

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/8,57

T.C
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2018/12875
Karar No. 2018/20820
Tarihi: 02.10.2018

- **KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMADA YILLIK İZİN**
- **KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMADA KIDEM SÜRESİNİN İŞ İLİŞKİSİNİN KURULDUĞU TARİH İLE FESİH EDİLDİĞİ TARİH ARASINDA GEÇEN SÜRE TOPLAMININ ESAS ALINMASININ GEREKMESİ**
- **USULÜ KAZANILMIŞ HAK İLKESİ**
- **KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMADA YILLIK İZNE ESAS GÜNLÜK ÜCRETİN İŞÇİNİN SON AY ALDIĞI ÜCRETİN 30'A BÖLÜNEREK HESAPLANMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: Taraflar arasındaki ilişkinin kısmi süreli ... sözleşmesine dayandığının kabul edilmesi dosya kapsamına göre isabetli ise de; kısmi süreli çalışan işçilerin, feshe bağlı haklarının hesaplanmasına esas kıdem süresinin belirlenmesinde, ... ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedildiği tarih arasında geçen süre toplamı esas alınmalıdır. Davacının işe giriş tarihinin 05/06/2004, çıkış tarihinin ise 18/05/2013 olduğu gözetildiğinde, davacıya kullandırılması gerekli toplam yıllık izin süresi yüzotuz gündür. Otuzyedinci günlük yıllık izin süresinin kullandırıldığı anlaşılmalı, bakiye kalan izin süresi ise, doksanüç gündür. Ne var ki, Mahkemece bozmadan önce tesis edilen ilk hükümde (20/03/2015 tarihli) kullandırılmayan yıllık izin süresinin yetmişüç gün

olduğu kabul edilmiş ve söz konusu ilk hüküm davacı tarafça temyiz edilmemiştir. Bu halde usuli kazanılmış hak ilkesi uyarınca davacıya kullanılmayan yıllık izin süresinin yetmişüç gün olduğu esas alınmalıdır. Davacının son aylık ücret miktarı, otuz sayısına bölünerek bir günlük ücret tespit edilmeli ve bu bir günlük ücret üzerinden yetmişüç gün karşılığı yıllık izin ücreti alacağı hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Belirtilen maddi ve hukuki olgular dikkate alınmadan yıllık izin ücreti talebinin reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkili işçinin kıdem tazminatı, yıllık izin, aylık ücret, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalılar vekili, davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne dair verilen karar, Dairemizin 23/05/2017 tarihli ilamıyla bozulmuştur. Bozma ilamına uyma kararı verilen devam edilen yargılama neticesinde, yazılı gerekçeyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasında, davacının hak kazandığı yıllık izin süresinin belirlenmesi noktasında uyumsuzluk vardır.

Somut olayda, Mahkemece, bozmadan sonraki hükümde yıllık izin ücreti talebinin reddine karar verilmiştir. Taraflar arasındaki ilişkinin kısmi süreli ... sözleşmesine dayandığının kabul edilmesi dosya kapsamına göre isabetli ise de; kısmi süreli çalışan işçilerin, feshe bağlı haklarının hesaplanmasına esas kıdem süresinin belirlenmesinde, ... ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedildiği tarih arasında geçen süre toplamı esas alınmalıdır. Davacının işe giriş tarihinin 05/06/2004, çıkış tarihinin ise 18/05/2013 olduğu gözetildiğinde, davacıya kullanılması gerekli toplam yıllık izin süresi yüzotuz gündür. Otuzyedü günlük yıllık izin süresinin kullanıldığı anlaşılmalı, bakiye kalan izin süresi ise, doksanüç gündür. Ne var ki, Mahkemece bozmadan önce tesis edilen ilk hükümde (20/03/2015 tarihli)

kullandırılmayan yıllık izin süresinin yetmişüç gün olduğu kabul edilmiş ve söz konusu ilk hüküm davacı tarafca temyiz edilmemiştir. Bu halde usuli kazanılmış hak ilkesi uyarınca davacıya kullandırılmayan yıllık izin süresinin yetmişüç gün olduğu esas alınmalıdır. Davacının son aylık ücret miktarı, otuz sayısına bölünerek bir günlük ücret tespit edilmeli ve bu bir günlük ücret üzerinden yetmişüç gün karşılığı yıllık izin ücreti alacağı hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Belirtilen maddi ve hukuki olgular dikkate alınmadan yıllık izin ücreti talebinin reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.

3-Çözümlemesi gereken bir diğer uyuşmazlık ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının hesaplanması noktasındadır.

Mahkemece, davacının dini bayramların ilk iki günü hariç, diğer genel tatillerde çalıştığı kabul edilmesi yerindedir. Ancak, ulusal bayram ve genel tatil çalışmasının ait olduğu dönem bazında, davacı işçinin aylık ücret miktarının, otuz sayısına bölünerek bir günlük ücretinin bulunması ve bu şekilde tespit edilecek bir günlük ücret üzerinden ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının hesaplanması gerektiğinin dikkate alınmayarak, alacağın eksik hesaplanması hatalıdır. Yukarıda yazılı sebeplerden kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02/10/2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.