

TEKSTİL
İŞVEREN

ARALIK 2022

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ

HUKUK 148



YILLIK ÜCRETLİ İZNE ESAS HİZMET SÜRESİNİN TASFİYE EDİLEMESİ

(Karar incelemesi)



**Prof. Dr. Ercüment
ÖZKARACA**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2016/29801

Karar No.: 2020/14939

Tarihi: 05.11.2020

Karar Özeti:

4857 sayılı Kanun'un 54. maddesinde, yıllık ücretli izne 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. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir.

Somut uyuşmazlıkta; davacının davalı işyerinde 01.06.1980-30.08.1980 tarihleri arasında 2 ay 29 gün, 08.07.1988-31.03.2007 tarihleri arasında 18 yıl 8 ay 23 gün ve 19.06.2007-13.12.2011 tarihleri arasında 4 yıl 5 ay 24 gün olmak üzere üç dönem halinde çalıştığı konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır.

Davacının önceki çalışmalarında hak ettiği yıllık izin sürelerinin kullandırılmış veya karşılığı ücretin ödenmiş olması önemli olmaksızın, davacının üçüncü döneme ilişkin yıllık ücretli izin süresi belirlenirken davacının ilk iki döneme ilişkin kıdem sürelerinin de dikkate alınması gerekmekte olup, önceki dönemin tasfiye olduğu, davacının yeni bir iş sözleşmesiyle çalışmaya başladığı ve 4 tam yıl olan bu döneme ilişkin hizmet süresine göre talep edileceği yıllık izin hakkı kalmadığı gerekçesiyle yıllık izin ücret alacaklarının reddi hatalı bulunup, bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 54

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraf vekillerince istenildi; temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacı işçinin ilk defa 1980 yılında üç aylık sürede ve sonrasında 08.07.1988-13.12.2011 tarihleri arasında olmak üzere davalı kurumun Ankara Bürosu'nda çalıştığını, iş akdinin 31.03.2007 tarihinde emeklilik nedeniyle davacı tarafından, 13.12.2011 tarihinde ise davalı işveren tarafından haklı neden olmaksızın feshedildiğini, davacıya kıdem ve ihbar tazminatı alacağına mahsuben ödemeler yapılmışsa da eksik bulunduğunu ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı bakiye alacaklarıyla yıllık izin ücreti alacağına hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, 31.03.2007 tarihinde emekli olduğu için işten ayrılan davacı işçinin kıdem tazminatı ve yıllık izin ücretlerinin ödendiğini, daha sonra yeniden işe alınan davacının 18.06.2007-13.11.2011 tarihleri arasında çalıştığını ve 13.11.2011 tarihinde tüm işçilik tazminat ve alacaklarının hesaplanıp kendisine ödendiğini, bakiye alacağı bulunmadığını davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresi içinde taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Gereke:

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacı ve davalı tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi uyarınca halen yürürlüğü devam eden 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/2 maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik iş

yerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında da işçinin daha önceki fasilalı çalışmaları dikkate alınmalıdır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi hizmet birleştirmesi için gerekli bir şarttır. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden, tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Ancak, aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Zamanaşımı def'inin ileri sürülmesi halinde önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem on yılı aşmışsa, önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz.

İşçinin iş sözleşmesi feshedilmediği halde çeşitli sebeplerle kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemeler, avans niteliğinde sayılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshinde kıdem tazminatına hak kazanılması durumunda, işyeri ya da işyerlerinde geçen tüm hizmet sürelerine göre kıdem tazminatı hesaplanmalı, daha önce avans olarak ödenen miktar kanuni faiziyle birlikte mahsup edilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulaması bu doğrultudadır.

Somut uyuşmazlıkta; Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan gelen hizmet dökümü cetveline göre davalı işyerinde 01.06.1980-30.08.1980 tarihleri arasında 2 ay 29 gün, 08.07.1988-31.03.2007 tarihleri arasında 18 yıl 8 ay 23 gün ve 19.06.2007-13.12.2011 tarihleri arasında 4 yıl 5 ay 24 gün hizmeti görünen davacının, 31.03.2007 tarihinde emekli olmak suretiyle işten ayrıldığı, davalı işveren tarafından kendisine 36.510,42 TL net kıdem tazminatı ödemesi yapıldığı anlaşılmaktadır. Davacı tarafından ödemenin eksik olduğu iddia edilerek bakiye alacak talebinde bulunulmuş olup, hükme dayanak alınan raporda davacının 01.06.1980-30.08.1980 tarihleri arasında 2 ay 29 gün olarak görünen çalışma süresi de hizmet süresine eklenmek suretiyle yeniden yapılan hesaplama göre bu dönem çalışması bakımından 1395,08 TL fark kıdem tazminatı alacağı bulunduğu tespit edilmişse de, davacının 2015,91 TL olarak belirlenerek hesaplama dayanak alınan giydirilmiş ücretinin 31.03.2007 tarihinde 1960,69 TL olan kıdem tazminatı tavan tutarını aştığı hususunun gözetilmemesi hatalı olmuştur. Yapılması gereken, kıdem tazminatı tavan tutarı gözetilerek davacının bakiye kıdem tazminatı alacağının yeniden hesaplanması ve 31.03.2007 olan fesih tarihinden itibaren işleyecek faiziyle birlikte tahsili yönünde hüküm kurulmasıdır.

