

TEKSTİL
İŞVEREN

MART 2023

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ

HUKUK

151



İHBAR SÜRESİ İÇİNDE YILLIK ÜCRETLİ İZİN KULLANILMASININ YAPTIRIMI (Karar incelemesi)



**Prof. Dr. Ercüment
ÖZKARACA**

Bursa BAM 3. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2019/1887

Karar No.: 2020/1016

Tarihi: 22.06.2020

Karar Özeti:

Davacıya işverence 20.07.2016 tarihinde ihbar öneli verilerek sözleşmesinin 20.09.2016 tarihinde sona ereceği bildirilmiştir. Davalı 8 haftalık ihbar önelinin içerisinde davacıya Ağustos ayında 10 gün yıllık izin kullandırmıştır. Yıllık izinle ihbar öneli iç içe geçemeyeceğinden yıllık izinin ihbar önelinden önce kullandırılması asıl olup hiçbir şekilde ihbar öneli ile yıllık izin iç içe girmemelidir. Davalının ihbar önelinin içerisinde yıllık izin kullandırması nedeniyle ihbar önelinin bölünmezliği ilkesi ihlal edildiğinden ihbar tazminatı talebinin kabulü yerindedir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m.17, m. 59

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı:

Davacı İddiası:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı F1 Madencilik San. ve Tic. Ltd. Şti.'de 22.03.2005 tarihinde ağır vasıta kamyon şoförü olarak çalışmaya başladığını, davacının fasıllı çalışmalarından sonra hizmet akdinin 20.09.2016 tarihinde davalı işveren tarafından haklı bir sebep olmaksızın sona erdirildiğini, müvekkilinin en son aylık net 1800,00 TL ücret aldığını, yemek ve servis imkânının sağlandığını, müvekkilinin 07.00-18.00 saatleri arasında çalıştığını, bu çalışmanın haftanın yedi günü devam ettiğini, bu çalışması sırasında müvekkilinin hem fazla mesai yaptığını, hem de hafta tatili yapmadan çalıştığını, ayrıca dini bayramlar haricindeki ulusal bayram genel tatil günlerinde çalışan müvekkiline bu çalışmaların karşılığının ödenmediğini, açıklanan nedenlerden dolayı fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla, şimdilik 60,00 TL alacağın kıdem tazminatı için akdin feshi tarihinden, fazla mesai ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti ve hafta tatili ücreti alacakları için dava tarihinden itibaren en yüksek banka mevduat faiziyle, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti alacağı için dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davalıdan tahsiline, yargılama giderleriyle vekalet ücretinin davalıya yükletilmesine karar verilmesini talep

etmiş, yargılama aşamasında ıslah dilekçesiyle dava dilekçesinde 10'ar TL talep ettiği alacaklarından kıdem tazminatını 5034,57 TL, ihbar tazminatını 2936,30 TL, yıllık izin farkını 49,80 TL hafta tatili ücreti alacağını 3633,67 TL, UBGİT ücreti alacağını 1440,83 TL daha artırarak karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Savunması:

Davalı vekili, açılan davanın haksız ve yersiz olduğunu, zamanaşımı itirazında bulunduklarını, dava dilekçesinin talep sonucunun açık olmaması nedeniyle mevzuata uygun olmadığını, davacının 10.04.2013-20.09.2016 tarihleri arasında davalı işyerinde işçi olarak çalıştığını, işin sona ermesi nedeniyle çalışma süresine göre hesaplanan 6986,94 TL kıdem tazminatının banka aracılığıyla davacıya ödendiğini, 05.10.2012 tarihli fesih bildirimi yapıldığını, 01.08.2011-29.11.2012 tarihleri arasındaki çalışmasının ihbar önel fesih bildirimi yapılarak ve 2491,61 TL kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edildiğini, davacının 21.11.2007-16.12.2007 ve 03.05.2008-10.01.2009 tarihleri arasındaki çalışma dönemi için ibraname verdiğini, 23.03.2006 - 29.12.2006 tarihleri arasındaki çalışmalarını için 1053,48 TL kıdem tazminatı ödendiğini, davacıya 22.07.2016 tarihli fesih bildirimiyle 20.09.2016 tarihinde iş sözleşmesinin sona ereceğinin yazılı olarak davacıya bildirildiğini, davacının iş arama iznini iş bitiminde toplu olarak kullanacağını bildirdiğini, bu nedenle davacının ihbar tazminatı alacağının bulunmadığını, davacıya ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapıldığını, ücret hesap pusulalarında ve ücret bordrolarında fazla çalışma sütunu bulunduğunu ve her ay farklı miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapıldığını, davacının ihtirazı kayıt sunmadığını, davacının fazla çalışma yaptığını yazılı delille ispatlaması gerektiğini, davacının yıllık izin ücreti alacağının bulunmadığını, davacının ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve hafta tatili ücreti alacağının bulunmadığını, bu nedenlerden dolayı davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece;

1. Davanın Kısmen kabulü, Kısmen reddi ile;

a. Kıdem tazminatı alacağı olan brüt 5044,57 TL'nin akdin feshi tarihi olan 20.09.2016 tarihinden itibaren işleyecek

en yüksek banka mevduat faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

b. İhbar tazminatı alacağı olan brüt 2946,30 TL'den 10,00 TL'sinin dava tarihi olan 09.03.2017 tarihinden, bakiye 2936,30 TL'sinin ise ıslah tarihi olan 30.03.2018 tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

c. Yıllık izin ücreti alacağı olan alacağı olan brüt 59,80 TL'den 10,00 TL'sinin dava tarihi olan 09.03.2017 tarihinden, bakiye 49,80 TL'sinin ise ıslah tarihi olan 30.03.2018 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

d. Ulusal bayram genel tatil ücreti alacağı olan brüt 1224,89 TL'ye yüzde 20 oranında hakkaniyet indirimi uygulanmak suretiyle brüt 699,62 TL'den 10,00 TL'sinin dava tarihi olan 09.03.2017 tarihinden, bakiye 689,62 TL'sinin ise ıslah tarihi olan 30.03.2018 tarihinden itibaren işleyecek en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin istemin reddine,

e. Hafta tatili ücreti alacağı olan brüt 3080,45 TL'ye yüzde 20 oranında hakkaniyet indirimi uygulanmak suretiyle brüt 2464,36 TL'den 10,00 TL'sinin dava tarihi olan 09.03.2017 tarihinden, bakiye 2454,36 TL'sinin ise ıslah tarihi olan 30.03.2018 tarihinden itibaren işleyecek en yüksek banka mevduat faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin istemin reddine,

f. Davacının fazla mesai ücreti alacağı talebinin Reddine,

2. Yasal kesintilerin infaz aşamasında gözetilmesine," şeklinde karar verilmiştir.

İstinaf Sebepleri:

