İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/56

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1495
Karar No. 2026/3952
Tarihi: 28.04.2026

●YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN KULLANDIRILMASININ ESASLARI
●İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ YILLIK İZİNLERİNİ İŞVERENİN YASAYA UYGUN KULLANDIRILMADIĞI GEREKÇESİ İLE FESHİ
●YILLIK İZİNLERİN İŞÇİNİN TALEBİYLE ON GÜNDEN AZ KULLANDIRILSA DA GEÇERLİ OLDUĞU
●GEREKÇESİZ OLARAK İZİN KULLANDIRILMADIĞINI İŞÇİNİN KANITLAYAMAMASI
●İŞÇİNİN HAKSIZ FESİHİ

ÖZETİ Talep döneminin bir kısmında yürürlükte olan 4857 sayılı Kanun'un 56/3 hükmüne göre izinlerin 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullandırılabileceği öngörülmüş ise de, bu konuda Dairemizin yerleşik uygulaması yıllık iznin işçinin talebiyle 10 günden az da kullandırılsa geçerli olduğu yönündedir. Diğer yandan davacı tarafça işverenin çok uzun süre hiç izin kullandırmaması ya da talep edildiği hâlde gerekçesiz olarak izin kullandırılmaması hususlarının da ispatlanmadığı görülmektedir.
Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulduğunda, davacı tutulduğunda, davacı gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Kıdem tazminatı istemi yönünden davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.

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; müvekkilinin davalı nezdinde 16.12.2013-27.04.2022 tarihleri arasında gümrük müşavir yardımcısı olarak çalıştığını, müvekkilinin çalıştığı süre boyunca ihtiyacı olduğu zamanlarda hiçbir şekilde yıllık izinleri kullanamadığını, davalı işverenliğin işlerin yoğun olduğu bahanesiyle müvekkilinin yıllık izin kullanma taleplerinin reddedildiğini, müvekkiline bir seferde en fazla 6 gün üst üste yıllık izin kullandırıldığını, davalı işverenlikçe müvekkilinin çalıştığı 9 senelik süreçte kullanmadığı yıllık izinlerinin karşılığının da ödenmediğini, 68 günlük yıllık izin ücreti alacağının bulunduğunu, müvekkilinin yıllık izinlerinin davalı işverenlik tarafından kullandırılmaması sebebiyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, ayrıca müvekkiline 2017 yılının ikinci altı ayına ve 2020 yılına ait hak kazandığı prim alacaklarının da ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin ve prim alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında hukuki yarar bulunmadığını, davacının istifa etmek suretiyle işten ayrıldığını, davacının bir kısım yıllık izinlerini kullandığını, kullanılmayan izinlerin karşılığının ise davacıya ödendiğini, işyerindeki prim ödemelerinin süreklilik arz etmediğini, prim ödemelerinin performansa ve karlılığa göre değişkenlik gösterdiğini, davacının ödenmeyen prim alacağının da bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davanın bir kısım işçilik alacaklarının tahsili talebi ile belirsiz alacak davası olarak açıldığı, dosya içerisinde yer alan imzalı izin talep formlarına göre davacının toplam 48 gün yıllık izin kullandığı, davacının kıdem süresine göre 130 gün yıllık izne hak kazandığı, bakiye 82 gün yıllık izin hakkının olduğunun anlaşıldığı, hâl böyle olunca davacı işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğinin kabulü ile kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerektiği; ancak davacının prim alacağını ispat edemediğinden ilgili talebin reddi gerektiği gerekçesiyle kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağının kabulüne, prim alacağının reddine dair davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının 16.12.2013-27.04.2022 tarihleri arasında davalı Şirkette çalıştığı, davacının kıdemi nazara

alındığında davacının 130 gün yıllık izni bulunduğu, davacının 48 gün yıllık izin kullandığı, davacının bakiye 82 gün yıllık izin hakkı bulunduğu görülmekle yıllık izin ücretinin kabulüne dair kararda hata bulunmadığı, davacının yıllık izinlerinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 56/3 hükmünde düzenlemeye aykırı olarak davacının yıllık izinlerinin bölünmek suretiyle (0,5-1-2-3,5-5-6-7 günlük bölümler hâlinde) kullandırıldığı, yıllık iznin anayasal bir dinlenme hakkı olduğu, 4857 sayılı Kanun'un 56/3 hükmünde düzenlemeye aykırı olarak 10 günden aşağı verilen ücretli izinlerin işçinin dinlenme hakkını tam olarak kullanmasını engelleyeceği, dava konusu olayda da yaklaşık 8,5 yıllık kıdeme sahip davacıya çalıştığı süre boyunca sadece 48 gün yıllık izin kullandırıldığı, 2014 yılından 2021 yılına kadar en fazla kullandırılan izin süresinin 7 gün olduğu, iş sözleşmesinin feshinden önceki son bir yıl olan 2021 yılında ise en fazla kullandırılan izin süresinin 5 gün olduğu, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24.03.2011 tarihli ve 2009/7959 Esas, 2011/8629 Karar sayılı kararında açıkça belirtildiği üzere kısa izin kullandırılmasının işçi açısından haklı fesih sebebi teşkil ettiği, dolayısıyla davacının kıdem tazminatının kabulüne karar verilmesinde isabetsizlik bulunmadığı, dava tarihi itibarıyla davacının kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımına uğramadığı, hüküm altına alınan alacakların tanık beyanlarına dayalı olmadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacı tarafça delillerin usulüne uygun şekilde bildirilmediği,

