

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21
6098 S. TBK/31

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8997
Karar No. 2025/10253
Tarihi: 23.12.2025

- İKALE
- İKALEDE İŞVEREN FESHİNİN KARŞILIKLI ANLAŞMA YOLUYLA FESİH GİBİ GÖSTERİLMESİ SURETİYLE İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNİN BERTARAF EDİLMESİ ŞÜPHESİNİN BULUNDUĞU
- İKALEDE MAKUL YARAR
- İRADE FESADI
- İKALE İLE HAK VE BORÇLAR GELECEĞE ETKİLİ OLARAK ORTADAN KALKACAĞI
- İKALENİN SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİNDEN ÖNCE DOĞMUŞ OLAN HAKLARI ORTADAN KALDIRAMAYACAĞI
- İKALEYE RAĞMEN İŞÇİNİN ÖDENMEMİŞ ÜCRETLERİNİ, ÜCRET EKLERİNİ, FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİNİ, KULLANDIRILMAYAN YILLIK ÜCRET Lİ İZİNLERİNİ TALEP HAKKININ DEVAM EDECEĞİ

ÖZETİ: Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesi mümkündür. Sözleşmenin, doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak adlandırılır.

Bu anlamda ikalenin şekli, yapılması, kapsam ve

geçerliliği 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı Kanun) hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdirilmesi, iş hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümlerin yanı sıra iş hukukundaki “işçi yararına yorum” ilkesi de göz önünde bulundurulacaktır.

6098 sayılı Kanun'un 23 ve 31. maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hâllerinin, ikale yönünden titizlikle ele alınması gerekir. Bir işçinin ikale yapma konusundaki icap veya kabulde bulunmasının ardından işveren feshi hâline özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereği en çok bir ay içinde işe iade davası açmış olması hayatın olağan akışına uygun düşmez.

İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu hâlde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir. İş ilişkisinin ikale yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadağı hâlde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı Kanun sonrasında giderek yaygın bir hâl almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin bertaraf edilmesi şüphesi ortaya çıkmaktadır.

İkale yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi; iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında, tarafların ikale yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, ikale yapma konusundaki icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmaktadır. Buna göre ikale icabı işverenden gelmişse kanuni tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması (makul yarar) gerekir. Aksi hâlde iş

sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden söz edilemez. Buna karşılık ikale icabı işçiden gelmişse işçiye ihbar ve kıdem tazminatının ödenip ödenmemesi tarafların anlaşmasına bağlıdır.

İkale, davacının teklifi üzerine imzalanmış olup icabın davacıdan gelmesi ve dosya içeriğine göre makul yararın bulunduğu da anlaşılması karşısında ikalenin geçerli olduğu kabul edilmelidir. Nitekim Mahkemece de geçerli bir ikalenin varlığı kabul edilmiştir. Bu durumda işçiye, ihbar ve kıdem tazminatının ödenip ödenmemesi tarafların anlaşmasına bağlıdır. Buna rağmen davacıya ihbar tazminatı olarak ödenmesi kararlaştırılan miktar dışında davacının fark ihbar tazminatı alacağı kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3. Diğer yandan ikale ile işçi ve işveren, aralarındaki iş sözleşmesini ortadan kaldırmak suretiyle sözleşmenin taraflar bakımından yeni haklar ve borçlar doğurmasına engel olmaktadır. Hak ve borçlar geleceğe etkili olarak ortadan kalktığından, tarafların sözleşmenin sona ermesinden önce doğmuş olan hakları baki kalmaktadır. Dolayısıyla ikalenin mevcut doğmuş hak ve borçlar üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Bu nedenle işçinin ödenmemiş ücretlerini, ücret eklerini, fazla çalışma ücretlerini, kullandırılmayan yıllık ücretli izinlerini talep hakkı devam eder. İkale tarihinden önce doğmuş ve henüz ifa edilmemiş borçlardan işverenin kurtarılması ise ibra ile mümkündür

Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraf vekillerince temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 18.11.2004-05.09.2017 tarihleri arasında kesintisiz olarak davalı Şirket nezdinde ve davalının grup Şirketlerinde geleneksel kanal satış müdürü olarak çalıştığını, aylık 14.475,00 TL ücret aldığını, özel araç ve yılda myflex esnek yan haklar paketi ve yıllık bonus, sağlık sigortası ve aylık yemek yardımı özlük haklarının da ücrete ilave olarak işverence karşılandığını,