Davalı vekili istinaf dilekçesiyle, kıdem tazminatı alacağı hesaplanırken, ibranameyle tasfiye edilen 16.12.2007 ve 10.01.2009 tarihinde sona eren çalışmaların ve 01.08.2011-29.11.2012 tarihleri arasında olan kıdem tazminatı ödenen ve ihbar öneli verilen sürenin tasfiye edildiğini, bu sürelerin kıdem süresinden dışlanması gerektiğini, davacıya fesih bildirimiyile iş sözleşmesinin sona ereceği yazılı olarak bildirildiğini ve davacı iş arama iznini toplu olarak kullanmak istediğini ve mevzuata uygun olarak işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlayacak şekilde kullandığını, davacının hakettiği ve kullanmadığı yıllık iznini kullandıktan sonra iş arama iznini kullandığını, ihbar süresi içinde yıllık iznini kullanmasında hukuki bir engel bulunmadığını, hafta tatili ücretiyle UBGT ücreti hüküm altına alınırken davacı tanıkları K'nın beyanları esas alındığını, tanığın aynı mahiyette olan davası derdest olduğunu (Orhaneli Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi 2017/179 Esas sayılı dosya), davalı işverenle husumetli olan ve davanın kabulünde menfaati olan işçinin beyanına itibar edilemeyeceğini, vardiya değişimlerinde kesintisiz 24 saat dinlendirilmek şartıyla vardiya değişimlerinde hafta

tatili kullandırılması mevzuata uygun olduğunu, hafta tatili alacağı bulunmadığını, vardiya değişimlerinde işçi, 1 saat sonra değil 25 saat sonra tekrar işbaşı yaptığını, davacının ücret hesap pusulalarının ve ücret bordroları imzalı olup ve ihtirazi kayıtsız olarak banka ödemelerini kabul ettiğini, davacının ulusal bayram ve resmi tatil gününde çalışmış ise ücreti kendisine ödendiğini, hafta tatili ücretiyle UBGT ücreti alacaklarına yüzde 20 oranında hakkaniyet indirimi uygulanmasının hatalı olduğunu, 1/3 oranında hakkaniyet indirimi yapılması gerektiğini, cevap dilekçesinde yemin deliline dayanmış olmalarına rağmen davacıya yemin ifa ettirilmediğini belirterek yerel mahkeme kararının kaldırılarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İstinaf Taleplerinin Değerlendirilmesi ve Gerekçe:

6100 sayılı HMK'nin 355. maddesi gereğince kamu düzenine aykırılık halleri dışında istinaf sebepleriyle bağlı olarak yapılan inceleme sonunda;

Taraflar arasında uyumsuzluk; davacının kıdem tazminatına esas alınacak çalışma süresiyle davacının kıdem-ihbar tazminatıyla hafta tatili ücret alacağı ve UBGT ücret alacaklarına hak edip etmediği hususlarındadır.

1475 sayılı Yasanın 14/2 maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında, işçinin daha önceki fasilalı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirmesi için 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. Yine, istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi, kıdem tazminatına hak kazanmayacağından, istifa yoluyla sona eren önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. 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.

4857 sayılı Kanun'un 54'üncü 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. 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 hesaplaması 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.

İncelenen dava dosyasında, itibar edilen bilirkişi raporunda 16.12.2007 ve 10.01.2009 (bilirkişi raporundaki 3. ve 4. dönem) ve 01.08.2011 - 29.11.2012 (bilirkişi raporundaki 6. dönem) tarihleri arasındaki çalışmaların tasfiye edildiği kabul edilerek kıdem süresinde nazara alınmadığı anlaşıldığından, davalı vekilinin buna ilişkin istinaf talebinde hukuki yarar yoktur.

Davacının diğer dönem çalışmalarının birleştirilerek kıdem tazminatı ve hesaplanmasında hatalı bir durum yoktur. Son dönem çalışmasının (bilirkişi raporunda 7. dönemin) kıdem tazminatı ödenmesi gerektirecek şekilde sona erdiğine ilişkin ihtilaf yoktur.

Davacıya işverence 20.07.2016 tarihinde ihbar öneli verilerek sözleşmesinin 20.09.2016 tarihinde sona ereceği bildirilmiştir. Davalı 8 haftalık ihbar önelinin içerisinde davacıya Ağustos ayında 10 gün yıllık izin kullandırmıştır. Yıllık izinle ihbar öneli iç içe geçemeyeceğinden yıllık izinin ihbar önelinden önce kullanılması asıl olup hiçbir şekilde ihbar öneli ile yıllık izin iç içe girmemelidir. Davalının ihbar önelinin içerisinde yıllık izin kullandırması nedeniyle ihbar önelinin bölünmezliği ilkesi ihlal edildiğinden ihbar tazminatı talebinin kabulü yerindedir.

Somut uyuşmazlıkta; davacı, hafta tatili ve dini bayramlar dışındaki genel tatil günlerinde çalışma yaptığını iddia ederek fazla çalışma ücreti talep etmiştir. Dinlenen davacı ve davalı tanıkları iş yeri çalışma koşullarıyla ilgili iddiayı doğrulamışlardır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, hafta tatili ücreti alacağı, davacının talebi ve tanık beyanları doğrultusunda hesaplanmıştır. Davacının vardiya değişimleri nedeniyle ayda 1 hafta tatilini kullanmadığı anlaşılmaktadır. Diğer yandan tanık anlatımlarına göre davacı yanın dini bayramlar haricindeki genel tatil günlerinde çalıştığı ve UBGT alacağını ispat ettiği, davalı yanın ise davacıya UBGT alacağı ücretinin ödendiğini ispat edemediği görülmektedir.