3-Davacının yıllık izin ücret alacağına hak kazanıp kazanmadığı hususunda uyuşmazlık mevcuttur. 4857 sayılı Kanun'un 54. maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir

veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek gözü 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. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullanılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Aralıklı çalışmada yıllık izin hesabında, önceki çalışma döneminin zamanaşımına uğraması için önceki dönemin bitişi ve sonraki çalışma döneminin başlangıcı arasında 5 yıllık zamanaşımı süresinin geçmesi gerekir.

Somut uyuşmazlıkta; davacının davalı işyerinde 01.06.1980-30.08.1980 tarihleri arasında 2 ay 29 gün, 08.07.1988-31.03.2007 tarihleri arasında 18 yıl 8 ay 23 gün ve 19.06.2007-13.12.2011 tarihleri arasında 4 yıl 5 ay 24 gün olmak üzere üç dönem halinde çalıştığı konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Davacının önceki çalışmalarında hak etmiş olduğu yıllık izin sürelerinin kullanılmış veya karşılığı ücretin ödenmiş olması önemli olmaksızın, davacının üçüncü döneme ilişkin yıllık ücretli izin süresi belirlenirken davacının ilk iki döneme ilişkin kıdem sürelerinin de dikkate alınması gerekmekte olup, önceki dönemin tasfiye olduğu, davacının yeni bir iş sözleşmesi ile çalışmaya başladığı ve 4 tam yıl olan bu döneme ilişkin hizmet süresine göre talep edebileceği yıllık izin hakkı kalmadığı gerekçesiyle yıllık izin ücret alacaklarının reddi hatalı bulunup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 05.11.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi:

İnceleme konusu karara konu olayda davacı işçi davalı işyerinde;

01.06.1980-30.08.1980 tarihleri arasında 2 ay 29 gün, 08.07.1988-31.03.2007 tarihleri arasında 18 yıl 8 ay 23 gün ve 19.06.2007-13.12.2011 tarihleri arasında 4 yıl 5 ay 24 gün olmak üzere üç dönem halinde çalışmıştır.

Karardan anlaşıldığı kadarıyla yerel mahkeme davacının (davalı) aynı işveren yanında geçen çalışmalarından sadece son dönem olan 4 yıl 5 ay 24 günü esas alarak, bu çalışma

döneminde 4 tam yıl için (4 yıl x 14 gün) = 56 gün yıllık ücretli izin hakkı bulunduğunu kabul etmiştir. Yerel mahkeme bu kabulüne gerekçe olarak da önceki çalışma süresine ilişkin olarak hak edilen yıllık ücretli izinlerin kullanıldığını veya karşılığı ücretin ödendiğini, başka bir deyişle, yıllık ücretli izin açısından önceki çalışma döneminin tasfiye edildiğini göstermiştir.

Kararda kullanılan ifadelerden, şayet davacının önceki çalışma döneminde kullanılmayan ve iş sözleşmesinin sona ermesi üzerine parasal olarak karşılığı da ödenmemiş olan bir ya da birkaç günlük yıllık ücretli izin alacağı kalmış olsaydı, yerel mahkemenin önceki 19 yıla yakın hizmet süresini de dikkate alarak hesap yapacağı sonucu çıkmaktadır. Bu varsayımında yerel mahkeme davacının aynı işyerinde geçen son çalışma döneminde yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından geçmesi gereken bir yılın hesabında önceki dönemlere ait çalışma sürelerinin tam yıldan artan kısmını dikkate alacaktı. Ayrıca hak edilen yıllık ücretli izin gün sayısını da İş Kanunu m. 53/4'te 15 yıl ve daha fazla kıdemi olan işçiler için öngörülen 24 gün olarak kabul edecekti.

Yargıtay ise, yıllık ücretli izin hakkı açısından tasfiye esasının söz konusu olmadığına, işçinin aynı işveren yanındaki önceki çalışmasında tüm izinlerini kullanmış veya iş sözleşmesinin bitiminde kullanmadığı izinlerin karşılığını almış olup olmamasının bu konuda önem taşımadığına karar vermiştir. Yargıtay'ın inceleme konusu kararına göre, işçi aynı işveren yanındaki önceki çalışmasında (çalışmalarında) tüm izinlerini kullanmış veya kullanmadığı izinlerin parasal karşılığını almış da olsa, önceki hizmet süresi yıllık ücretli izne hak kazanma ve izin gün sayısının uzunluğu açısından dikkate alınacaktır.

Bilindiği gibi, İş Kanunu'nun "Yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma dönemi" başlıklı 54. maddesinde, "Yıllık ücretli iznine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır" düzenlemesine yer verilmiştir. Buna göre, aynı işveren yanındaki aralıklı çalışmalarda, işçinin yıllık izne hak kazanması için geçmesi gereken bir yıllık süre ve izin gün sayısına esas hizmet süresi belirlenirken, aynı işveren yanında geçen tüm hizmet süresi birleştirilerek dikkate alınacaktır.