01.03.2017 tarihinde ikale ile iş sözleşmesinin son bulduğu, bir üst yöneticiye bağlı çalıştığını, fazla çalışma yaptığını ancak bunun karşılığında fazla çalışma ücretinin ödenmediğini, saat 08.00'de çalışmaya başlayan davacının çıkış saatinin saat 22.30'u bulduğunu, ayın son beş günü ve 1 Mart ve 30 Ekim arası dönemde saat 23.30-24.00'e kadar çalıştığını, bu dönemde hafta tatil izni kullanmadığını, yılın kalan dönemlerinde ise ayda iki pazar çalıştığını, dinî bayramların ilk iki günü hariç diğer tüm tatillerde çalıştığını ancak bu çalışmaları karşılığı ücretlerin ödenmediğini, yıllık izinlerini doğru şekilde kullanmadığını, ikalede 70 günlük yıllık izin karşılığı ücret ödendiği, davalı Şirketin yıllık ücretli izin prosedürü olduğunu ve ikramiye izinlerinin eklenmediğini, 72 günlük ikramiye izin alacağı eklenmesi gerektiğini, ihbar tazminatının giydirilmiş değil çıplak brüt ücret esas alınmakla eksik ödendiğini, sabit prim/ikramiye ödemesi yapıldığından fazla çalışma alacağı yerine ikamesinin mümkün olmadığını, her ne kadar müvekkile önceden hazırlanan ve matbu evrak mahiyetinde olan ikale imzalatılmışsa da iş sözleşmesi devam ederken imzalatılan belgenin hukuken geçersiz olduğunu ileri sürerek bakiye ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ile hafta tatili ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; dava konusu alacakların zamanaşımına uğradığını ve zamanaşımı def'inde bulduklarını, dava dilekçesinin usule uygun düzenlenmediğini, müvekkili işveren ile davacı işçi arasında 05.09.2017 tarihinde ikale imzalandığını ve işbu protokol içeriğinde de yer aldığı üzere, işçinin talebi üzerine tarafların ortak iradesi uyarınca hazırlanmış olup ücret alacağı, kullanılmayan yıllık ücretli izin alacağı, kıdem ve ihbar tazminatı ile anlaşma ücretine karşılık olarak davacıya toplamda 240.311,24 TL tutarında ödeme yapıldığını, ikale ile davacı işçinin tüm hakları kendisine ödenmiş olup bunun yanında müvekkili işverence davacıya yüksek tutarlı bir anlaşma bedeli de ödendiğini, ikale ile birlikte ibraname de imzalayan davacının, tüm alacaklarını müvekkili şirketten tahsil ettiğini, ikalenin tarafların ortak iradelerine uygun ve işçinin makul yararı gözetilerek yapıldığını ve davacı tarafa hak tutarına göre gerçek tutarlarda yüksek bir bedel ödendiğini, fazla çalışmalarının karşılığının prim olarak ödendiğini, yıllık ücretli izin alacağının da ikalede yer aldığını ve yazılı delil olduğundan bu husustaki talebin de reddi gerektiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; hizmet süresinin uyuşmazlık konusu olmadığını ve davacının davalı nezdinde 12 yıl 9 ay 18 gün kıdeminin olduğu, giydirilmiş brüt ücretinin ise 19.018,82 TL olduğunun tespit edildiği, davalı tarafından dosyaya 05.09.2017 tarihli ikale ve ayrılma protokolü sunulduğu, ikale teklifinin davacı işçiden geldiğine ilişkin davacı imzalı ve imza inkarına uğramayan dilekçe bulunduğu, diğer yandan ikale içeriğinde kıdem ve

