

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/59

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/11083  
Karar No. 2022/14529  
Tarihi: 08.11.2022

- YILLIK İZİN
- HAKİMİN DAVAYI AYDINLATMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ
- ON YIL HIÇ İZİN KULLANILMAMASININ YAŞAMIN OLAĞAN AKIŞINA AYKIRI OLDUĞU
- İŞÇİNİN BEYANIN ALINMASININ GEREKTİĞİ

**ÖZETİ:** Dairemizce, davacının iddia ettiği süre boyunca hiç yıllık izin kullanmadan çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu değerlendirilmiştir. 6100 sayılı Kanunu'nun 31 inci maddesinde, hâkimin davayı aydınlatma ödevi düzenlenmiş olup söz konusu madde uyarınca, hâkimin uyumsuzluğun aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabileceği, soru sorabileceği ve delil gösterilmesini isteyebileceği düzenlenmiştir. Ne var ki, Mahkemece davacı asıl dinlenilerek bu konudaki beyanının alınmadığı görülmektedir. Bu itibarla, ilgili Kanunun 31 inci maddesi uyarınca hâkimin davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; Mahkemece, davacı asıl çağrılarak çalışma süresi boyunca yıllık izin kullanıp kullanmadığı, kullanmış ise kaç gün yıllık ücretli izin kullandığı konularındaki beyanının alınmasından sonra oluşacak sonuca ve tüm dosya kapsamına göre değerlendirme yapılarak bir karar verilmelidir

**DAVA:** Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalılar vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esaslan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verilmiştir.

Davalılar vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 08.11.2022 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davalılar vekili Avukat Rümeyza Özkaya ile davacı vekili Avukat Hüsnü Özkarayel geldiler.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

### **I. DAVA**

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 01.04.2004-13.10.2014 tarihleri arasında davalı Dolunay firmasında çalıştığını, fiili çalışmasının bu Şirkette geçmesine karşılık sigorta kayıtlarının 2010 yılı Mart ayında diğer davalı Doğan Kimya firmasına geçirildiğini, her iki Şirketin aynı kişiye ait olduğunu, müvekkilinin dış ticaret ve satış müdürü olarak çalıştığını, son ücretinin aylık net 10.700,00 TL olduğunu, sözleşmede kararlaştırılan prim ve ücret zamlarının ödenmediğini, iş sözleşmesinin 13.10.2014 tarihinde haklı neden olmadan ve bildirimsiz şekilde feshedildiğini, yıllık izinlerinin kullanılmadığını, 2014 yılı Eylül ve Ekim aylarına ait ücretlerinin ödenmediğini, müvekkilinin sürekli olarak yurt içi ve yurt dışına seyahat ettiğini ve fazla çalışma yaptığını ancak ücretlerinin ödenmediğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı, fazla çalışma, yıllık izin, ücret, asgari geçim indirimi, prim, zam farkı alacaklarının davalılardan tahsilini talep etmiştir.

### **II. CEVAP**

Davalılar vekili cevap dilekçesinde; davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağını, davalı Şirketlerin hissedarları, ticaretleri ve diğer her yönden birbirlerinden ayrı iki Şirket olduğunu, davacının sözleşmede belirtilen yükümlülüklerinin hiçbirini yerine getirmediğini, bu nedenle prim alacağının doğmadığını, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, hak ettiği tüm ücretlerinin ödendiğini, fazla çalışma yapmadığını, yıllık izinlerinin tamamını kullandığını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

### **III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile;

"...