2. Davacının yeni bir iş bulması sebebiyle istifa etmek suretiyle işten ayrıldığını,

3. Dosyada müsnet yıllık izin çizelgeleri ve izin talep formlarından da görüleceği üzere davacı işçi müvekkil Şirketteki bir yıllık kıdemini doldurmadığında dahi müvekkili tarafından avans olarak yıllık izin kullandırıldığını, devamında da doğrudan kendi talep ettiği günlerde müvekkili tarafından yıllık izinleri kullandırıldığını, müvekkili tarafından uzun süre hiç izin kullandırılmamasının yahut talep edilmesine rağmen gerekçesiz olarak talebin reddedilmesinin gibi bir durumun söz konusu olmadığını,

4. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne göre yıllık izinlerin kullanılmasında işverenin yönetim hakkının olduğunu, işçinin bir ay öncesinden izin talep etmesi gerektiğinin bildirildiğini, davacının 1 ay öncesinden izin talebinde bulunduğunu ispatlayamadığı, davacıya yıllık ücretli izinlerinin keyfî ve kötüniyetli bir şekilde değil tamamen işçinin talebi doğrultusunda işyerinin gerekliliklerine ve organizasyonel zorunluluklar doğrultusunda kullandırıldığını, davacının iddialarının kabulünün hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında hukuki yarar bulunup bulunmadığı ve iş sözleşmesinin davacı tarafça feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı hususlarına ilişkindir.

1. Dairemiz uygulamasına göre belirsiz alacak davasında, davanın açıldığı tarih itibarıyla uyuşmazlığa konu alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenememesinden anlaşılması gereken; davacının gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen miktar veya değerin belirlenmesinin kendisinden gerçekten beklenilmemesi ya da objektif olarak imkânsız olmasıdır. Sırf taraflar arasında alacak miktarı bakımından uyuşmazlık bulunması, iddianın ispata muhtaç olması ve bilirkişi raporu alınması, talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olması anlamına gelmez. İş yargılamasında sıklıkla davaların yığılması söz konusu olmakla alacağın belirsiz olma kriterleri her bir talep için ayrı ayrı değerlendirilmeli ve şartları taşımayan davanın usulden reddine karar verilmelidir (Dairemizin 27.12.2022 tarihli ve 2022/6872 Esas, 2022/17896 Karar sayılı; 14.09.2020 tarihli ve 2016/26476 Esas, 2020/7547 Karar sayılı; 31.05.2022 tarihli ve 2022/5909 Esas, 2022/6892 Karar sayılı; 09.02.2022 tarihli ve 2022/829 Esas, 2022/1542 karar sayılı kararları). İşçilik alacaklarının hangi hâllerde belirsiz, hangi hâllerde belirli veya belirlenebilir olduğu hususunda kesin bir sınıflandırma yapılması mümkün olmayıp her bir davaya konu alacak bakımından somut olayın özelliklerinin nazara alınarak sonuca gidilmesi gereklidir (Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 15.12.2017 tarihli ve 2016/6 Esas, 2017/5 Karar sayılı kararı).

Somut uyuşmazlıkta hüküm altına alınan kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağı belirsiz alacak davasına konu edilmiş, Mahkemece söz konusu alacaklar belirsiz alacak olarak kabul edilmek suretiyle yargılama sürdürülüp sonuçlandırılmıştır. Davacı tarafından kıdem tazminatı hesabına esas giydirilmiş ücretin belirlenmesinde dikkate alınması gereken servis hizmeti ayni olarak sağlanan bir sosyal menfaat niteliğinde olup kıdem tazminatına ilişkin davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında hukuki yarar bulunmakta ise de, davacı hak kazandığı yıllık izin süresi ile yıllık ücretli izin alacağı hesabına esas ücretini belirleyebilecek durumdadır. Yıllık ücretli izin alacağı bakımından davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında hukuki yarar bulunmamaktadır. Hâl böyle olunca yıllık izin ücreti alacağı yönünden davanın dava şartı yokluğundan usulden reddi gerekirken işin esasına girilerek karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Kabule göre de, davacı vekili dava dilekçesinde davacının kullanamadığı 68 gün yıllık ücretli izni bulunduğunu belirtmiş olmasına rağmen davacı talebi aşılmak suretiyle bakiye 82 gün karşılığı yıllık ücretli izin alacağının hüküm altına alınması da hatalı olmuştur.

2. 4857 sayılı Kanun'un "Yıllık ücretli iznin uygulanması" başlıklı 56. maddesinin ilgili fıkraları şu şekildedir:

"Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

(Değişik üçüncü fıkra: 14/4/2016-6704/16 md.) Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

..."