ihbar tazminatları ile yıllık ücretli izin ödemesi haricinde talebin davacıdan gelmesine rağmen makul yarara ilişkin sekiz aylık ücret tutarında ikale bedelinin de bulunduğu, her ne kadar davacı vekili ikalenin geçerli olmadığını iddia etmişse de protokolün tüm sayfalarının davacı imzalı olduğu ve imza inkarına uğramadığı, yine davacı tanıklarının iş sözleşmesinin son bulunduğu tarihte davalı yerde çalışmalarını bulunmadığından görgüye dayalı bilgilerinin bulunmadığı, ikalenin davacının iradesi fesada uğratılarak yazıldığına dair dosyada esas alınabilecek tanık beyanı dâhil hiçbir delil bulunmadığından davacının ispat yükünü yerine getiremediği, ikalede belirlenen kıdem ve ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağına ilişkin miktarlar bakımından anlaşma sağlanıp ödemelerin yapıldığının görüldüğü, davacının birikmiş ikramiye izin alacağının bulunmadığı, talebin de yıllık izinlerinin ödenmediğine yönelik değil ikramiye izinlerinin dâhil edilmemesine yönelik olduğundan bu talebinin reddine karar verildiği, davacı tanık beyanları ile sübut bulan fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının denetime elverişli bilirkişi raporunda hesaplanan tutarlarda indirim uygulanarak hüküm altına alındığı belirtilerek davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; tanık beyanları ve dosyadaki delil durumu dikkate alındığında davacının üst düzey yönetici konumunda olmadığı, mesaisini kendisinin belirlemediği, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının tanık beyanları ve dosyadaki delil durumuna uygun olarak hesaplandığı, bu alacak talepleri yönünden belirsiz alacak davası olarak açılmakla dava tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerekirken dava ve ıslah tarihinden itibaren faiz işletilmesinin hatalı olduğu, uygulanan indirim oranının hükmedilen alacak tutarları ve Yargıtay içtihatları dikkate alındığında yerinde olduğu, ikalenin iradesi fesada uğratılarak imzalandığının davacı tarafça ispat edilemediği, ikalede kıdem ve ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağının ödenmesinin kararlaştırıldığı, İlk Derece Mahkemesince aldırılan ve dosyadaki delil durumuna uygun olan aylık ücretin tespiti ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağına ilişkin hesaplamalar dikkate alındığında ihbar tazminatı alacağı yönünden davacının hesap bilirkişisi raporunda hesaplanan bakiye ihbar tazminatı alacağının kabulü gerektiği, bu alacak kaleminin reddine karar verilmesinin hatalı olduğu, İlk Derece Mahkemesince yıllık ücretli izin alacağının reddine karar verilmekle birlikte hesap bilirkişisi raporunda yıllık ücretli izin alacağına yönelik ikinci seçenekte yapılan hesaplamasının delil durumuna uygun olduğu ve bu yöndeki alacak talebinin de kabulü gerektiği gerekçeleriyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine, davacı vekilinin istinaf başvurusunun ise belirtilen sebeplerle kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Müvekkilinin davalı Şirkette uzun yıllar insan takatini aşacak bir yoğunlukta çalıştırıldığını, tanık beyanlarıyla da sabit olduğu üzere oldukça yoğun bir tempoda, çoğu zaman hafta tatili kullanmadan çalışmış olup bu çalışmalar karşılığında davacıya herhangi bir ücret ödenmediğini,

b. Uygulanan indirim oranının yüksek olduğunu,

c. Davalının fazla çalışmalar için kayıt tutmayarak davacının ispat yükümlülüğüne engel olduğunu,

d. Yıllık ikramiye alacağının eksik hesaplandığını ileri sürmüştür.

2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

a. İkalenin geçerli olduğunu, bu nedenle davacının ihbar tazminatı alacağı bulunmadığını, tarafların tıpkı sözleşmenin kurulmasında olduğu gibi sona erdirilmesinde de sözleşme serbestisi gereği özgür olduğunu, yine bu çerçevede tarafların içeriğini irade serbestisi uyarınca serbestçe kararlaştırabileceklerini,

b. Davacının yıllık ücretli izin alacağının ödendiğini, müvekkili Şirketin uygulamış olduğu ikramiye yıllık izin sisteminin yasal bir zorunluluk olmadığını, bu hakkın kazanımına ve kullanımına ilişkin olarak ek kurallar düzenlendiğini, buna göre bu sistem ile kazanılan haklar için açıkça "ikramiye izinler hak edilen yılda kullanılmaması hâlinde bir sonraki yıla devretmez" düzenlemesi getirildiğini,

c. Davacının müvekkil Şirkette yüksek ücretle ve yönetici konumunda çalıştığını ve çalışma saatlerini kendisinin belirlediğini ve fazla çalışma alacağına hak kazanamayacağını,

d. Davacının yönetici sıfatını haiz olup kural olarak hafta tatilleri ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapmadığını,

e. İkalenin geçersiz olması ihtimalinde yapılan ödemelerin mahsubuna karar verilmesi gerektiğini, kaldı ki ikale talebi davacıdan gelmiş olmasına karşın davacıya ek menfaat de sağlandığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, taraflar arasında düzenlenen ikalenin geçerli olup olmadığı ve davacının fark ihbar tazminatına ve yıllık ücretli izin alacağına hak kazanıp kazanmadığı ile davacının fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispat ve hesaplanmasına ilişkindir.

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 tarafların aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin,

sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesi mümkündür. Sözleşmenin, doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak adlandırılır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda (4857 sayılı Kanun) yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı son bulmasına dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklama (icap), ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile ikale kurulmuş olur.

İkalede icapta, iş ilişkisi karşı tarafın uygun irade beyanı ile anlaşmak suretiyle sona erdirmeye yönelmiştir. Bu sebeple, ikale akdetmeye yönelik icap, fesih olarak değerlendirilip feshe tahvil edilemez.

Bu anlamda ikalenin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı Kanun) hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdirilmesi, iş hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümlerin yanı sıra iş hukukundaki “işçi yararına yorum” ilkesi de göz önünde bulundurulacaktır.

