

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S. İşK/57**

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**22. Hukuk Dairesi**

**Esas No. 2017/22023**  
**Karar No. 2019/10764**  
**Tarihi: 15.05.2019**

- **YILLIK İZİN HAKKININ ANAYASAL TEMELLİ BİR HAK OLDUĞU**
- **YILLIK İZİN HAKKINDAN FERAGAT EDİLEMEYECEĞİ**
- **İŞÇİNİN 9 YILI AŞKIN BİR SÜRE HİÇ YILLIK İZİN KULLANMAMIŞ OLMASININ YAŞAMIN OLAĞAN AKIŞINA AYKIRI OLDUĞU**
- **HAKİMİN DAVAYI AYDINLATMA GÖREVİ KAPSAMINDA DAVACI İŞÇİNİN YILLIK İZİN KONUSUNDA DİNLENMESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır

Somut uyuşmazlıkta, hükme esas alınan bilirkişi raporunda davalı işyerinde 9 yılı aşkın çalışması olduğu tespit edilen davacının tüm çalışma süresi boyunca hak ettiği yıllık ücretli izin süresinin 180 gün olduğu belirlenmiş ve davacının hiç izin kullanmadığı kabul edilerek karar verilmiştir. Davacının uzun yıllar (9 yıl boyunca) yıllık ücretli izin kullanmadan çalışması hayatın olağan akışına aykırı olduğundan, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesi uyarınca hakimin davayı aydınlatma ödevi

çerçevesinde; mahkemece, davacı asil çağrılarak çalışma süresi boyunca yıllık izin kullanıp kullanmadığı konusundaki beyanının alınmasından sonra sonucuna ve tüm dosya kapsamına göre değerlendirilerek bir karar verilmelidir.

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

Davacı isteminin özeti:

Davacı, kıdem tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalıların cevabının özeti:

Davalı ..., davanın reddini talep etmiştir.

Davalı ... Gençlik Geliştirme Derneği tarafından, davaya karşı cevap verilmemiştir.

Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, yapılan yargılama sonucunda yazılı gerekçeyle davanın kısmen kabulüne, kısmen reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, davalı ... Gençlik Geliştirme Derneği tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

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

2-Somut uyuşmazlıkta; davacı taraf 2013 yılı Kasım ve Aralık ayı ücretlerinin ödenmemesi sebebiyle iş akdini haklı nedenle feshettiğini ileri sürmüş, mahkemece davacının Kasım ve Aralık 2013 aylarına dair ücret alacağına dair bir tespiti varılmadığından ücret alacaklı olduğu sonucuna varılarak iş akdini ücret alacakları nedeniyle sona erdirdiği kabul edilmiştir.

Temyiz istemi ek kararla reddedilen davalı ... tarafından dosyaya temyiz dilekçesi ekinde davacının istifa dilekçesinin sunulduğu belirtilmiş olup, el yazısı ile yazılmış son bölümünde davacı ismi ve imza bulunan 22.05.2014 tarihli istifa dilekçesi ibraz edilmiştir. Söz konusu istifa dilekçesi, her ne kadar ilk defa temyiz aşamasında sunulmuş ise de, hakkı kısmen veya tamamen ortadan kaldıracak nitelikteki belgelerin yargılamanın her aşamasında hatta temyiz aşamasında dahi dikkate alınması gereklidir. Anılan sebeple, davacı tarafça ücret alacaklarını alamadığından ötürü haklı nedenle iş akdinin feshedildiği belirtilmesine rağmen

temyiz aşamasında dosyaya ibraz edilen istifa dilekçesinden ötürü davacı asilin çağrılarak dilekçedeki imzanın kendisine ait olup olmadığına ve dilekçeye ilişkin beyanları alındıktan sonra sonucuna göre değerlendirme yapılması gerekmektedir.

Açıklanan nedenle yazılı şekilde verilen kararın bozulması gerekmiştir.

3-Davacının yıllık izin ücreti alacağı olup olmadığı konusunda da taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinde, iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle 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 ilişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığına önemi bulunmamaktadır.

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

Sözleşmenin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da, iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar. Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır. Somut uyuşmazlıkta, hükme esas alınan bilirkişi raporunda davalı işyerinde 9 yılı aşkın çalışması olduğu tespit edilen davacının tüm çalışma süresi boyunca hak ettiği yıllık ücretli izin süresinin 180 gün olduğu belirlenmiş ve davacının hiç izin kullanmadığı kabul edilerek karar verilmiştir. Davacının uzun yıllar (9 yıl boyunca) yıllık ücretli izin kullanmadan çalışması hayatın olağan akışına aykırı olduğundan, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesi uyarınca hakimin davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; mahkemece, davacı asil çağrılarak çalışma süresi boyunca yıllık izin kullanıp kullanmadığı konusundaki beyanının alınmasından sonra sonucuna ve tüm dosya kapsamına göre değerlendirme yapılarak bir karar verilmelidir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.05.2019 gününde oybirliğiyle karar verildi.