Hizmet sürelerinin birleştirilmesi açısından, önceki iş sözleşmesinin/sözleşmelerinin türü, sona erme şekli ve nedeni, önceki çalışma dönemlerinin sayısı, süresi veya bu dönemler arasındaki kesintinin uzunluğu herhangi bir önem taşımamaktadır (Bu konuda bkz. Ekonomi, M.: İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1987, 335; Caniklioğlu, N.: İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullanılmamasının Sonuçları, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C. II, İstanbul 2001, 1153; Akyiğit, E.: Yıllık Ücretli İzin, Ankara 200, 221; Öztürk, M. O.: Kullanılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler, Çalışma ve Toplum,

S. 35, 2012/4, 83-84; Özkaraca, E.: Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 39, 93-95). Aynı şekilde her bir çalışma dönemi sonunda işçinin alacaklarının ödenip ödenmediğinin de bir önemi yoktur. Bu kapsamda işçiye önceki hizmet süresine ilişkin kıdem tazminatının ödenmiş olması veya önceki çalışması sırasında hak kazandığı izinlerin kullanılmış yahut kullanılmayan izinlerin karşılığının ödenmiş olması farklı bir sonuca varmayı gerektirmemektedir. Zira aynı işveren yanında geçen fasılalı çalışmaların birleştirilmesi kanunda herhangi bir koşula bağlanmamıştır. Her hâlükârda süreler birleştirilmelidir.

Buna karşılık konuya ilişkin Yargıtay kararları incelendiğinde, dönem dönem farklı esasların kabul edildiği, birleştirmenin Kanun'da öngörülmemen bazı koşullara bağlandığı, bu koşulların da zaman içinde değiştiği görülmektedir. Yüksek Mahkeme, ilk olarak aynı işveren yanındaki kesintili çalışmalarda önceki hizmet süresine ilişkin kıdem tazminatının ödenmesi halinde, bu sürenin kıdem tazminatı açısından tasfiye edilmiş sayılacağı ve kıdem tazminatı hesabında önceki hizmet süresinin dikkate alınmayacağı yönündeki içtihadını (örnek olarak bkz. Yarg. 7. H.D., 10.06.2013, E. 2013/4262 K. 2013/10743), yıllık ücretli izin hakkında söz konusu olan hizmet süresi koşuluna da teşmil etmiştir. Bu içtihadı göre, işçiye önceki çalışması sonunda kıdem tazminatı ödenmişse, artık aynı işveren yanında yeniden çalışan işçinin yıllık ücretli izne esas hizmet süresinin de tasfiye edildiği (sıfırlandığı) kabul edilmekteydi (Örnek olarak bkz. Yarg. 9. H.D., 30.01.2007, E. 2006/12556 K. 2007/1252, kararı isabetli bulan bir inceleme için bkz. Şahlanan, F.: Yıllık Ücretli İzin Hesabında Kıdem Tazminatı Ödenmiş Sürelerin Durumu, İş Hukuku İle İlgili Yargıtay Kararları, Karar İncelemeleri, Mart 2011, 167-171). Bize göre ise, bu içtihat isabetli değildi. Zira kıdem tazminatı açısından 1475 sayılı İş Kanunu m.14/8'de yer verilen, aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmeyeceği yönündeki düzenlemeden kaynaklanan bu içtihadı, yıllık ücretli izin hakkına uygulamanın haklı bir gerekçesi, yasal bir temeli bulunmamaktadır.

Yargıtay daha sonra içtihat değiştirerek kıdem tazminatının ödenmiş olmasının yıllık izne esas hizmet süresi açısından birleştirmeye engel olmayacağını kabul etmiştir. Ancak Yüksek Mahkeme, bu defa da önceki çalışma döneminde izinler kullanılmış veya iş sözleşmesi sona erdiğinde karşılığı ödenmişse kanunda öngörülen kuralın uygulanmayacağını ve sürelerin birleştirilmeyeceğini kabul etmiştir (Örnek olarak, Yarg. 9. H.D., 05.11.2009, E. 2008/11592 K. 2009/30499 ve Şahlanan'ın kararı isabetsiz bulan inceleme, Şahlanan, F.: Yıllık Ücretli İzin Hesabında Kıdem Tazminatı Ödenmiş Sürelerin Durumu, (Aynı Konuda Karar İncelemesi II), İş Hukuku İle İlgili Yargıtay Kararları, Karar İncelemeleri, Mart 2011, 342-348; İctihadın gelişimi ve uygulanması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Özkaraca, 96 vd.).

Yukarıda açıkladığımız gibi, bu kıstasın da yasal bir dayanağı bulunmamaktadır. Kanun yıllık ücretli izin hakkı açısından aynı işveren yanında geçen sürelerin birleştirilmesini olumlu ya da olumsuz herhangi bir koşula bağlamamış, bu konuda bir ayırım yapmamıştır. “Hüküm açıksa yorum yapılmaz” (In claris non fit interpretatio) kuralı uyarınca farklı bir sonuca varmak mümkün görünmemektedir.

Belirtilen nedenlerle Yargıtay’ın inceleme konusu kararında, işçinin aynı işveren yanındaki önceki çalışmalarında hak ettiği tüm izinlerini kullanmış veya kullanmadığı izinlerin parasal karşılığını almış olsa da önceki hizmet süresinin yıllık ücretli izne hak kazanması ve izin gün sayısının uzunluğu açısından dikkate alınacağını kabul etmesi isabetlidir.

Yasa hükümlerinin uygulanması niteliğindeki bu tespitler isabetli olmakla birlikte, Yüksek Mahkeme inceleme konusu kararında bu tespitlere yer vermeden hemen önce, “... işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir...” ifadelerini de kullanmıştır. Bu incelemeyi yapmamızın sebebi de kararda yer alan ifadelerdir. Zira söz konusu ifadeler, kararda varılan sonucun tam aksi yönde bir anlam içermekte olup bu yönüyle de çelişkili bir tablo ortaya çıkmaktadır.