Davacı, söz konusu kalem alacaklarını tanık beyanlarıyla ispatlamıştır. Karşılığının ödendiğinin ise davalı tarafça ispatlanamadığından davalı vekillerinin bu yönleri amaç-

layan istinaf itirazı bu nedenle yerinde görülmemiştir. Bilindiği üzere, mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 254. maddesiyle 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 255. maddesi uyarınca aksine ciddi ve inandırıcı delil ve olaylar bulunmadıkça asıl olan tanıkların gerçeği söylemiş olmalarıdır. Akrabalık veya diğer bir yakınlık başlı başına tanık beyanını değerden düşürücü bir sebep sayılamaz. Nitekim, aynı ilkeler Hukuk Genel Kurulu'nun 13.04.2011 gün ve E:2010/2-751, K:2011/96; 12.09.2012 gün ve E:2012/2-387, K: 551 sayılı ilamlarında da benimsenmiştir. Tanıkların salt davası bulunmasının beyanlarına itibar edilmemesi sebebi yapılması mümkün değildir.

Son olarak, hükme esas alınan hesap raporu denetime elverişli olup, iş yeri ve kurum kayıtlarına ve bu arada sunulan ücret bordrolarına uygun olarak düzenlenmiş ve herhangi bir hesap hatası içermemektedir. İspat yükü üzerinde olan davalı işveren tarafından ödendiği ispatlanamayan kıdem ve ihbar tazminatıyla hafta tatili ücret alacağı ve genel tatil ücret alacağı hüküm altına alınmıştır.

Her ne kadar davalı tarafça, mahkemenin yemin delilini hatırlatmadığı savunulmuşsa da cevap dilekçesinde yemin deliline dayanılmasına rağmen, davalı tarafça davacıya yemin teklif edilmediğinin ve HMK'ye göre mahkemenin yemin delilini hatırlatma görevi olmadığının anlaşılması üzerine bu yöne ilişkin istinaf itirazı yerinde görülmemiştir.

Fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil ücretlerinin yazılı belgelere dayanmaksızın ve uzun bir süre için hesaplanması halinde Yargıtayca hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Anılan işçilik alacaklarının tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda, böyle bir indirimle gidilmemektedir. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline ve işin düzenlenmesine ve hesaplanan anılan işçilik alacaklarının miktarına göre taktir edilmelidir. Hakkın özünü ortadan kaldıracak oranda bir indirimle gidilmemelidir.

Bir işçinin günlük normal çalışma süresinin üzerine sürekli olarak fazla çalışma yapması ve hafta tatili ve UBGT günlerinde sürekli çalışması yaşamın olağan akışına aykırı olup hastalık, mazeret, izin gibi nedenlerle belirtilen şekilde çalışılmayan günlerin olması kaçınılmaz olduğundan (9. Hukuk Dairesi 18.7.2008, 2007/25857 Esas), tanık anlatımlarına göre belirlenen ücret alacakları için bilirkişi raporuna göre hesaplanan miktardan işçinin raporlu, mazeretli, izinli olduğu günlerle çalışılmayan günler göz önünde bulundurularak Türk Borçlar Yasası'nın 51 ve 52. maddeleri gereğince takdiren yüzde 30 oranında makul hakkaniyet indirimi yapılması gerekirken, yerel mahkeme tarafından hafta tatili ücret alacağı ve UBGT

ücret alacağına yüzde 20 oranında hakkaniyet indirimi yapılarak fazla miktarda karar verilmesi hatalı olmuştur. UBG'T ücret alacağında yüzde 30 hakkaniyet indirimi sonucu alacak miktarı "857,42" TL olarak bulunmuşsa da ilamda alacağın "699.62" TL olarak yazılması nedeniyle (yüzde 20 hakkaniyet indiriminin "979,91" TL olması gerekmektedir) davalı yararına oluşan kazanılmış hak korunmuştur.

Anılan nedenlerle, hafta tatili ücret alacağı ve UBG'T ücret alacağının fazla tespiti nedeniyle davalı vekilinin istinaf talebinin kabulüne 6100 sayılı HMK'nin 353/1-b-2 maddesi gereğince yerel mahkemenin kararının kaldırıldığına dair aşağıdaki hüküm kurulmuştur.

Hüküm:

1. Davalı vekilinin istinaf talebinin kısmen kabulü ile, HMK'nin 353/1-b-2. maddesi gereğince; Orhaneli Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi'nin 2017/186 Esas-2019/115 Karar sayılı ilamının KALDIRILMASINA,

2. Davanın KISMEN KABULÜ ile,

a. Kıdem tazminatı alacağı olan brüt 5044,57 TL'nin akdin feshi tarihi olan 20.09.2016 tarihinden itibaren işleyecek en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

b. İhbar tazminatı alacağı olan brüt 2946,30 TL'den 10,00 TL'sinin dava tarihi olan 09.03.2017 tarihinden, bakiye 2936,30 TL'sinin ise ıslah tarihi olan 30.03.2018 tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

c. Yıllık izin ücreti alacağı olan brüt 59,80 TL'den 10,00 TL'sinin dava tarihi olan 09.03.2017 tarihinden, bakiye 49,80 TL'sinin ise ıslah tarihi olan 30.03.2018 tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

d. Ulusal bayram genel tatil ücreti alacağı olan brüt 1224,89 TL'ye yüzde 30 oranında hakkaniyet indirimi uygulanmak suretiyle davalı yararına oluşan kazanılmış hak korunarak brüt 699,62 TL'den 10,00 TL'sinin dava tarihi olan 09.03.2017 tarihinden, bakiye 689,62 TL'sinin ise ıslah tarihi olan 30.03.2018 tarihinden itibaren işleyecek en yüksek banka mevduat faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin istemin reddine,

e. Hafta tatili ücreti alacağı olan brüt 3080,45 TL'ye yüzde 30 oranında hakkaniyet indirimi uygulanmak suretiyle brüt 2156,31 TL'den 10,00 TL'sinin dava tarihi olan 09.03.2017 tarihinden, bakiye 2146,31 TL'sinin ise ıslah tarihi olan 30.03.2018 tarihinden itibaren işleyecek en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin istemin reddine,

f) Davacının fazla mesai ücreti alacağı talebinin RED-DİNE,... Dair dosya üzerinden yapılan inceleme sonunda 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 362/1-a maddesi gereğince KESİN olmak üzere, OYBİRLİĞİ ile karar verildi. 22.06.2020

