

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/27767  
Karar No. 2013/23847  
Tarihi: 08.11.2013

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S. İŞK/59**

- **İŞE İADE DAVASI AÇILMASI DURUMUNDA YILLIK İZİN ÜCRETİNİN TALEP EDİLİP EDİLEMEYECEĞİNİN DAVANIN SONUCUNA GÖRE BELİRLENECEĞİ**
- **YILLIK İZİN ÜCRETİNİN FESİHLE MUACCEL OLACAĞI**

**ÖZETİ** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinde iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı sebebe dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.

İşçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip edilemeyeceği davanın sonucuna göre belirlenmelidir. Gerçekten işçinin dava sonucu işe başlatılması durumunda, önceki fesih ortadan kalkmış olmakla ve iş ilişkisi devam ettiğinde 4857 sayılı Kanun'un 59. maddesi uyarınca izin ücreti istenemez. İşçinin işe başvurusuna rağmen kanuni bir aylık işe başlatma süresi içinde işe alınmaması halinde ise, işe başlatmama anı fesih tarihi olarak kabul edildiğinden, izin alacağı bu tarihte muaccel olur.

**DAVA :** Davacı, kıdem tazminatı, ücret alacağı, fazla mesai, yıllık izin ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Y. Baştemur tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkilinin 01.06.1994 tarihinde davalı işyerinde çalışmaya başladığını, iş sözleşmesini emeklilik nedeniyle feshettiğini, 08:00-18:30 saatleri arasında çalıştığını, Cumartesi gününde 08:00-15:00 saatleri arasında çalıştığını, ücretinin net 1.050,00 TL olduğunu, 2011 ve 2010 yılı öncesinde davalı işyerinde resmi bayramlarda çalışma yapıldığını, müvekkilinin çalıştığı süre boyunca toplamda dokuz gün yıllık izin kullandığını belirterek kıdem tazminatı ile birlikte bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının 2003 yılında işyerinden istifa ederek ayrıldığını, bu sebeple 2003 yılından önceki dönem için tazminat talebinin kanuna aykırı olduğunu, zamanaşamı itirazında bulduklarını, 08:30-12:30 - 13:30-18:30 saatleri arasında çalıştığını, haftalık çalışma saatinin 45 saati aşmadığını, davacının ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını ancak buna karşılık her yıl yirmi gün ücretli izin kullandığını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, hükme esas alınan bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı tarafından temyiz edilmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle, kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki diğer temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-Taraflar arasında uyuşmazlık işçinin kullandırılmayan izin sürelerine ait ücretlere hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinde iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı sebebe dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.

İşçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip edilemeyeceği davanın sonucuna göre belirlenmelidir. Gerçekten işçinin dava sonucu işe başlatılması durumunda, önceki fesih ortadan kalkmış olmakla ve iş ilişkisi devam ettiğinde 4857 sayılı Kanun'un 59. maddesi uyarınca izin ücreti istenemez. İşçinin işe başvurusuna rağmen kanuni bir aylık işe başlatma süresi içinde işe alınmaması halinde ise, işe başlatmama anı fesih tarihi olarak kabul edildiğinden, izin alacağı bu tarihte muaccel olur.

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır.

Somut uyuşmazlıkta, davacı 2009 yılında 2 gün, 2010 yılında 5 gün, 2011 yılında 2 gün yıllık izin kullandığını, diğer yıllarda yıllık izin kullanmadığını belirtmiştir. Davalı taraf ise davacının Ramazan ve Kurban Bayramlarında 10'ar gün olmak üzere yılda 20 gün ücretli izin kullandığını beyan etmiştir. Bilirkişi raporunda davacının çalışma süresine göre hak kazandığı yıllık izin süresinden davacının kullandığını beyan ettiği yıllık izin süresini mahsup ederek yıllık izin alacağını hesaplamıştır. Mahkemece bilirkişi raporu doğrultusunda yıllık izin alacağı hüküm altına alınmıştır. Davacı ve davalı tanıkları beyanlarında Ramazan ve Kurban Bayramlarında toplamda 10 gün izin kullandıklarını beyan etmişlerdir. Davalı tanıkları ayrıca her yıl çalışanların 1 hafta izin kullandığını belirtmişlerdir. Bu beyanlarda dikkate alınarak yıllık izin alacağı konusunda davacı isticvap edilerek bu beyanlara diyecekleri sorulmalı ve oluşacak duruma göre yeniden bilirkişiden rapor alınması gereklidir.

**SONUÇ:** Hükmün yukarıda açıklanan nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.11.2013 tarihinde oybirliği ile karar verildi.