Yukarıda belirttiğimiz gibi, Yüksek Mahkeme tasfiyeye yönelik bu ifadeleri uzun zamandır kullanmaktadır. Uygulamada da Yargıtay kararlarında istikrarlı olarak yer verilen bu ifadeler nedeniyle sürekli olarak bir tereddüt yaşanmaktadır. Bu tereddütlerin giderilmesi için daha önce bu konuda bir inceleme kaleme almış ve “Yüksek Mahkeme’nin ... bundan sonraki kararlarında, aynı işveren yanındaki aralıklı çalışmalarda yıllık ücretli izne hak kazanma ve izin süresinin uzunluğu açısından önceki dönem çalışmalarının birleştirilerek göz önünde tutulacağı, bunun kanunda herhangi bir koşula bağlanmadığı, önceki çalışma döneminin sonunda kıdem tazminatının ödenmiş olmasının veya izinlerin kullandırılmış ya da iş sözleşmesi sona erdiğinde karşılığının ödenmiş olmasının birleştirmeye engel olmayacağı görüşünü benimsemesi isabetli olacaktır...” şeklinde düşüncelerimize yer vermiştik (Özkaraca, 102-103). İnceleme konusu kararda bu önerimizin dikkate alındığını ve önerdiğimiz esasların somut olaya da aynı şekilde uygulandığını memnuniyetle görmekteyiz. Ancak kararda eski içtihadla ilişkin ifadelerin de korunmuş olması, kuvvetle muhtemel bir unutkanlık sonucu olmakla birlikte, hala bazı tereddütlere neden olmaktadır.

Yüksek Mahkeme, 2022 yılında verdiği bir kararında da aynı şekilde, “... işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı

işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir...” ifadelerini kullanmıştır (Yarg. 9. H.D., 27.01.2022, E. 2021/12471 K. 2022/1343). Gerçi kararın devamında, “Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz” denilmekteyse de; izin kullandırılmış veya karşılığı ödenmişse bu çalışmaların aynı işveren yanında geçen sonraki çalışmalara eklenmeyeceği yönündeki ifadeler, uygulamada hala belirsizlikler yaratmaya devam etmektedir. Bu açıdan Yüksek Mahkeme’nin konuya ilişkin bundan sonraki kararlarında bu ifadelere yer vermesi veya bunları izin ücreti hesabı açısından kullanıyorsa bu hususa açıklık getirmesi isabetli olacaktır. Başka bir deyişle, şayet Yüksek Mahkeme daha önce iş sözleşmesi sona erdiğinde parasal karşılığı ödenmiş olan kullanılmamış izinlerin ücretlerinin, aynı işveren yanında sonraki çalışmanın bitiminde alınan son ücrete göre güncellenmeyeceğini kastetiyorsa bunu daha net ve anlaşılır biçimde ifade etmelidir. Kamuoyunda EYT’liler (Emeklilikte Yaşa Takılanlar) olarak bilinen, 08.09.1999 tarihi öncesinde sigortalı olan kişilerin yaş koşulu aranmaksızın yaşlılık aylığı almalarını öngören düzenlemenin kabul edilip yürürlüğe girmesi halinde, çok sayıda kişi yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini feshedip aynı işyerinde tekrar çalışmaya başlayacaktır. Bu nedenle de inceleme konumuz, yakın gelecekte çalışma yaşamının en güncel konularından birini oluşturabilecektir. İlgili düzenlemeden yararlanarak yaşlılık aylığı almak için iş sözleşmesini feshetmesinin ardından aynı işyerinde çalışmaya başlayan kişilerin yıllık ücretli izne esas hizmet süreleri, gerek tam yıldan arta kalan süreler gerek toplam hizmet süresi açısından aynı işyerindeki önceki hizmet süreleri de dikkate alınarak belirlenmelidir.

Sonuç:

Sonuç olarak Yüksek Mahkeme’nin inceleme konusu kararının isabetli olduğu kanaatindeyim.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2021/12471

Karar No.: 2022/1343

Tarihi: 27.01.2022

Karar Özeti:

Somut uyuşmazlıkta; davacının izin ücretinden yüzde 30 oranında indirim yapılarak alacağın hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır. İş Kanunu’nda sözleşmenin feshi üzerine ödenmesi gereken izin ücretinden takdiri indirimi öngören bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Yıllık ücretli izin hakkı, özde dinlenme hakkına ilişkin bir haktır. İşçinin kullandırılmayan yıllık iznine ilişkin ücretinden indirim yapılması mümkün değildir. Mahkemece bilirkişi raporunda belirlenen izin ücretinden indirim yapılarak karar verilmesi hatalı olup, kararın bu sebeple de bozulması gerekmiştir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 54

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı vekiliyle davalılardan ... Elektrik Dağıtım A.Ş. vekili tarafından istenildi, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin 01.01.2007 tarihinden itibaren davalı asıl işveren ... Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin değişen taşeronları nezdinde güvenlik görevlisi olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin 05.01.2015 tarihinde son alt işveren olan davalı ... Özel Güv. Hiz. Eğt. San. Tic. A.Ş. tarafından haklı neden olmaksızın feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatıyla yıllık izin ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalılar Cevabının Özeti:

Davalı ...Ş. vekili, davacının taleplerinin hukuki dayanaktan yoksun ve mesnetsiz olduğunu, zamanaşımı itirazında bulunduklarını, ayrıca davacının davalı kurumun işçisi olmadığını, hizmet alınan şirketlerin bünyesinde çalıştığını, bu sebeple de davanın husumet yönünden reddi gerektiğini ileri sürerek, davanın reddini talep etmiştir.

