteliktedir. Taraflarca bildirim süreleri ortadan kaldırılamaz ya da azaltılamaz. Ancak, sürelerin sözleşme ile arttırılabileceği Kanun'da düzenlenmiştir.

6. Bildirim sürelerinin arttırılabileceği kanunda belirtilmiş olmakla birlikte bir üst sınır öngörülmemiştir. Dairemiz tarafından, üst sınırı hâkimin belirlemesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 21.03.2006 tarihli ve

2006/109 Esas, 2006/7052 Karar sayılı kararı). Dairemizce bildirim süresinin, en fazla ihbar tazminatı ve kötüniyet tazminatına esas süre kadar arttırılabileceği kabul edilmektedir.

7. Somut olayda, "*Hizmet Akdi Ek Protokolü*" başlıklı protokolün (8.2) nci maddesinde iş sözleşmesinin feshinde bildirim süresinin 1 yıl olacağı belirtilmiştir.

8. Belirtmek gerekir ki 4857 sayılı Kanun'un 17 nci maddesinde bildirim sürelerinin arttırılmasına dair bir üst sınır olmaması, bu artışın sınırsız olarak yapılabileceği şeklinde yorumlanmamalıdır. Aksine düşünce tarzı, iş sözleşmesi ile bildirim süresinin 10 yıl olarak belirlenmesine ve uygulanmasına da imkân verebilir. Yine, işverence kötüniyete dayanan bir fesih durumunda hesaplanması gereken kötüniyet tazminatının tutarı da dikkate alındığında, fahiş şekilde belirlenen bildirim sürelerine hâkimin müdahalesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bunun karşısında yer alan sözleşme serbestisi ilkesi ile çözüme gidilmesi, zaman zaman hakkaniyete uygun olmayan sonuçlara yol açabilmektedir.

9. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2 nci maddesinde, "*Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.*" kuralı mevcuttur. Bildirim süresini fahiş şekilde arttıran ek protokol hükmü, işverenin bildirimli fesih hakkını orantısız bir şekilde sınırlandırdığı gibi iş güvencesi sağlayan kurumlardan biri olan ihbar tazminatına ilişkin yasal düzenlemenin amacını da aşmıştır.

10. Yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda, ihbar tazminatının, bildirim süresinin sözleşme ile arttırılmasına ilişkin Dairemizce benimsen en üst sınır dikkate alınarak hesaplanması gerekir.

11. 4857 sayılı Kanun'un 59 uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi hâlinde, işçiye kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır.

12. Yıllık izinlerin kullanıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullanıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile ispatlamalıdır.

13. 6100 sayılı Kanun'un 31 inci maddesinde, hâkimin davayı aydınlatma ödevi düzenlenmiş olup hâkim uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabilecek, soru sorabilecek ve delil gösterilmesini isteyebilecektir.

14. Somut uyuşmazlıkta, İlk Derece Mahkemesince davacının 9 yıl boyunca hiç izin kullanmadığı kabul edilerek yıllık izin ücreti alacağı hesaplanması ve hüküm altına alınması hatalı olmuştur. Davacı asılın İlk Derece Mahkemesi duruşmasında "*... üzerinden çok sene geçtiği için ne kadar yıllık izin kullandığımı hatırlamıyorum, işler çok yoğun olduğu için bayram tatilleri ile birleştirip kullandım. ...*"

şeklinde beyanda bulunduğu anlaşılmaktadır. Davacı davalı işyerinde genel müdür (üst düzey yönetici) olarak çalışmakta olup yıllık izin belgesini düzenlettirme yetkisine sahiptir. Davacının9 yıllık süre içinde izin kullanmaması hayatın olağan akışına aykırı olduğu gibi beyanında da izin kullandığını belirtmiş; ancak ne kadar yıllık ücretli izin kullandığı yönünde net bir açıklamada bulunmamıştır. Hâl böyle olunca dosya kapsamındaki tüm bilgi ve belgeler, davacının üst düzey yönetici olması ve kaç gün yıllık izin kullandığına dair net bir beyanı olmaması dikkate alındığında İlk Derece Mahkemesince hüküm altına alınan yıllık izin miktarından %50 oranında indirim yapılması gerekli iken yazılı gerekçe ile karar verilmesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esaslan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Davalı yararına takdir edilen 17.100,00 TL duruşma vekâlet ücretinin davacı tarafa yükletilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,04.06.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.