Kararın İncelenmesi:

Karara konu olayda davalı işverence 20.07.2016 tarihinde davacı işçiye sekiz haftalık bildirim süresi verilerek iş sözleşmesinin 20.09.2016 tarihinde sona ereceği bildirilmiştir. İnceleme konumuz açısından önem taşıyan husus, yerel mahkemenin, davacıya, İş Kanunu m. 17 uyarınca en uzun yasal süre olan sekiz haftalık fesih bildirim süresi verilmiş olmasına rağmen, ihbar tazminatına hükmetmiş olmasıdır. Bölge Adliye Mahkemesi de kararı bu yönüyle isabetli bulmuştur. Olayda fesih bildirim sürelerinin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle artırılmasına rağmen kararlaştırılan süreden eksik bildirim süresi verilmesi veya davacıya başlangıçta yasaya uygun süre verilmesine rağmen daha sonra bu sürenin kesilerek eksik bildirim süresi kullanılması da söz konusu değildir.

Davacı işçi bildirim süresi içinde günlük iki saat olan iş arama izinlerini toplu olarak kullanmak istemiş ve bu izinleri İş Kanunu m. 27 uyarınca işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlayacak şekilde kullanmıştır. Karardan davacının fesih bildirim süresi içinde iş arama izinlerini toplu olarak kullanmadan önce, Ağustos ayında 10 gün yıllık ücretli izin kullandığı anlaşılmaktadır. Davacı lehine ihbar tazminatına hükmedilmesinin gerekçesi olarak da davacıya bildirim süresi içinde yıllık izin kullanılmış olması gösterilmiştir. Nitekim, incelediğimiz Bölge Adliye Mahkemesi kararında aynen, "Yıllık izin ile ihbar öneli iç içe geçemeyeceğinden yıllık izinin ihbar önelinden önce kullanılması asıl olup hiçbir şekilde ihbar öneli ile yıllık izin iç içe girmemelidir. Davalının ihbar önelinin içerisinde yıllık izin kullandırması nedeniyle ihbar önelinin bölünmezliği ilkesi ihlal edildiğinden ihbar tazminatı talebinin kabulü yerindedir." ifadelerine yer vermiştir.

Belirtelim ki, Yargıtay'ın konuya ilişkin yerleşik içtihadı da bu yöndedir. Yüksek Mahkeme'nin konuya ilişkin bir kararına göre, "Davacıya işverence 19.09.2013 tarihinde ihbar öneli verilerek sözleşmesinin 30.11.2013 tarihinde sona ereceği bildirilmiştir. Ancak işveren diğer taraftan davacıya ihbar önelinin son kısmına denk gelecek şekilde 15.11.2013-30.11.2013 tarihleri arasında yıllık izin kullandırmıştır. Yıllık izin ile ihbar öneli iç içe geçemeyeceğinden yıllık izinin ihbar önelinden önce kullanılması asıl olup hiçbir şekilde ihbar öneli ile yıllık izin iç içe girmemelidir. Davalının ihbar önelinin son iki haftalık kısmında yıllık izin kullandırması nedeniyle ihbar önelinin bölünmezliği ilkesi ihlal edildiğinden ihbar tazminatı talebinin kabulü yerindedir. Ancak bilrkişi ihbar öneli ve yıllık izin iç içe geçemeyeceğinden 14 günlük yıllık izin süresini kullanılmamış sayarak hesaplamaya dahil etmiştir. Yıllık izin ile ihbar önelinin iç içe girmesi yıllık izini değil ihbar önelini geçersiz kılar. Yıllık izin hesabında 15.11.2013-30.11.2013 tarihleri arasında kullanılan süre düşülmeden yapılan hesaplamaya itibarla fazla yıllık izin alacağına hükmedilmesi hatalı olup kararın bozulması

gerekmıştır.”, (Yarg. 7. H.D., 31.10.2016, E. 2016/17771 K. 2016/17890, Kararı isabetli bulan bir inceleme için bkz. Doğan Yenisey, K.: İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin 2016 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2018, 411; aynı yönde, Yarg. 7. H.D., 12.04.2016, E. 2015/37912 K. 2016/7922; Yarg. 7. H.D., 01.06.2016, E. 2015/39535 K. 2016/12040).

Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında, “...davacıya ihbar öneli içinde yıllık ücretli izin kullandırılmış olduğundan usulüne uygun ihbar öneli verildiğinden söz edilemez...” ifadelerine yer vererek aynı esası vurgulamıştır (Yarg. 9. H.D., 02.06.2010, E. 2008/28965 K. 2016/15749).

Belirtilen Yargıtay içtihadı inceleme konusu kararda görüldüğü üzere, Bölge Adliye Mahkemeleri tarafından da istikrarlı bir şekilde uygulanmaktadır (Örnek olarak bkz. Bursa BAM, 3. H.D., 22.06.2020, E. 2019/1889 K. 2020/1017; Bursa BAM, 3. H.D., 16.06.2020, E. 2019/1788 K. 2020/930; Bursa BAM, 9. H.D., 06.11.2020, E. 2019/1621 K. 2020/1840, Bursa BAM, 9. H.D., 06.11.2020, E. 2019/1519 K. 2020/1833). İnceleme konusu olarak Yargıtay kararı yerine Bölge Adliye Mahkemesi kararını seçmemizin nedeni daha yakın tarihli bir karar olmasıdır. Yoksa, kararın yerleşik Yargıtay içtihadından sapan herhangi bir yönü bulunmamaktadır. İş Kanunu’nun “Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti” başlıklı 59. maddesinde, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı izin sürelerine ait ücretinin, son ücret üzerinden ödeneceği öngörülmüştür (f.1). Ardından işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27. madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinlerinin yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremeyeceği belirtilmiştir (f.2).

