

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/59

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/13393

Karar No. 2025/797

Tarihi: 22.01.2025

- **YILLIK İZİN**
- **KULLANILMADIĞI İÇİN FESİHTE ÜCRETE DÖNÜŞEN YILLIK İZİN ALACAĞININ FESİHTEN İTİBAREN BEŞ YIL GEÇİNCE ZAMANAŞIMINA UĞRAYACAGI**

ÖZETİ: Her ne kadar Dairemiz, 6098 sayılı Kanun'un yürürlük tarihi ile 7036 sayılı Kanun'un yürürlük tarihi arasında yıllık ücretli izin alacağının 10 yıllık zamanaşımına tâbi olduğu görüşünü benimsemiş ve buna göre uygulama yapmış ise de; Dairemizin Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi ile birleşmesi sonrasında, konu yeniden değerlendirilmiş olup yıllık ücretli izin alacağında zamanaşımı süresinin 5 yıl olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Örneğin, Dairemizin 16.02.2022 tarihli ve 2022/887 Esas, 2022/1856 Karar sayılı ve 20.10.2022 tarihli ve 2022/887 Esas, 2022/1856 Karar sayılı kararları). Buna göre 6098 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarih ile 7036 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarih arasındaki dönemde de yıllık ücretli izin alacağının tâbi olduğu zamanaşımı süresi beş yıldır.

Davalı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılması istenilmiş ise de 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369/2 hükmü gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verildi.

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 verildikten ve Tetkik Hâkimi

tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müteveffanın demir ustası olarak davalıya ait yurt dışı şantiyelerinde fasıllı olarak 28.02.2005-31.10.2012 ile 03.11.2012-29.03.2016 tarihleri arasında çalıştığını, son ücretinin net 2.000,00 USD olduğunu, haftanın 7 günü çalışma yaptığını, alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulduklarını, davanın husumet yönünden reddi gerektiğini, müteveffanın 14.05.2007-29.11.2011 tarihleri arasında çalıştığını, iş bitimi nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdiğini, müteveffanın kendilerini ibra ettiğini ve ibra karşılığında 2.735,00 USD kıdem ödemesi yapıldığını, başkaca alacağı olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarına ve dosya kapsamına göre müteveffanın 15.03.2006-31.10.2012 ile 03.11.2012-04.12.2013 tarihleri arasında davalı işyerinde işçi olarak çalıştığı, çıplak brüt ücretinin 1.451,66 USD olduğu, davalı tarafça müteveffanın iş sözleşmesinin tazminat gerektirmeksizin feshedildiğinin ispatlanmadığı, müteveffanın kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, müteveffanın çalıştığı dönem içinde toplam 110 gün yıllık ücretli izne hak kazandığı ve davalı işverence hak kazandığı yıllık ücretli izinlerinin kullandırıldığı veya ücretlerinin ödendiğinin ispatlanmadığı, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile hafta tatili ücreti alacaklarının zamanaşımına uğradığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı(katılma yoluyla) ve davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; SGK'ya verilen işten ayrılış bildirgesinde işten ayrılış nedeninin Kod (3) istifa olarak bildirildiği, müteveffa işçinin gerçekte 15.03.2006 tarihinden itibaren davalı nezdinde çalıştığı, buna karşın ibranın 14.05.2007-29.11.2011 tarihleri arasında hizmet süresinin eksik belirtildiği, müteveffa işçinin kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemenin bilirkişi raporunda değerlendirildiği, müteveffanın kıdem tazminatı ile ihbar tazminatına hak kazandığı, müteveffa işçinin ücretli yıllık izin alacağının bulunduğu, muris çalışanın ücretine ilişkin değerlendirmenin yerinde olduğu, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile hafta tatili ücreti

taleplerinin zaten reddedildiği, her ne kadar davalı vekilinin 31.07.2023 tarihli beyan dilekçesinde somut uyuşmazlığa 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 27/1 hükmünün uygulanması gerektiğini itirazı varsa da, bu itirazın en geç cevap dilekçesi veya ön inceleme duruşmasına kadar ileri sürülebileceği, ancak böyle bir itirazın ileri sürülmediği, bu nedenle bu itirazın yerinde olmadığı, hükme esas alınan bilirkişi raporlarındaki hesaplamaların dosya içeriğine uygun olduğu, ancak davanın reddedilen kısmına göre, davalı lehine vekâlet ücretine hükmedilmesi gerekirken maktu vekâlet ücretine hükmedilmesinin hatalı olduğu gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine, davacı vekilinin istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Hizmet süresinin hatalı belirlendiğini,
2. Hesaplamaya esas alınan ücretin hatalı belirlendiğini,
3. İş sözleşmesinin ibraname ile sona erdirildiğini,
4. Alacakların zamanaşımına uğradığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Taraflar arasında, hizmet süresi, alacakların hesaplanması ve zamanaşımı hususlarında uyuşmazlık bulunmaktadır.

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 kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Davacılar dava dilekçesinde; müteveffa işçinin aralıklı olarak 28.02.2005-31.10.2012 tarihleri ile 03.11.2012-29.03.2016 tarihleri arasında Dunia Technique For General Contracting Limited Şirketi (Dunia Ltd.Şti) üzerinden sigorta girişi yapılarak davalıya ait yurt dışı şantiyelerinde çalıştırıldığı iddia etmiştir. Davalı ise müteveffa işçinin 14.05.2007-29.11.2011 tarihleri arasında çalışma yaptığını, Dunia Ltd. Şti. ile aralarında organik bağ olmadığını savunmuştur. Mahkemelerce, müteveffa işçinin çalışma süresinin 15.03.2006-31.10.2012 ile 03.11.2012-04.12.2013 tarihleri arasında olduğu kabul edilmiştir. Ancak varılan sonuç dosya kapsamı ile örtüşmemektedir.