Mahkememizce yapılan yargılama neticesinde; dava ve cevap dilekçeleri, taraf vekillerinin mahkememizdeki beyanları, incelenen SGK, özlük ve banka kayıtları, tanık anlatımları, bilirkişi raporları, ek rapor, idari ve mali kurumların cevabi yazıları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacının davalılara ait işyerinde 01/04/2004 - 13/10/2014 tarihleri arasında 10 yıl 6 ay 13 gün süre ile en son sözleşme gereği yapılması gereken zam ve artışlar dikkate alındığından aylık 16.018,56 TL net, 20.575,13 TL brüt ücret ile çalıştığı, ayrıca kendisine aylık ortalama 10.756,06 TL prim, 132,00 TL tutarında yemek ve 170,00 TL tutarında yol yardımı yapıldığı ve davacının iş akdininin 13/10/2014 tarihinde "firmanın ticari sırlarını üçüncü şahıs tüzel ve gerçek kişilerle paylaşmakta olduğu ve bu vesile ile firmayı ticari faaliyetlerinde zarara uğrattığı" iddiası ile davalı işverenlik tarafından feshettiği sabittir. Davacı vekili, feshin haksız olduğunu iddia etmiştir. Davalılar vekilleri davanın reddini talep etmiştir. Davacının iş akdininin tazminat gerektirmeyecek şekilde feshedildiğini ispat yükü işverene aittir. Dosya kapsamı ve tanık anlatımlarından davalı tarafın, davacının işyeri sırlarını üçüncü şahıslarla paylaştığı ve bu bağlamda işverenin güvenini kötüye kullanarak iş yerini zarara uğrattığı yönünde herhangi bir delil sunmadığı, yine davalı taraf, iş akdininin haklı nedenle feshedildiğine ilişkin dosyaya başka bir delil sunmadığı anlaşılabilir. Feshin haksız olduğu ve davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı sonucuna varılmıştır. Tarafların fesih tarihinden sonraki ihtarnameleri yeni iş akdi kurulması yönünde icaba davet ve icap olarak değerlendirilmiştir.

Davacı taraf, ayrıca yıllık izin, fazla mesai, ücret alacağı, AGİ, prim ve zam farkı alacakları taleplerinde bulunmuştur.

Davacı taraf tüm çalışma dönemine ilişkin yıllık izin ücreti talebinde bulunmuş olup davacının 10 tam yıllık çalışması karşılığında toplam 170 iş günü yıllık izin hakkı kazandığı ve davalı tarafın davacının bu izinlerini kullandığını kanıtlayamadığı anlaşılabilir. Davacının yıllık izin ücreti alacağı bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Fazla çalışma iddiasını işçinin, fazla çalışma ücretlerinin ödendiğini ise davalı işverenliğin kanıtlanması gerekmektedir. Davalı işverenlikçe işyerine ait puantaj cetveli ya da mesai çizelgesi gibi yazılı belgeler sunulmadığından, zorunlu olarak tanık beyanlarına dayanmak gerekmiştir. Tanıkların beyanları dikkate alındığında davacının haftalık yasal 45 saatlik çalışma süresini aşan 2,5 saat fazla mesai yaptığı anlaşılmaktadır. Davacının aldığı primlerin fazla mesailerini karşıladığı dönemler hesaplamadan dışlanmıştır.

Davacı taraf 2014 yılı Eylül ve Ekim aylarına ait ücretlerinin ödenmediğini iddia etmiş olup davalı tarafın bu ücretlerin ödendiğini yazılı delil ve banka kaydı ile kanıtlayamadığı anlaşıldığından davacının ücret alacağı bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Davacı taraf AGİ ücretlerinin ödenmediğini iddia etmiş olup davalı tarafın 2008 yılı, 2009 yılı Ocak ayı, 2014 yılı Eylül ve Ekim ayları AGİ ücretlerinin

ödendiğini yazılı delil veya banka kaydı ile kanıtlayamadığı anlaşılmalı davacının bu dönemler için AGİ alacağının bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Davacı taraf zam farkından kaynaklanan alacak talebinde bulunmuş olup, dosya kapsamından davacının her yılbaşında TÜFE + % 3 oranında zam yapılacağı kararlaştırılmış olup davacının maaş hesabı dökümü incelendiğinde bu zam miktarının uygulanmadığı görülmekle davacının maaş zammından kaynaklanan fark alacağı bulunduğu tespit edilmiştir.

Davacı taraf prim alacağı talebinde de bulunmuş olup, dosya kapsamı ve prim hesabına konu sözleşmenin 5. Maddesinden davacıya, kendi yaptığı satışlardan % 5 oranında, Dolunay şirketine yapılan satışlar haricinde kalan diğer tüm satışlardan da % 3 oranında prim ödeneceği kararlaştırılmış olup hangi satışları davacının yaptığı tespit edilemediğinden davalıya Dolunay şirketine yapılan satışlar haricinde kalan tüm satışlardan en az % 3 oranında primin ödenmesi gerektiği ve davalı tarafın bu primlerin ödendiğini kanıtlayamadığı anlaşılmalı SMMM bilirkişisinin hesapladığı oranda davacının prim alacağının bulunduğu sonucuna varılmıştır..." gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

#### **IV. İSTİNAF**

##### **A. İstinaf Yoluna Başvuranlar**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekilli istinaf başvurusunda bulunmuştur.