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin konu bakımından önem arz eden 5 ve devam eden maddeleri ise şu şekildedir:

"İzin Kullanma Dönemleri

Madde 5 — İşveren veya işveren vekilleri, bu Yönetmeliğin 15 inci maddesinde belirtilen izin kurulu veya 18 inci maddeye dayanılarak bunun yerine geçenlere danışmak suretiyle işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre, yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini tayin edebilir. Bunu işyerinde ilan eder.

Yıllık Ücretli İznin Uygulanması

Madde 6 — Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Bu iznin 53üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere (Değişik ibare:RG-18/8/2017- 30158) bölümler halinde kullanılabilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde İş Kanununun 17 nci maddesinde belirtilen bildirim süresi ile 27 nci maddesi gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

(Ek fıkra:RG-18/8/2017- 30158) Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene

vermekle yükümlüdür.

İzin İsteğinin Zamanı

Madde 7 — İşçi yukarıdaki maddelere göre hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir.

İşveren veya işveren vekilleri, bu istekleri Yönetmeliğin 15 inci maddesinde sözü geçen izin kuruluna veya 18 inci maddesinde belirtilen kişilere bildirir.

İzin İsteği ve Verilmesi

Madde 8 — İşçi yıllık izin isteminde, adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazar.

İzin kurulu veya işveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak, izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere söz konusu kurulca düzenlenecek çizelgeler işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanır.

Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde; işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir.

Yol izni alanlar bu süreyi kullanmadan işe dönerlerse, işveren bunları anılan sürenin bitiminden önce işe başlatmayabilir."

Davacı vekilince dava dilekçesinde, müvekkilinin çalıştığı süre boyunca ihtiyacı olduğu zamanlarda hiçbir şekilde yıllık izinleri kullanamadığını, davalı işverenliğin işlerin yoğun olduğu bahanesiyle müvekkilinin yıllık izin kullanma taleplerinin reddedildiğini, müvekkiline bir seferde en fazla 6 gün üst üste yıllık izin kullandırıldığını, davalı işverence müvekkilinin çalıştığı 9 senelik süreçte kullanmadığı yıllık izinlerinin karşılığının da ödenmediğini, 68 günlük yıllık ücretli izin alacağının bulunduğunu, müvekkilinin yıllık izinlerinin davalı işveren tarafından kullandırılmaması sebebiyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği ileri sürülmüş olup İlk Derece Mahkemesince davacının yıllık izinlerinin bölünmek suretiyle (0,5-1-2-3,5-5-6-7 günlük bölümler hâlinde) kullandırıldığı, yıllık iznin anayasal bir dinlenme hakkı olduğu, 4857 sayılı Kanun'un 56/3 hükmündeki düzenlemeye aykırı olarak 10 günden aşağı verilen ücretli izinlerin işçinin dinlenme hakkını tam olarak kullanmasını engelleyeceği, dava konusu olayda da yaklaşık 8,5 yıllık kıdeme sahip davacıya çalıştığı süre boyunca sadece 48 gün yıllık izin kullandırıldığı, 2014 yılından 2021 yılına kadar en fazla kullandırılan izin süresinin 7 gün olduğu, iş sözleşmesinin feshinden önceki son bir yıl olan 2021 yılında ise en fazla kullandırılan izin süresinin 5 gün olduğu, kısa izin kullandırılmasının işçi açısından haklı fesih sebebi teşkil ettiği gerekçesiyle kıdem tazminatı hüküm altına alınmıştır.

Somut olayda, hizmet süresi itibarıyla toplam 130 gün yıllık izne hak kazanan davacının, çeşitli tarihlerde toplam 48 gün yıllık izin kullandığı davalı işveren tarafından ibraz edilen yıllık izin belgeleri içeriği ile sabittir. Davacının dava dilekçesindeki iddiası ise bakiye yıllık izin süresinin daha da az olduğu toplam 68 gün yıllık izni bulunduğuna ilişkindir. Her ne kadar yıllık izin belgelerine göre

kullanılan izin süresi 10 günden az olsa da söz konusu sürenin davacının talebi ve rızası ile bölündüğü, davacının kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak daha fazla sürelerle kullanmak istenildiği bildirilip de işverence daha az sürelerle yıllık izin kullandırıldığı hususunun davacı tarafça ispat edilemediği anlaşılmaktadır.

Talep döneminin bir kısmında yürürlükte olan 4857 sayılı Kanun'un 56/3 hükmüne göre izinlerin 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullandırılabileceği öngörülmüş ise de, bu konuda Dairemizin yerleşik uygulaması yıllık iznin işçinin talebiyle 10 günden az da kullandırılsa geçerli olduğu yönündedir. Diğer yandan davacı tarafça işverenin çok uzun süre hiç izin kullandırmaması ya da talep edildiği hâlde gerekçesiz olarak izin kullandırılmaması hususlarının da ispatlanmadığı görülmektedir.

Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulduğunda, davacı işçi tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Kıdem tazminatı istemi yönünden davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

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

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

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,

28.04.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.