Kanunda “17’nci maddede belirtilen bildirim süresi” ile “27’nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri”nden söz edilse de, öğretide ve Yargıtay kararlarında söz konusu kuralın, bildirim süreleri veya iş arama izin sürelerinin artırılmış olması halinde de uygulanacağı kabul edilmektedir (Akyiğit, E.: Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000, 335; Sevimli, A.: Yıllık Ücretli İznin Kullandırılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not, Sicil, Haziran 2010, 41; Yarg. 9. H.D., 25.05.2016, E. 2015/1506 K. 2016/12390).

Madde metninde açıkça iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesinden söz edilmektedir. Bu bakımdan Kanun iş sözleşmesinin işveren tarafından feshine özel bir düzenleme getirmiş görünmektedir. Nitekim gerek öğretide gerek Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri kararlarında, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmiş olması halinde iç içe girme yasağının uygulanmayacağı, yani işçiye bildirim süresi içinde yıllık ücretli izin kullanılabileceği kabul edilmektedir (Çelik, N./Caniklioğlu,

N./Canbolat, T./Özkaraca, E.: İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul 2022, 795; Sümer, H.H.: İş Hukuku, 26. Bası, Ankara 2022, 169; Ekonomi, M.: İş Hukuku, C.1, İstanbul 1984, 356; Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D./Baskan, E.: İş Hukuku, 10. Baskı, 2020, 348; Akiyiğit, E.: Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000, 336 vd.; Çil, Ş.: İş Kanunu Şerhi, 3. Cilt, 2. Baskı, 2848; Narmanlıoğlu, Ü.: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014, 718-719; Sevimli, 41; Yarg. 9. H.D., 25.05.2016, E. 2015/1506 K. 2016/12390; Yarg. 7. H.D., 12.10.2015, E. 2015/25356 K. 2015/18953; Yarg. 22. H.D., 03.02.2020, E. 2017/27244 K. 2020/1374; Yarg. 9. H.D., 27.01.2022, E. 2021/12471 K. 2022/1343; Samsun BAM 7. H.D., 23.01.2020, E. 2018/3763 K. 2020/119).

Her ne kadar maddede yıllık ücretli izin süreleriyle yeni iş arama izni ve ihbar sürelerinin iç içe geçemeyeceği belirtilse de düzenlemeye aykırılık hali için Kanunda herhangi bir idari para cezası öngörülmemiştir. Yasağın yer aldığı m. 59 hükmüne ilişkin olarak cezai yaptırıma bağlanan husus, sadece ilk fıkrada öngörülen hak edilmiş izin kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödeme yükümlülüğüne aykırılıktır (m.103). Yoksa salt iç içe girme yasağına aykırılığın cezai bir yaptırımı bulunmamaktadır.

Benzer şekilde maddede yasağa aykırılığın hukuki yaptırımı da düzenlenmemiştir. İç içe girme yasağının hukuki yaptırımı konusunda yukarıda yer verilen Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri kararlarında varılan sonuçtan farklı düşünmekteyiz. Bize göre, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedildiğinde, bildirim süresi içinde yıllık izin kullandırılması halinde, geçersiz olan bildirim süresi değil, yıllık izin olmalıdır. Başka bir deyişle, işçi söz konusu yıllık izinleri kullanmamış sayılmalı ve bu izin günlerinin ücreti ayrıca ödenmelidir. Böylece işçi, bildirim süresi içinde kullandırılan izin gün sayısı kadar iş görme borcundan kurtulmuş, ekstra izin hakkına kavuşmuş gibi olacaktır. Bunun sonucu olarak da bildirim süresi içinde günde iki saat iş arama izni kullanmak yerine tüm gün iş arayabilecektir. Yeni iş arama iznini toplu olarak kullanan işçiler açısından daha da lehe bir durum ortaya çıkmaktadır. Bunun da ötesine gidilerek Kanun’a uygun olarak verilmiş bildirim süresini geçersiz saymak hükmün amacını aşan bir yorum olacaktır. Gerçekten hükmün amacı, sözleşmenin sona ermesinde işverenin işçinin kullandığı izinlerin karşılığını son ücret üzerinden ödeme yükümlülüğünden kurtulma çabalarının önüne geçmektir. Bildirim süresi içinde kullandırılan izinlerin kullanılmamış sayılmasıyla bu amaca erişilmektedir. Öte yandan hükmün amacını aşar şekilde, somut olayda olduğu gibi 56 günlük bildirim süresinin 10 gün yıllık ücretli izin kullanıldığı için tümüyle geçersiz sayılması orantılı ve adil bir yaptırım olarak görünmeyecektir.

Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri kararlarına ve bu

içtihadı destekleyen görüşlere bakıldığında, bildirim süresi içinde izin kullanılması halinde usulüne uygun bildirim süresi kullanılmadığı, bildirim süresinin tamamına ilişkin ihbar tazminatı ödenmesi gerektiği görüşüne gerekçe olarak, bildirim sürelerinin bölünmezliği ilkesinin gösterildiği görülmektedir. Öncelikle Yargıtay içtihadıyla kabul edilen bu ilkenin de tartışılmaya açılması gerektiği kanaatindeyiz. Ancak bu kanaatten bağımsız olarak, bildirim süresi içinde yıllık izin kullanılması halinde bu kullanımı geçerli sayılmadıkça, ihbar sürelerinin bölünmezliği ilkesinin de ihlal edilmediği görüşündeyiz. Zira bu halde işçi yine kendisi hakkında geçerli olan fesih bildirim süresinin tamamını kullanmış, sadece kullanılan izin gün sayısı kadar iş görme edimini yerine getirmekten kurtulmuş olmaktadır.

