

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/59

TC
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2017/13162
Karar No. 2018/11911
Tarihi: 15.05.2018

- YILLIK İZİNİN KULLANILDIĞINI İŞVERENİN YAZILI BELGE İLE KANITLAMAK ZORUNDA OLMASI
- HAKİMİN DAVAYI AYDINLATMA GÖREVİ ÇERÇEVESİNDE DAVACI ASİLE AÇIKLATMA YAPMASININ İSTENEBİLECEĞİ

ÖZETİ 4857 sayılı Kanun'un 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. Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada 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.

Somut uyuşmazlıkta, davacının kıdemine göre 317 gün yıllık izin süresi olduğu, tüm izinlerinden 23 gününü kullandığı kabul edilerek hesap yapılmıştır. Davacının 18 yıl boyunca sadece 23 gün yıllık izin kullanmasının hayatın olağan akışına uygun düşmediği dikkate alınarak Mahkemece; Hukuk Muhakemeleri Kanunu 31. maddesine göre hakimim davayı aydınlatma yükümü gereği davacı asilden; yıllık izinlerini kullanıp kullanmadığı, ne kadar yıllık izin kullandığı sorulup açıklattırılmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir. Bu husus gözetilmeden karar verilmesi bozma nedenidir

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalılar vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi N. Taş Çörekçi tarafından düzenlenen rapor

dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, iş sözleşmesinin haklı bir sebep olmadan davalı işveren tarafından feshedildiğini, beyan ederek kıdem tazminatı, yıllık izin, fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatili alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalılar vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık, işçinin kullanılmayan izin sürelerine ait alacağı bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 59. maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullanılmayan 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.

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

Somut uyuşmazlıkta, davacının kıdemine göre 317 gün yıllık izin süresi olduğu, tüm izinlerinden 23 gününü kullandığı kabul edilerek hesap yapılmıştır. Davacının 18 yıl boyunca sadece 23 gün yıllık izin kullanmasının hayatın olağan akışına uygun düşmediği dikkate alınarak Mahkemece; Hukuk Muhakemeleri Kanunu 31. maddesine göre hakimin davayı aydınlatma yükümü gereği davacı asilden; yıllık izinlerini kullanıp kullanmadığı, ne kadar yıllık izin kullandığı sorulup açıklattırılmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir. Bu husus gözetilmeden karar verilmesi bozma nedenidir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, 15/05/2018 gününde oybirliğiyle karar verildi.