

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/3806
Karar No.	2015/15127
Tarihi:	27.04.2015

İlgili Kanun / Madde

4857 S.İşK/59

- **İŞE İADE DAVASI AÇILMASI HALİNDE YILLIK İZİN ÜCRETİ İSTENEMEYECEĞİ**
- **YILLIK İZNE HAK KAZANMAK İÇİN GEREKLİ SÜRENİN HESABINDA AYNI İŞVERENİN BİR VEYA DEĞİŞİK İŞYERLERİNDE GEÇİRİLEN SÜRELERİN DİKKATE ALINACAĞI**

• **ÖZETİ** İşçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip, edilemeyeceği davanın sonucuna göre belirlenmelidir

Akdin 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.

4857 sayılı Kanun'un 54 üncü maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır.

Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi zorunludur.

DAVA : Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali, icra-inkar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı vekili, davalının iş akdini haksız olarak feshetmesi sonucu dolayı 18.329,58 TL borcu bulunduğunu,ödenmemesi üzerine Ankara 5. İcra Müdürlüğü 2012/7134 sayılı dosyada takibe konulduğunu, davalı işverenin takibe itiraz ettiği ve takibi durdurduğunu, itirazın haksız ve kötü niyetli olduğunu, beyan ile haksız ve kötü niyetli davalı itirazının iptali ile takibin devamına ve icra inkar tazminatına karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacı taleplerinin gerçeği yansıtmadığını, icra inkar tazminatının koşullarının oluşmadığını ve davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davanın kısmen kabulüne ve dava konusu alacağa yönelik itirazın iptali ile takibin devamına karar verilmiştir.

Kararı davalı temyiz etmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan 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 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, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene 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 kalktığından ve iş ilişkisi devam ettiğinde 4857 sayılı Kanun'un 59. maddesi uyarınca izin ücreti istenemez.

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

Akdin 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.

4857 sayılı Kanun'un 54 üncü maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır.

Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi zorunludur.

Somut olayda davacı işçi davalı nezdinde 09.12.2006-31.03.2012 tarihleri arasında 5 yıl 31 ay 12 gün süre ile çalışmış ve çalıştığı süre boyunca yıllık ücretli izinlerinin kullanılmadığını beyan etmiştir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının çalıştığı süre boyunca hiç yıllık izin kullanmadığı kabul edilerek hesaplama yapılmıştır. Ancak dosyada mevcut imzalı yıllık izin talep ve onay belgeleri uyarınca davacının bir kısım yıllık izinleri kullandığı anlaşılması karşısında mahkemece bu belgeler gösterilmek suretiyle davacı isticvap edilerek yıllık izinlerini kullanıp kullanmadığı konusunda beyanı alınmalı ve tüm deliller yeni bir incelemeye tabi tutularak, davacının yıllık ücretli izin alacağı konusunda bir değerlendirme yapılması gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Açıklanan nedenlerle hükmün BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.04.2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.