Sonuç olarak, kanaatimizce işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi halinde bildirim süreleri içinde yıllık ücretli izin kullanılması yapılırsa, bildirim süresinin geçersiz sayılması ve ihbar tazminatı ödenmesi olmamalıdır. Söz konusu kurala aykırılığın yaptırımı, bildirim süresi içinde kullanılan yıllık izinlerin kullanılmamış sayılarak karşılığının son ücret üzerinden ödenmesidir.

Öğretide Akyiğit'in de bu görüşü savunduğu görülmektedir. Yazar, konuya ilişkin monografisinde, iç içe girme yasağının anlamını, sonuç olarak bildirim süreleriyle iş arama izinlerinin yıllık izinden sayılmayacağı şeklinde açıklamaktadır (Akyiğit, Yıllık Ücreti İzin, 333-334). Buradan yazarın iç içe girme halinde bildirim süresinin verilmemiş sayılmasını değil, yıllık iznin kullanılmamış sayılacağı görüşünü benimsediği sonucunu çıkarmaktayız. Yazar bu görüşünü başka bir eserinde daha açık şekilde ifade etmektedir. Gerçekten yazar, fesih bildirim süreleriyle iş arama izninin kurumsal niteliklerinin yıllık ücretli izinden farklı olduğunu, aynı farklılığın amaçlarında da görüldüğünü, her iki süre içinde yıllık izin kullanılması mümkün olmadığını, aksi halde izin ücretine hükümlenacağını belirtmektedir (Akyiğit, E.: İş Kanunu Şerhi, C.2, 3. Baskı, Ankara 2008, 693). Eyrenci/Taşkent/ Ulucan/Baskan da, işverenin, işçinin kullanmadığı iznini bildirim süresine ve yeni iş arama iznine yaymak suretiyle izin süresine ait ücreti ödemekten kaçınamayacağını ifade ederek bu görüşe yakın görünmektedir (Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, 348; aynı yönde, Narmanlıoğlu, 718; Buna karşılık Süzek de aynı ifadelerle yer vermekle birlikte, akabinde "nitekim" bağlacını kullanarak yasağa aykırılık halinde ihbar tazminatı ödenmesi gerektiği yönündeki Yargıtay kararına yer vermektedir, Süzek, Sarper: İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul 2021, 881).

Kanaatimizce sistematik açıdan da hükme sözleşmenin sona ermesinde ödenecek yıllık izin ücretini düzenleyen maddede yer verildiğinden, öngörülen kurala aykırılık halinde yaptırımın, bildirim süresinde verilen yıllık ücretli izinlerin kullanılmamış sayılarak ücretinin ödenmesi ol-

ması gerekir.

Sonuç olarak inceleme konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararının ve aynı yöndeki Yargıtay kararlarının isabetli olmadığı kanısındayız.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2022/13291

Karar No.: 2022/17901

Tarihi: 27.12.2022

İlgili Mevzuat:

854 sayılı Deniz İş Kanunu m. 40

Karar Özeti:

Ücret bordroları incelendiğinde davacının izin kullandığı dönemlerde aylık ücretinin tam olarak tahakkuk ettirilmediği, hak edilen aylık ücretten daha az ücret tahakkuku yapıldığı görülmüştür. Yıllık izin kullanılan dönemlerde, bu döneme ilişkin ücretin tam olarak tahakkuk ettirilerek ödenmemesi hâlinde, yıllık ücretli iznin usulüne uygun olarak kullanıldığından söz edilemez.

Mahkemece bu dönemler yönünden davacının yıllık izinlerini hiç kullanmadığının kabulü isabetli olmuştur. Ancak dosyada mevcut ücret bordrolarına göre davacının yıllık izin kullandığı dönemlerdeki aylık ücreti hiç ödenmemiş değildir. Kısmi de olsa belli bir miktar ücret tahakkuku yapılmıştır. Açıklanan nedenlerle hesaplanan yıllık izin ücreti miktarından, davacıya izne çıktığı dönemlerde ödenen ücret miktarının mahsup edilmesi gerekmektedir.

Yargıtay Kararı:

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

Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. Dava:

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işyerinde gemiadamı ve en son güverte lostromosu olarak çalıştığını, ... sözleşmesinin haksız feshedildiğini, müvekkiline aylık ücret dışında dört ayda bir aylık ücreti tutarında ikramiye ödemesi yapıldığını iddia ederek hak ettiği kıdem ve ihbar tazminatıyla sözleşmenin belirli süreli kabul edilmesi hâlinde mahrum kalınan ücret alacağı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ... bayram ve genel tatil ücreti, yıllık izin ücreti, aylık ücret alacağı ve kötü niyet tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. Cevap:

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davacının kendisine verilen görevi ısrarla yerine getirmediğini, geçmiş yıllarda disiplinsiz çalışmaları bulunduğunu, ... verimini bozup çalışanların moralini bozucu davranışlar sergilediğini bu nedenlerle ... sözleşmesinin 854 sayılı Deniz ... Kanunu'nun (854 sayılı Kanun) 14'üncü maddesinin (I) numaralı bendinin (c) ve (ç) alt bentlerinde yer alan düzenlemeler gereğince haklı nedenle feshedildiğini, davacının ödenmeyen ücret ve kullanmadığı yıllık izninin bulunmadığını, müvekkili Şirket'te ikramiye uygulamasının dört ayda bir, ücret tutarında olduğunu, dilekçe ekinde sunulan davacının şahsi sicil dosyasında yer alan ücret bordroları üzerinde "ücretli izin" başlığı altında ikramiye alacağının tahakkuk ettirildiğini ve davacıya ödendiğini belirterek davanın reddini istemiştir.