##### **B. İstinaf Sebepleri**

Davalılar vekilli istinaf dilekçesinde; prim alacağının eksik inceleme ile bilirkişi heyetinde bilgisayar mühendisi olması gereği göz ardı edilerek oluşturulan bilirkişi heyeti tarafından hatalı hesap edildiğini, üçlü bilirkişi heyetinden rapor alınması gerektiğini, prim alacağını taraflar arasında imzalanan sözleşmenin 10 uncu maddesi çerçevesinde hesaplanması gerektiğini, davacının prim alacağı olduğunu ispatlayamadığı, davacının yıllık izin alacağı hususunda isticvap edilmesi gerektiğini, on sene gibi uzun bir sürede hiçbir izin kullanmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, davacının iş sözleşmesinin haklı nedenlerle feshedildiğini, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının reddi gerektiğini, davacının üst düzey yönetici olduğunu, kendi çalışmasını kendi belirlediğinden fazla çalışma alacağının olmadığını, ücret alacağı ve zam farkı alacakları olmadığını, davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağını, alacakların zamanaşımına uğradığını ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

##### **C. Gereke ve Sonuç**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile;

"...

Davalılar vekilli davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağını istinaf sebebi olarak ileri sürmüş ise de; davacının aylık ücreti ihtilafı olduğundan davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında davacının hukuki yararının bulunduğu bu yöndeki istinafının yerinde olmadığı kanaatine varılmıştır.

Davalılar vekili zamaşımı itirazının olduğunu alacakların zamaşımına uğradığını istinaf sebebi olarak ileri sürmüş ise de; hükme esas alınan bilirkişi raporunda zamaşımı itirazının dikkate alınarak hesaplama yapıldığı, bu yöndeki istinafin da yerinde olmadığı kanaatine varılmıştır.

Davalılar vekili iş akdinin iş veren tarafından haklı olarak feshedildiğini kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının reddi gerektiğini istinaf sebebi olarak ileri sürmüş ise de; haklı feshin ispat edilemediği, ilk derece mahkemesinin feshe yönelik gerekçesinin dosyadaki delil durumuna uygun olduğu, davalılar vekilinin bu yöndeki istinafinın da yerinde olmadığı kanaatine varılmıştır.

Davalılar vekili bilirkişi heyetinde bilgisayar mühendisi olması gerektiğini, davacının yıllık izin alacağı konusunda isticvap edilmesi gerektiğini, üst düzey yönetici olması nedeniyle fazla mesai alacağı bulunmadığının, prim alacağını ispat edemediğini, ücret alacağı, zam farkı alacağı ve yıllık izin alacağı bulunmadığını istinaf sebebi olarak ileri sürmüş ise de; dosyada aldırılan bilirkişi raporlarının dosyadaki delil durumuna uygun tespit ve değerlendirmeler içerdiği, hesaplamaların denetlenebilir olduğu, raporların hüküm kurmaya elverişli olduğu dolayısıyla bu istinaf sebeplerinin de yerinde olmadığı kanaatine varılmakla davalılar vekilinin istinaf başvurularının ayrı ayrı esastan reddine, oy birliği ile karar vermek gerekmiş olup, aşağıdaki hüküm kurulmuştur." gerekçesiyle davalılar vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

## **V. TEMYİZ**

### **A. Temyiz Yoluna Başvuranlar**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

### **B. Temyiz Sebepleri**

Davalılar vekili temyiz dilekçesinde; istinaf dilekçesinde belirttiği sebepler ile kararı temyiz etmiştir.

### **C. Gerekçe**

#### **1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme**

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ve prim alacaklarının ispatı, hesaplanması ve ödenip ödenmediği noktalarında toplanmaktadır.

#### **2. İlgili Hukuk**

1.6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 370 ve 371 inci maddeleri,

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) "Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri" kenar başlıklı 53 üncü maddesinin birinci fıkrası " İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir." düzenlemesini içermektedir.

3. 4857 sayılı Kanun'un "Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti" kenar başlıklı 59 uncu maddesinin birinci fıkrasında " İş sözleşmesinin, herhangi bir

nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

" düzenlemesi yer almaktadır.

4. 6100 sayılı Kanun'un "Hâkimin davayı aydınlatma ödevi" kenar başlıklı 31 inci maddesi şöyledir :

"Hâkim, uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabilir; soru sorabilir; delil gösterilmesini isteyebilir."