Davalı ... Özel Güv. Hiz. Eğt. San. Tic. A.Ş. vekili, 6552 Sayılı Kanun uyarınca asıl işverenin işçilik alacaklarından sorumlu olduğunu, davacının taleplerinin zamanaşımına uğradığını ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan ilk yargılama sonucunda, davanın kabulüne karar verilmiş olup, Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 15.01.2020 tarih, 2017/24534 Esas - 2020/339 Karar sayılı ilamıyla; davacının 8 yıllık çalışma süresi boyunca hiç yıllık izin kullanmadığı hayatın olağan akışına ters olduğundan, üstelik davacı tanıklarının 2011 yılından sonra yıllık izinlerini tam olarak kullandıklarını da ifade ettikleri hususu dikkate alınarak davacının konuya ilişkin beyanı alındıktan sonra tüm deliller birlikte değerlendirilip, sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik incelemeyle yazılı şekilde karar verilmesinin hatalı olduğu gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

Yerel mahkemece, bozma ilamına uyularak, bozma ilamı doğrultusunda davacı asılın beyanı alınarak yıllık izin ücreti alacağı yüzde 30 oranında indirim uygulanarak hüküm altına alınmış, bozma kararı kapsamı dışında kalan kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacağı yönünden ise karar verilmesine yer olmadığına dair karar verilmiştir.

Temyiz:

Mahkeme kararına karşı, davacı vekili ile davalı ...Ş. vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe:

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın kanuni gerektirici sebeplerine davacı vekili ile davalı ...Ş. vekilinin aşı-

ğdaki bentlerinin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Taraflar arasında bozmadan sonra, bozma konusu yapılmasa da bütün alacaklar (talepler) hakkında yeniden hüküm kurulmasının gerekip gerekmediği noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 10.10.2012 tarihli ve 2012/9-851 Esas, 2012/705 Karar sayılı kararında özetle, Yargıtay bozma ilamından sonra yapılan yargılama sonucunda verilecek kararlarda, bozma konusu yapılmasa da her bir taleple ilgili olarak yeniden ayrı ayrı hüküm kurulması gerektiği belirtilmiştir.

Mahkemece, bozmadan sonra verilecek kararda bozma kapsamı dışında kalsın ya da kalmassın her bir taleple ilgili olarak yeniden olumlu veya olumsuz bir hüküm kurulmalıdır.

Somut uyuşmazlıkta, Mahkeme tarafından bozma sonrası yapılan yargılama sonucunda, Yargıtay tarafından bozma konusu yapılmayan kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacakları yönünden "Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 17/03/2016 tarih ve 2017/24534 Esas-2020/339 Karar sayılı ilamıyla davacının kıdem ve ihbar alacakları yönünden verilen karar bozma ilamı kapsamı dışında kaldığından tekrar bu hususta karar verilmesine yer olmadığına," şeklinde karar verilmesi, yukarıda özetlenen Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kararına ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 297. maddesine aykırıdır.

Mahkeme tarafından bozmadan sonra verilecek kararda bozma kapsamı dışında kalsın ya da kalmassın her bir taleple ilgili olarak yeniden Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 297. maddesine uygun şekilde yeniden hüküm kurulmalıdır.

3. Taraflar arasındaki bir diğer uyuşmazlık davacının yıllık izin ücretinden indirim yapıp yapılamayacağı noktasındadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 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.

Aktin 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. 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.

Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullanılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.

İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen yasal ya da artırılmış bildirim öneliyle 27. madde uyarınca işçiye verilmesi gereken iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe girmez. Kanundaki bu düzenleme karşısında işçi tarafından ihbar öneli feshin halinde bildirim öneli ile yıllık izin süresinin iç içe girebileceği kabul edilmelidir.

Kanunda, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. Sözleşmenin feshi anı, yıllık ücretli izin hakkının ücrete dönüşmesi, bir başka anlatımla izin ücretine hak kazanma zamanı olarak Kanunda belirtilmiştir. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir.

İşe iade davası sonunda işçinin işe başlatılmadığı tarihte iş sözleşmesi feshedilmiş sayıldığından izin ücreti hesabında işçinin işe başlatılmadığı tarihte alması gereken ücret dikkate alınmalıdır.

İşverenin işçiyi işe başlatması durumunda, iş ilişkisi kesintisiz devam ettiğinden, kullanılmayan izin ücretine de hak kazanılması söz konusu olmaz. Daha önce işçiye kullanılmayan izinler karşılığı olarak ödenmiş olan izin ücretleri de işverence geri istenebilir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinde işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemeyeceği kurala bağlandığına göre, işçinin daha önce ödenen izin ücretinin işe iade sonunda işçinin işe başlaması halinde işçinin kullanmadığı izin hakkına sayılması da doğru olmaz. 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.