III. İlk Derece Mahkemesi Kararı:

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla davacıya kendi görevi dışında verilen görevleri yapması için ısrarda bulunulduğu, ancak bu işlerin yapılması için davacının gönüllü olması ön koşulunun bulunduğu bu nedenle ... sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığı, davacının talep ettiği ücret alacaklarıyla kötü niyet tazminatını almaya hak kazanamadığı, davacı asılın11.2018 tarihli celsede izin kullandığı dönemde aylık ücretinin ödenmediği şeklindeki beyanı da göz önünde bulundurularak, davacının 462 gün ödenmeyen yıllık izin ücretinin bulunduğu gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatıyla yıllık izin ücretinin kabulü, diğer taleplerin ise reddi yönünde hüküm kurularak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İstinaf

a. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

b. İstinaf Sebepleri

Davalı vekili; davacının ... sözleşmesinin kendisine verilen görevi ısrarla reddetmesi üzerine haklı nedenle feshedildiğini, bu nedenle kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddi gerektiğini, davacı tanığı R.Ç.'nin işverene karşı dava açmış olması sebebiyle dosya kapsamındaki beyanının dikkate alınmaması gerektiğini, yıllık izin formları dikkate alınmadan hüküm kurulduğunu, gemiadamının izne çıkmadan önceki son ay izin parasını, son ay ücretiyle birlikte çifte şekilde aldığını, yıllık izin ücretine ilişkin hükmün hatalı olduğunu belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesi istemiyle istinaf yoluna başvurmuştur.

c. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı be-

lirtilen kararı ile;

...Taraflar arasında davacının yıllık ücretli izne hak kazanıp kazanmadığı hususu ihtilaflıdır.

Davacı asil alınan beyanında, yıllık izin belgelerini kabul ettiğini, ancak yıllık izin dönemlerinde işverence ücret ödenmediğini belirtmiştir. Davalı işveren yıllık izin günlerinde ücret ödediğini ispatlayamadığı gibi SGK kayıtlarında prime esas kazanç miktarları incelendiğinde de davacıya yıllık izinli olunan dönemde ücretin ödenmediği anlaşılmıştır. Bu halde, izinli bulunan sürenin yıllık izinden sayılması mümkün değildir. İlk Derece Mahkemesi de bu kanaate ulaşmış olup verilen kararda bir isabetsizlik mevcut değildir. (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2017/19849 E. 2019/2540 K. Sayılı ilamı)

Davalı vekilince istinaf olunan davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının kabulüne yönelik kararda, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belge ve delillere göre; ilk derece mahkemesinin uyuşmazlık konusu hukuki ilişki ve hususları nitelemesi, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitleri, delilleri takdir ve değerlendirmesi, uyuşmazlığın çözümü için gereken hukuk kurallarını uygulaması, uyuşmazlık konusu hususları gerekçelendirmesi isabetli olup, kamu düzenine aykırı bir husus da tespit edilmediği, gerek davacı ve gerekse davalı tanıklarının anlatımlarıyla 04.05.2016 Tarihli UN Tr. ... gemisi 2. Kaptanı A.'nın gemi kaptanlığına yazmış olduğu yazı ve hükme esas alınan bilirkişi heyeti raporundaki usul ve yasaya, dosyadaki verilere uygun saptamalar da dikkate alındığında ... sözleşmesinin kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde feshedildiğinin işveren tarafından kanıtlanamadığı, davalı vekilinin tüm istinaf itirazlarının reddi gerektiği anlaşılmıştır..." gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. Temyiz

a. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

b. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili; istinaf dilekçesinde ileri sürülen gerekçeleri tekrar ederek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesi istemiyle temyiz yoluna başvurmuştur.

c. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, ... sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedilip edilmediği, kıdem ve ihbar tazminatıyla yıllık izin ücretinin ispatı ve hesabına ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

a. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369'uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371'inci maddesi.

b. 854 sayılı Kanun'un 40'ıncı maddesi.

3. Değerlendirme

a. 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 davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

b. Somut olayda davacı, işverence izne çıkarıldığı dönemlerde aylık ücretinin ödenmediğini iddia etmiş, davalı ise dosyaya izin formlarını sunmak suretiyle izne çıkmadan önce izin dönemine ait ücretinin peşin olarak davacıya ödendiğini savunmuştur. Mahkemece davacı asılın ...11.2018 tarihli celsedeki beyanı ile izin kullandığını kabul ettiği ancak izin kullandığı bu dönemlerde aylık ücretinin ödenmediği gerekçesiyle davacının bu izinli sayıldığı dönemlerde yıllık iznini kullandığının kabul edilemeyeceği sonucuna varılmıştır.

c. Dosya içerisinde yer alan ücret bordroları incelendiğinde davacının izin kullandığı dönemlerde aylık ücretinin tam olarak tahakkuk ettirilmediği, hak edilen aylık ücretten daha az ücret tahakkuku yapıldığı görülmüştür. Yıllık izin kullanılan dönemlerde, bu döneme ilişkin ücretin tam olarak tahakkuk ettirilerek ödenmemesi hâlinde yıllık ücretli iznin usulüne uygun olarak kullandırıldığından söz edilemez.

d. Mahkemece bu dönemler yönünden davacının yıllık izinlerini hiç kullanmadığının kabulü isabetli olmuştur. Ancak dosyada mevcut ücret bordrolarına göre davacının yıllık izin kullandığı dönemlerdeki aylık ücreti hiç ödenmemiş değildir. Kısmi de olsa belli bir miktar ücret tahakkuku yapılmıştır.

e. Açıklanan nedenlerle hesaplanan yıllık izin ücreti miktarından, davacıya izne çıktığı dönemlerde ödenen ücret miktarının mahsup edilmesi gerekmektedir. Diğer taraftan dosya içerisinde yer alan ücret bordrolarının imzasız olduğu görülmektedir. Bu nedenle imzasız bordrolar banka kayıtlarıyla karşılaştırılmak suretiyle ilgili aylarda ödendiği sabit olan ücret miktarı, hesaplanan miktardan mahsup edildikten sonra hüküm kurulmak üzere kararın bozulması gerekmektedir.

Sonuç: 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 karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, 27.12.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2008/28965

Karar No.: 2022/15749

Tarihi: 02.06.2010

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m.17, m. 59

Karar Özeti:

Davacıya ihbar öneli içinde yıllık ücretli izin kullanılmamış olduğundan usulüne uygun ihbar öneli verildiğinden söz edilemez. İhbar tazminatı talebinin kabulü gerekir.