PolNet kayıtlarından, müteveffanın ilk olarak 15.03.2006 yılında yurttan çıkış yaptığı, kısa süreli olarak yurda giriş ve çıkış kayıtlarının olduğu, 30.11.2011 tarihinde yurda giriş yaptığı ve bu tarihten sonra ilk yurttan çıkış tarihinin 19.04.2013 olduğu, 2012 yılı içinde ise yurttan çıkışının olmadığı anlaşılmaktadır. SGK kayıtlarından; 28.02.2006 tarihinden 26.03.2012 tarihine kadar sigorta

bildirimi yapılmadığı, 2012 yılında davalı Şirket ile arasında bağ olduğu ispatlanamayan farklı işverenler nezdinde işe giriş ve çıkış bildirimlerinin yapıldığı, 27.07.2013-03.12.2013 tarihleri arasında ise Dünya Ltd. Şti. tarafından sigorta bildirimi yapıldığı anlaşılmaktadır.

Davacı tanıkları 2006-2010 yılları arasındaki, davalı tanıkları ise 2007-2011 yılları arasındaki çalışmalar için beyanda bulunmuşlardır.

PolNet kayıtları, SGK kayıtları ve dosyadaki bilgi ve belgeler ile tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde; müteveffanın hizmet süresinin aralıklı olarak 15.03.2006-29.11.2011 tarihleri ile 27.07.2013-03.12.2013 tarihleri arasında olduğunun kabulü gerekir.

Hâl böyle olunca Bölge Adliye Mahkemesince; açıklanan bu hizmet süresine göre kıdem ve ihbar tazminatları yeniden hesaplanmalı, yapılacak hesaplamadan davalı tarafça yapılan ödeme kıdem tazminatı yönünden avans kabul edilmek suretiyle fesih tarihine kadar yasal faiziyle birlikte mahsup edilerek sonuca gidilmelidir.

3. Taraflar arasında yıllık ücretli izin alacağına zamanaşımına uğrayıp uğramadığı hususu bir diğer uyuşmazlık konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) "Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti" başlığını taşıyan 59. maddesine göre, "İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar".

Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun (818 sayılı Kanun) 126/3 hükmüne göre, başkalarının maiyetinde çalışan veya müstahdemi olan kimselerin, hizmetçilerin, yevmiyecilerin ve işçilerin ücretleri hakkındaki davaların beş yıllık zamanaşımına tâbi olduğu belirtilmişti. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra anılan Kanun'da 818 sayılı Kanun'un 126/3 hükmüne yer verilmediği gerekçesiyle yıllık ücretli izin alacağına 6098 sayılı Kanun'un 146. maddesinde düzenlenen on yıllık genel zamanaşımına tâbi olacağı ileri sürülmüş ise de 6098 sayılı Kanun'un 147. maddesinin gerekçesinde; hizmet sözleşmesi hükümlerine göre çalışanların dönemsel edimler niteliğindeki ücret alacaklarının aynı maddenin 1. bendi kapsamına girmesi nedeniyle 818 sayılı Kanun'un 126/3 hükmünün ayrıca düzenlenmesine gerek görülmediği belirtilmiştir. 6098 sayılı Kanun'un 147/1 hükmüne göre, kira bedelleri, anapara faizleri ve ücret gibi diğer dönemsel edimler beş yıllık zamanaşımına tâbidir. Yıllık ücretli izin de dönemsel edim niteliğinde olup, buna ait ücret hakkında da anılan hüküm uygulanmalıdır. Nitekim 12.10.2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun (7036 sayılı Kanun) 15. maddesi ile 4857 sayılı Kanun'a eklenen ek 3. maddede de yıllık ücretli izin alacağına beş yıllık zamanaşımına tâbi olduğu açıkça düzenlenmiştir.

Her ne kadar Dairemiz, 6098 sayılı Kanun'un yürürlük tarihi ile 7036 sayılı Kanun'un yürürlük tarihi arasında yıllık ücretli izin alacağının 10 yıllık zamanaşımına tâbi olduğu görüşünü benimsemiş ve buna göre uygulama yapmış ise de; Dairemizin Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi ile birleşmesi sonrasında, konu yeniden değerlendirilmiş olup yıllık ücretli izin alacağında zamanaşımı süresinin 5 yıl olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Örneğin, Dairemizin 16.02.2022 tarihli ve 2022/887 Esas, 2022/1856 Karar sayılı ve 20.10.2022 tarihli ve 2022/887 Esas, 2022/1856 Karar sayılı kararları). Buna göre 6098 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarih ile 7036 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarih arasındaki dönemde de yıllık ücretli izin alacağının tâbi olduğu zamanaşımı süresi beş yıldır.

Somut uyuşmazlıkta; davalı vekilince, davaya karşı süresinde zamanaşımı definde bulunmuştur. Yukarıda yapılan açıklamalara göre yıllık ücretli izin alacağında zamanaşımı süresi beş yıl olup bu süre fesih tarihinden itibaren başlar. Davacının iş sözleşmesi 04.12.2013 tarihinde sona ermiş, dava ise 24.10.2019 tarihinde açılmış olduğuna göre yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı nedeniyle reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

4. Diğer yandan gerek hak kazanılan alacaklar gerekse yargılama giderleri bakımından davacı mirasçılarının miras payları oranında hüküm kurulması gerektiği gözetilmeden infazda tereddüt yaratılması da doğru olmamıştır.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA, Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine, Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 22.01.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.