Sözleşmenin feshi üzerine ödenmesi gereken izin ücretinden taktiri indirim yapılması doğru değildir.

Somut uyuşmazlıkta; davacının izin ücretinden yüzde 30 oranında indirim yapılarak alacağın hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır. İş Kanunu'nda sözleşmenin feshi üzerine

ödenmesi gereken izin ücretinden taktiri indirimi öngören bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Yıllık ücretli izin hakkı, özde dinlenme hakkına ilişkin bir haktır. İşçinin kullanılmayan yıllık iznine ilişkin ücretinden indirim yapılması mümkün değildir. Mahkemece bilirkişi raporunda belirlenen izin ücretinden indirim yapılarak karar verilmesi hatalı olup, kararın bu sebeple de bozulması gerekmiştir.

4. 492 Sayılı Harçlar Kanunu'nun 8. maddesine göre, bir hükmün bozulmasını müteakip verilecek hükümlerden yeni bir hüküm gibi karar ve ilam harcı alınır ve bozulan hükümden evvelce alınmış olan karar ve ilam harcı, müteakip hükme ait harçtan mahsup olunur.

Somut dosyada, bozmadan önce ödenen karar ve ilam harcının bulunup bulunmadığı denetlenerek sonucuna göre bozmadan sonraki hükümde belirlenen harçtan mahsup edilip edilmeyeceği değerlendirilmeli ve sonucuna göre karar ve ilam harcı tutarı belirlenerek tahsiline ilişkin hüküm kurulmalıdır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgili lere iadesine, 27.01.2022 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2017/27839

Karar No.: 2018/1082

Tarihi: 23.01.2018

Karar Özeti:

İşçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullanılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz. Somut uyuşmazlıkta; mahkemece davacının 26.09.2008-10.09.2009 tarihleri arasında 11 ay 14 gün çalışmasının olduğu belirtilmekle davacının yıllık izin ücreti hesaplanmıştır. Oysa davacının yıllık izin alacağına hak kazanması için en az 1 yıl çalışması gerekmektedir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 53-54

Yargıtay Kararı

Davacı, ihbar tazminatıyla ücret alacağı, yıllık izin ücreti,

fazla mesai ücreti, mahrum kalınan ücret alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı ve davalılardan tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimî tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının 20.09.2008- 10.09.2009 tarihleri arasında 11 ay, 20 gün davalı şirketinprojesinde tekniker olarak çalıştığını, haftanın 7 günü 08.00 ile 21.00-22.00 saatleri arasında çalıştırıldığını, ayda 2 kez Cuma günleri hafta tatili izni bulunmasına rağmen bu izinlerin kullanılmadığını, dini ve milli bayramlarda da çalıştırıldığını, iş akdinin 10.09.2009 tarihi itibarıyla feshedildiğini, önceki 03.08.2009 tarihli fesih bildiriminin işleme konulmadığını, aylık 2000 Euro ücret aldığını, ayrıca lojman, yol ve yemek yardımında bulunulduğunu, Eylül 2009'dan 310 Euro aylık ücret, iş sözleşmesi hükmüne göre 23 gün karşılığı 1467 Euro yıllık ücretli izin ücreti alacağı bulunduğunu, işverenin 20.11.2009 tarihli yazısıyla bu alacakların büyük kısmını kabul ettiğini, fazla mesai ücreti, sözleşme 1 yıl süreli olduğundan bakiye 10 günlük yaklaşık 666 Euro mahrum kalınan ücret alacağı bulunduğunu, iş sözleşmesinin davalı ... Turizm Yatırımcılığı A.Ş. ile imzalandığını, ancak kanunları gereği birtakım işlemlerin şirket üzerinden yürütüldüğünü, her iki şirketin birlikte sorumlu olduğunu iddia ederek fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla aylık ücret, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, erken fesih nedeniyle bakiye süre ücreti ve ihbar tazminatının fesih tarihinden itibaren en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiş, yargılama sırasında aleyhine açtığı davadan ve bakiye süre ücret alacağından feragat etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının müvekkili şirkette bir çalışması bulunmadığını, isteklerinin haksız olduğunu, müvekkili şirketin iç yönetmelik hükümleri gereği 270 saati kadar olan fazla mesai ücretlerinin maktu ücret içerisinde olduğunu, belirli süreli iş sözleşmesinde bakiye süre ücretinin tam olarak istenebilmesinin Borçlar Kanunu'nun 325. maddesi ve Yargıtay içtihatlarına göre mümkün olmadığını, bakiye süre içinde davacının elde ettiği gelir ve tasarruflarının tespit edilmesi gerektiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Bozma ilamı ve Yerel Mahkeme Kararının Özeti ve Yargılama Süreci:

Mahkemece ilk kararında, davacı tarafça bilirkişi ücreti kesin süre içerisinde yatırılmadığı gerekçesiyle davanın usulden reddine karar verilmiştir.