6098 sayılı Kanun'un 23 ve 31. maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hâllerinin, ikale yönünden titizlikle ele alınması gerekir. Bir işçinin ikale yapma konusundaki icap veya kabulde bulunmasının ardından işveren feshi hâline özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereği en çok bir ay içinde işe iade davası açmış olması hayatın olağan akışına uygun düşmez.

İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu hâlde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir. İş ilişkisinin ikale yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadağı hâlde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı Kanun sonrasında giderek yaygın bir hâl almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin bertaraf edilmesi şüphesi ortaya çıkmaktadır.

İkale yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi; iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında, tarafların ikale yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, ikale yapma konusundaki icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmaktadır. Buna göre ikale icabı işverenden gelmişse kanuni tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması (makul yarar) gerekir. Aksi hâlde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden söz edilemez. Buna karşılık ikale icabı işçiden gelmişse işçiye ihbar ve kıdem tazminatının ödenip ödenmemesi tarafların anlaşmasına bağlıdır.

Somut uyuşmazlıkta davacı, ikalenin irade fesadı nedeniyle geçersiz olduğunu iddia etmiş; Bölge Adliye Mahkemesince ikalenin geçersiz olduğu

yönündeki iddianın ispat edilemediği kabul edilmekle birlikte belirlenen ücret tutarına göre davacıya ödenmesi gereken fark ihbar tazminatı bulunduğu karar verilmiştir. Ne var ki varılan sonuç dosya kapsamına uygun düşmemektedir. İ kale, davacının teklifi üzerine imzalanmış olup icabın davacıdan gelmesi ve dosya içeriğine göre makul yararın bulunduğu da anlaşılması karşısında ikalenin geçerli olduğu kabul edilmelidir. Nitekim Mahkemece de geçerli bir ikalenin varlığı kabul edilmiştir. Bu durumda işçiye, ihbar ve kıdem tazminatının ödenip ödenmemesi tarafların anlaşmasına bağlıdır. Buna rağmen davacıya ihbar tazminatı olarak ödenmesi kararlaştırılan miktar dışında davacının fark ihbar tazminatı alacağı kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3. Diğer yandan ikale ile işçi ve işveren, aralarındaki iş sözleşmesini ortadan kaldırmak suretiyle sözleşmenin taraflar bakımından yeni haklar ve borçlar doğurmasına engel olmaktadır. Hak ve borçlar geleceğe etkili olarak ortadan kalktığından, tarafların sözleşmenin sona ermesinden önce doğmuş olan hakları baki kalmaktadır. Dolayısıyla ikalenin mevcut doğmuş hak ve borçlar üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Bu nedenle işçinin ödenmemiş ücretlerini, ücret eklerini, fazla çalışma ücretlerini, kullanılmayan yıllık ücretli izinlerini talep hakkı devam eder. İ kale tarihinden önce doğmuş ve henüz ifa edilmemiş borçlardan işverenin kurtarılması ise ibra ile mümkündür (Muhittin Astarlı, "İ kale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.34, 2015, s.42, 43-44; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş 7. Baskı, 2022, s.792). Ne var ki 6098 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden sonra düzenlenmiş olan ikalelerin içeriğinde işçinin, işvereni işçilik alacakları konusunda ibra ettiğine dair kayıt bulunması durumunda dahi, 6098 sayılı Kanun'un 420. maddesi koşullarını taşımayan bu tür bir düzenlemenin geçerli olduğunun kabulü mümkün değildir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 07.11.2013 tarihli ve 2023/18033 Esas, 2023/16711 Karar sayılı kararı).

Somut uyuşmazlıkta davacı tarafça hem 4857 sayılı Kanun kapsamında hak kazandığı yıllık ücretli izin süresi hem de iş sözleşmesinden kaynaklanan ikramiye izin süresi dikkate alınarak yıllık ücretli izin alacağının hesaplanması gerektiği ileri sürülmüştür. Yukarıda yapılan açıklamalara göre 4857 sayılı Kanun kapsamında davacının hak kazandığı ancak kullanılmadığı gibi karşılığı da ödenmeyen yıllık ücretli izin alacağının hesaplanarak hüküm altına alınması mümkün ise de kararlaştırılan ikramiye izinlerinin 4857 sayılı Kanun'da öngörülen yıllık ücretli izin hakkını genişletici nitelikte olması sebebiyle yıllık ücretli izin prosedüründe "Şirket ikramiye izinleri hak edilen yılda kullanılmaması halinde sonraki yıla devredilmeyecektir" şeklindeki düzenlemenin taraflar yönünden bağlayıcı ve geçerli olduğu kabul edilmelidir. Belirtilen hususlar gözetenmeden yapılan yıllık ücretli izin alacağı hesabı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,
Dosyanın Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,
23.12.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.