3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davahlar vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir

2. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin 5 inci maddesi

"GÜMÜŞTEKİN kendi yaptığı satışlardan (iç piyasada pencere profil üreticilerine ve dış piyasada tüm İhracat satışları) kdv'siz net fatura üzerinden %5 (Yüzde Beş), geri kalan bütün diğer satışlarından da (DOLUNAY'a yapılan satışlar hariç) yine kdv'siz net fatura tutarı üzerinden ise %3 (Yüzde Üç) prim alacaktır.

(Fatura bazındaki prim miktarı kdv'siz net fatura tutarının direkt prim yüzdesiyle çarpılmasıyla hesaplanacaktır.) " şeklinde düzenlenmiştir.

3. Yine davacının iş sözleşmesinin 10 uncu maddesi ise

"Prim hesaplamaları her ayın 15'inde yapılacaktır. Bir ay evvelki prim ödemesinden sonra gelmiş olan havaleler ( iç piyasa nakit ya da çeksiz kısa vadeli satış tahsilatları, karşılıksız çek havaleleri, ihracat fatura bedelleri vs..) ve tahsilatı gerçekleşmiş olan müşteri çekleri yukarıda anılan yüzdelerden hesaplanıp mutabakat sağlandıktan sonra toplam prim tutarı karşılıklı olarak paraflanacak ve de takip eden 3 iş günü içerisinde prim ödemesi GÜMÜŞTEKİN' in banka hesabına yatırılacak ya da kendisine nakden ödenecektir." şeklinde düzenlenmiştir.

4. Somut olayda, İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının iş sözleşmesinin 5 inci maddesine göre davacının kendi başına gerçekleştirdiği satışlara ilişkin tespit yapılamadığından davacının davalı Dolunay Şirketine yapılan satışlar hariç kalan diğer tüm satışlar üzerinden % 3 prim alabileceği kabulü ile prim alacağı hesaplanmıştır. Davacının iş sözleşmesinin yukarıda belirtilen 10 uncu maddesinde prim hesaplamalarının nasıl yapılacağı düzenlendiği, buna göre tahsilatı gerçekleşmiş olan satışlar üzerinden belirtilen yüzdelerle göre hesaplama yapılacağı ve belirlenen miktarın ödeneceği belirtilmiştir. İş sözleşmesinin bu maddesine göre davacının Şirket tarafından yapılan satışlar üzerinden değil bu satışlardan tahsilatı yapılanlar üzerinden belirlenen yüzdeye göre

prim alacağına hak kazanacağı sabittir. Hâl böyle olunca İlk Derece Mahkemesinde prim alacağı hesaplanan yıllar bakımından belirlenen prime esas satış tutarlarından yapılan tahsilatların tespit edilmesi ve bu tahsilatlara göre belirlenen yüzde üzerinden davacının hak kazandığı prim alacağının hesaplanması gerekli iken bu husus dikkate alınmadan davacının prim alacağının hüküm altına alınması hatalıdır.

5. Davacının yıllık izin alacağına ilişkin olarak hükme esas alınan bilirkişi raporunda davalı işyerinde 10 yılı aşkın çalışması olduğu tespit edilen davacının tüm çalışma süresi boyunca hak ettiği yıllık ücretli izin süresinin 170 gün olduğu belirlenmiş, İlk Derece Mahkemesince bu süre zarfında hiç yıllık izin kullanmadığının kabulü ile yapılan hesaplama dikkate alınarak karar verilmiştir. Ancak Dairemizce, davacının iddia ettiği süre boyunca hiç yıllık izin kullanmadan çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu değerlendirilmiştir. 6100 sayılı Kanunu'nun 31 inci maddesinde, hâkimin davayı aydınlatma ödevi düzenlenmiş olup söz konusu madde uyarınca, hâkimin uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabileceği, soru sorabileceği ve delil gösterilmesini isteyebileceği düzenlenmiştir. Ne var ki, Mahkemece davacı asıl dinlenilerek bu konudaki beyanının alınmadığı görülmektedir. Bu itibarla, ilgili Kanunun 31 inci maddesi uyarınca hâkimin davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; Mahkemece, davacı asıl çağrılarak çalışma süresi boyunca yıllık izin kullanıp kullanmadığı, kullanmış ise kaç gün yıllık ücretli izin kullandığı konularındaki beyanının alınmasından sonra oluşacak sonuca ve tüm dosya kapsamına göre değerlendirme yapılarak bir karar verilmelidir.

## **VI. KARAR**

Açıklanan sebeple;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Peşin alınan temyiz harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Davalılar yararına takdir edilen 8.400,00TL duruşma vekâlet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

08.11.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.