Yargıtay Kararı:

Davacı, kıdem, ihbar tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; duruşma gününün taraflara tebliği için davetiyeye yapıştırılacak posta pulu bulunmadığından duruşma isteğinin reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

2. Davacı, iş sözleşmesinin usulüne uygun önel verilmeden ve haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, ihbar öneli verilerek iş sözleşmesinin feshedildiğini, kıdem tazminatının davacının banka hesabına yatırıldığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacıya iş sözleşmesinin feshedileceğinin 8 hafta önceden bildirildiği, kıdem tazminatının ise ödendiği gerekçesi ile isteğin reddine karar verilmiştir. Kararı davacı taraf temyiz etmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinin 2. fıkrasına göre işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27. madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

Dosya içeriğine göre davalı işverence davacıya gönderilen 28.06.2007 tarihli fesih bildiriminde iş sözleşmesinin 31.08.2007 tarihi itibarıyla sona erdirileceği belirtilmiştir. Davacıya 27.06.2007-13.07.2007 ve 22.08.2007-29.08.2007 tarihleri arasında yıllık ücretli izin verildiği dosyadaki belgelerden anlaşılmaktadır. Buna göre davacıya ihbar öneli içinde yıllık ücretli izin kullanılmamış olduğundan usulüne uygun ihbar öneli verildiğinden söz edilemez.

Bu nedenle davacının ihbar tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle reddi hatalı olmuştur.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.06.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2016/17771

Karar No.: 2016/17890

Tarihi: 31.10.2016

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m.17, m. 59

Karar Özeti:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinin 2. fıkrasına göre işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27. madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

Davacıya işverence 19.09.2013 tarihinde ihbar öneli verilerek sözleşmesinin 30.11.2013 tarihinde sona ereceği bildirilmiştir. Ancak işveren diğer taraftan davacıya ihbar önelinin son kısmına denk gelecek şekilde 15.11.2013-30.11.2013 tarihleri arasında yıllık izin kullandırmıştır. Yıllık izinle ihbar öneli iç içe geçemeyeceğinden yıllık izin ihbar önelinden önce kullandırılması asıl olup hiçbir şekilde ihbar öneli ile yıllık izin iç içe girmemelidir. Davalının ihbar önelinin son iki haftalık kısmında yıllık izin kullandırması nedeniyle ihbar önelinin bölünmezliği ilkesi ihlal edildiğinden ihbar tazminatı talebinin kabulü yerindedir. Ancak bilirkişi ihbar öneli ve yıllık izin iç içe geçemeyeceğinden 14 günlük yıllık izin süresini kullanılmamış sayarak hesaplamaya dahil etmiştir. Yıllık izin ile ihbar önelinin iç içe girmesi yıllık izini değil ihbar önelini geçersiz kılar. Yıllık izin hesabında 15.11.2013-30.11.2013 tarihleri arasında kullanılan süre düşülmeden yapılan hesaplamaya itibarla fazla yıllık izin alacağına hükmedilmesi hatalı olup kararın bozulması gerekmektedir.

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davacı ve davalı vekillerince istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1. Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine

2. Davacı, 01.03.2007-30.10.2009, 01.09.2010-23.02.2011, 06.09.2011-30.11.2013 tarihleri arasında davalı yanında çalıştığını, 2012 yılının Mart ayı ile 2013 yılının Ocak, Şubat, Mart ayları haricinde haftanın 6 günü sabah

07.30'dan akşam 21.30'a kadar mesai yaptığını, ancak kendisine fazla mesai olarak bir ödeme yapılmadığını, yıllık izinlerini kullanmadığı halde davalının kendisinden yıllık izinlerini kullanmış gibi imza alarak bu haklarından yoksun bırakılmaya çalışıldığını, 2010-2011 yılları arasında çalıştığı dönemde Şubat ayı maaşının yatırılmadığını, 2011 yılında aldığı net maaşın 1900,00 TL olduğunu, 31.11.2013 tarihinde işten çıkışının yapıldığı gün kendisine kıdem tazminatı ve kısmi ihbar tazminatı ödenerek ibraname imzalatıldığını ve karşılığında ...bank 28.02.2014 keşide tarihli 11.319,50 TL bedelli çek verildiğini iddia ederek ihbar tazminatı, ücret, yıllık izin, fazla mesai ücretleri alacağını talep etmiştir. Davalı, davacının iş akdinin müvekkili şirketçe bildirimli olarak feshedildiğini, kıdem tazminatının ödendiğini ve davacının ibraname imzaladığını beyanla davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinin 2. fıkrasına göre işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17'nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27'nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleriyle iç içe giremez. Davacıya işverence 19.09.2013 tarihinde ihbar öneli verilerek sözleşmesinin 30.11.2013 tarihinde sona ereceği bildirilmiştir. Ancak işveren diğer taraftan davacıya ihbar önelinin son kısmına denk gelecek şekilde 15.11.2013-30.11.2013 tarihleri arasında yıllık izin kullandırmıştır. Yıllık izinle ihbar öneli iç içe geçemeyeceğinden, yıllık izin ihbar önelinden önce kullandırılması asıl olup hiçbir şekilde ihbar öneli ile yıllık izin iç içe girmemelidir. Davalının ihbar önelinin son iki haftalık kısmında yıllık izin kullandırması nedeniyle ihbar önelinin bölünmezliği ilkesi ihlal edildiğinden ihbar tazminatı talebinin kabulü yerindedir. Ancak bilirkişi ihbar öneli ve yıllık izin iç içe geçemeyeceğinden 14 günlük yıllık izin süresini kullanılmamış sayarak hesaplamaya dahil etmiştir. Yıllık izinle ihbar önelinin iç içe girmesi yıllık izini değil ihbar önelini geçersiz kılar. Yıllık izin hesabında 15.11.2013-30.11.2013 tarihleri arasında kullanılan süre düşülmeden yapılan hesaplamaya itibarla fazla yıllık izin alacağına hükmedilmesi hatalı olup kararın bozulması gerekmektedir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, aşağıda yazılı temyiz harcının davacıya yükletilmesine, 31.10.2016 gününde oybirliğiyle karar verildi.