Hüküm davacı tarafın temyizi üzerine Dairemizin 04.03.2013

tarih ve 2013/5171 E., 2013/7509 K. sayılı ilamı ile; "...Uyusmazlığa konu davanın 1086 sayılı HUMK zamanında açılması nedeni ile Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı uyarınca uygulanma olanağı bulunmayan gider avansı ile ilgili 6100 sayılı HMK'nin 120. maddesi uyarınca sadece HMK'nin 324. maddesi uyarınca delil avansı istenebileceği veya resen hesap raporu alınacak ise giderin aynı kanunun 325. maddesi uyarınca yapılması gerektiği gözden kaçırılarak, kapsamı da belirtilmeden yazılı şekilde gider avansı istenmesi yerinde olmadığı ve verilen kesin sürede bilirkişi ücreti olan gider avansının yatırılmadığı gerekçesi ile davanın usulden reddine karar verilmesi hatalı olduğu gibi mahkemenin davanın reddine dayanak aldığı, davacı vekiline verilen kesin süreye ilişkin ara kararında "belirtilen sürede ara karar gereğinin yerine getirilmemesinin sonuçlarının da açıklanmaması doğru değildir," gerekçesiyle bozulmuştur.

Mahkemece bozmaya uyularak alınan bilirkişi raporu değerlendirilerek davacının davalı nezdinde 11 ay 14 gün çalıştığı, dosya kapsamı itibarıyla fazla çalışma ücret alacağı, aylık ücret alacağı, yıllık izin ücret alacağı olduğu, ancak taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi kurulması sebebiyle ihbar tazminatı alacağı oluşmadığı, bakiye süre ücret alacağından ve hakkındaki davasından feragat ettiğinden davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bendler kapsamı dışında kalan diğer temyiz itirazlarının reddine,

2. Taraflar arasındaki uyusmazlık davacının iş sözleşmesinin belirli süreli kabul edilip edilemeyeceği ve ihbar tazminatını hak edip etmeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesinden söz edilebilmesi için sözleşmenin açık veya örtülü olarak süreye bağlanması ve bunun için objektif sebeplerin varlığı gerekir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde, "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslî bir sebep olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslî sebebe dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar" şeklinde düzenleme ile bu konudaki esaslar belirlenmiştir.

İş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı vurgulanarak ana kural ortaya konulmuştur. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması istisnadır. Kanunda belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun or-

taya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir.

Belirli iş sözleşmesinin varlığının kabulü için hangi durumların objektif sebep olarak kabul edilebileceği 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde örnek kabilinden sayılmıştır: İşin niteliği gereği belirli bir süre devam etmesi, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması, kanunda gösterilen bu sebepler tahdidi olarak değil, örnek kabilinden verilmiş; benzer hallerde belirli iş sözleşmesi kurulması imkânı açık tutulmuştur. Zira, söz konusu hükümde açık olarak "...gibi objektif koşullara bağlı olarak" ifadesine yer verilmiştir.

Türk hukuk mevzuatında, belirli iş sözleşmelerinin yapılmasını zorunlu kılan veya buna imkân sağlayan düzenlemeler de bulunmaktadır. Örneğin, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesinin 1. fıkrasına göre, kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticilerle kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olmak üzere en az bir yıl süreli yapılır. Böylece, iş sözleşmesinin özel okul öğretmenler, müdür ve diğer yöneticileri ile yapılacak iş sözleşmelerinin bir yıldan az süreli olmaması zorunludur.

4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinin 2 ve 3. fıkralarında zincirleme yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bir sebebe dayanması halinde belirli süreli olma özelliğini koruyacağı; aksi takdirde belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılacağı düzenlenmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasının objektif sebebi varsa ve bu sebep devam ediyorsa veya yeni bir sebep ortaya çıkmışsa belirli süreli iş sözleşmeleri yenilenebilir şeklinde değerlendirilmelidir. Zincirleme iş sözleşmelerini belirli süreli niteliğini koruyabilmeleri için her birinde aranan objektif sebeplerin aynı olması da şart değildir.

Somut uyuşmazlıkta; taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesi belirli bir zaman dilimi ile sınırlandırılmış ise de iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasını gerektiren objektif şartlar mevcut değildir. Davacının yaptığı iş dikkate alındığında iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılmasında objektif bir sebep bulunmadığından, davacının fiilen çalıştığı süreler toplanmak suretiyle ihbar tazminatı hesaplanmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir.

3. Taraflar arasında, davacı işçinin çalışma süresi boyunca yıllık izine hak kazanıp kazanmadığı hususunda 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, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 54. 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. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenecek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.

Somut uyuşmazlıkta; mahkemece davacının 26.09.2008-10.09.2009 tarihleri arasında 11 ay 14 gün çalışmasının olduğu belirtilmekle davacının yıllık izin ücreti hesaplanmıştır. Oysa davacının yıllık izin alacağına hak kazanması için en az 1 yıl çalışması gerekmektedir. Hal böyle olunca, davacının yıllık izin alacağına hak kazanamayacağına kabul edilmesi gerekirken, mahkemece yıllık izin alacağına hükmedilmesi doğru değildir. Kaldı ki; davacı tarafın yıllık izin talebinin 1000 TL olmasına rağmen mahkemece talep aşılarak bilirkişi raporunda belirtilen miktarın hüküm altına alınması da hatalı olup bozmayı gerektirmektedir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine 23.01.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2015/18282

Karar No.: 2017/22167

Tarihi: 29.12.2017

Karar Özeti:

Yıllık izin ücretine esas kıdem belirlenmesinde aralıklı çalışmada tasfiye söz konusu olmayacağından davacının izne esas kıdemini iki dönem çalışmasının toplanarak belirlenmesinde yasaya aykırılık yoktur.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 54

Yargıtay Kararı:

Davacı, kıdem tazminatıyla ulusal bayram ve genel tatil üç-

reti, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı işverenlik işçisi olarak çalışmaya başladığını, 31.03.2013 tarihinde iş akdinin 4857 Sayılı Yasa'nın 29. maddesi gereğince feshedildiğini, ihbar tazminatının ödendiğini ancak, kıdem tazminatı alacağının tüm hizmet süresini kapsamayacak şekilde eksik ödendiğini, bu kapsamda izin tatili alacağının da ödenmediğini, ayrıca feshe bağlı olmayan işçilik alacaklarından fazla mesai alacakları ile dini ve milli bayram alacaklarının ödenmediğini iddia ederek bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacı vekilinin dilekçesinde işe giriş tarihinden itibaren bir takım işçi alacaklarını talep ettiğini, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu kapsamında söz konusu alacakların zamanaşımına uğradığını, ücret alacaklarında 5, diğer alacaklarda 10 yıllık zamanaşımı süresinin dolduğunu, hizmet süresinin dava dilekçesinde yanlış beyan edildiğini, davacının fazla çalışma ve tatil ücretlerinin iş yeri dosyasında da görüleceği üzere eksiksiz ödendiğini, kıdem ve ücret alacaklarının brüt ücret üzerinden hesap edilerek fesihle birlikte ödendiğini, izinlerinin kullandırıldığını, kalan izinlerine istinaden de ücretin işten ayrılma sırasında davacıya ödendiğini, açılan davanın maddi menfaat sağlamak amacıyla açıldığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının iş akdi davalı işveren tarafından feshedildiğinden, davacıya bir miktar kıdem tazminatı da ödendiğinden, davacının kıdem tazminatına hak kazandığı, davacının fazla mesai ve genel tatil ücreti alacağı bulunduğunu ispat edemediği, ücret bordrolarının davacı tarafından imzalandığı ve ücretin bu banka kanalıyla ödendiğinin tespit edildiğinden davacının fazla mesai ve genel tatil ücreti alacağı bulunmadığı, davalı tarafın davacının yıllık izinlerinin kullandığını veya karşılığının ödendiğini yazılı belgelerle ispat edemediği, bu nedenle davacının yıllık izin ücreti alacağı bulunduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki

bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının, davalı işyerinde iki dönem çalıştığı, ilk dönemin tazminatı ödenecek sona erdiği, tazminat olarak davacıya 7964,95 TL'nin ödendiği, davacının ilk dönem çalışmasının 31.12.2001 tarihinde sona erdikten sonra ikinci dönem çalışmasının 15.05.2003 tarihinde başladığı, aradaki boşluk nedeniyle ilk dönem çalışmasının kesintisiz devam ettiğinin kabul edilemeyeceği, bu tasfiye nedeniyle davacının ikinci dönem çalışmasına ilişkin değerlendirme yapılması gerektiği, 05.01.2015 tarihli bilirkişi ek raporundan davacının ikinci dönem çalışmasına ilişkin kıdem tazminatının fazlasıyla ödendiği ve davacının fark kıdem tazminatı alacağının olmadığı anlaşıldığından davacının kıdem tazminatı talebinin reddi yerine kabulü hatalıdır.

3. Yıllık izin ücretine esas kıdem belirlenmesinde aralıklı çalışmada tasfiye söz konusu olmayacağından davacının izne esas kıdem belirlenmesinde yasaya aykırılık yoktur. Ancak davacının ilk dönem çalışması 06.05.1987 tarihinde başlamış olup bu çalışma 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı Yasa'dan önceki 1475 sayılı Yasaya tabi geçmiştir. 1475 sayılı Yasa ile 4857 sayılı Yasa'daki yıllık ücretli izin süreleri farklılık arz etmektedir. Bu nedenle davacının yıllık ücretli izin alacağı iki dönem çalışmasının toplamı üzerinden ancak 10.06.2003 tarihinden önce hak edilenler 1475 sayılı Yasa'daki sürelerle göre, sonrası için ise 4857 sayılı Yasa'daki sürelerle göre, kullanılan izinler ve fesihte yapılan ödeme dikkate alınarak hesaplanmalıdır.

4- Davacı, fazla mesai ücretlerinin ödenmediğini iddia ederek talepte bulunmuş davalı ise davacının alacaklarının bordro ile kendisine ödendiğini savunmuştur. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda ise davacının fazla mesai ücretlerinin bordrolarda tahakkuk ettirildiği ve karşılığının ödendiği gerekçesiyle alacağın bulunmadığı bildirilmiştir. Dosya arasında bulunan bordrolar incelendiğinde davacı adına fazla mesai ücreti tahakkukunun bulunmadığı, bazı aylarda genel tatil ücreti tahakkuk ettirildiği, tahakkuk ettirilen ücretin bordronun açıklama kısmında aynı miktar üzerinden ek kazanç olarak gösterildiği anlaşılmakla bordrolarda tahakkuk bulunmadığı halde fazla mesai tahakkuku var kabul edilerek davacının fazla mesai ücreti talebinin reddine karar vermek hatalıdır.

Mahkemece yapılacak iş, davacı tanık beyanlarını dikkate almak suretiyle davacının fazla mesai ücreti alacağının bulunup bulunmadığını değerlendirmek ve sonuca gitmektir. Eksik inceleme ve yetersiz gerekçeyle sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine 29.12.2017 gününde oybirliği ile karar verildi.