**Yıllık İzinin Ücrete Dönüşmesi – Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararı E: 2018/14166**

**T.C**

**YARGITAY**

**22. Hukuk Dairesi**

**Esas No:** 2018/14166

**Karar No:** 2018/27800

**Tarihi:** 19.12.2018

• YILLIK İZİNİN ÜCRETE DÖNÜŞMESİ İÇİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN ZORUNLU OLDUĞU

• YILLIK İZİNİN İSPATININ YAZILI BELGE İLE OLANAKLI OLDUĞU

• YILLIK İZNİN KULLANILDIĞINI İŞVERENİN İSPAT ETMESİNİN GEREKMESİ

• ON YIL SÜRESİNCE HİÇ İZİN KULLANILMAMASININ HAYATIN OLAĞAN AKIŞINA AYKIRI OLDUĞU HAKİMİN DAVAYI AYDINLATMA GÖREVİ KAPSAMINDA İŞÇİNİN BEYANINI ALMASININ GEREKMESİ

**ÖZETİ: [4857 sayılı İş Kanununun](http://www.alomaliye.com/2003/06/10/is-kanunu-4857-sayili-kanun/)** 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 ilişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır.

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

Sözleşmenin 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.

Somut uyuşmazlıkta, hükme esas alınan bilirkişi raporunda davalı işverende 10 yılı aşkın çalışması olduğu tespit edilen davacının tüm çalışma süresi boyunca hak ettiği yıllık ücretli izin süresinin 170 gün olduğu belirlenmiş ve davacının hiç izin kullanmadığı kabul edilerek karar verilmiştir. Davacının uzun yıllar (10 yıl boyunca) yıllık ücretli izin kullanmadan çalışması hayatın olağan akışına aykırı olduğundan, hakimin davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; mahkemece, davacı asil çağrılarak çalışma süresi boyunca yıllık izin kullanıp kullanmadığı konusundaki beyanının alınmasından sonra sonucuna ve tüm dosya kapsamına göre değerlendirme yapılarak bir karar verilmelidir.

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalılar vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi S. S. Ünal tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

**Davalıların Cevabının Özeti:**

Davalılar, davanın reddini talep etmiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, yapılan yargılama sonucunda yazılı gerekçeyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Karar, davalılar vekili tarafından temyiz edilmiştir.

**Gerekçe:**

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

2- Davacı işçinin fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının olup olmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda iş yeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, iş yeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları şahit beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtiraz[i](http://www.alomaliye.com/) kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille ispatlaması gerekir. Bordrolarda tahakkuk bulunmasına rağmen bordroların imzasız olması halinde ise, varsa ilgili dönem banka ve tüm ödeme kayıtları celp edilmeli ve ödendiği tespit edilen miktarlar yapılan hesaplamadan mahsup edilmelidir.

Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkan dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

Fazla çalışmanın belirlenmesinde 4857 sayılı İş Kanunu’nun 68. maddesi uyarınca ara dinlenme sürelerinin dikkate alınması gerekir.

Aynı ilkeler hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil çalışmaları için de geçerlidir.

Somut uyuşmazlıkta; hükme esas bilirkişi raporunda, davacının fazla mesai, hafta tatili ve (29.11.2011 tarihinden önceki döneme ilişkin) ulusal bayram ve genel tatil alacağı taleplerinin hesaplanmasında tanıkların beyanlarının dikkate alındığı, hesaplamaların 2002-2013 yılları arasını kapsadığı(ulusal bayram ve genel tatil alacağı hesaplamasında ise tanık beyanına göre yapılan hesaplamanın 2002-2011 yıllarını kapsamakta olduğu) belirtilmiştir. Ancak, davacıyla aynı işverende birlikte çalışan tanıkların beyanlarının davacıyla birlikte çalıştıkları dönemlerle sınırlı olmak üzere değerlendirilmek suretiyle davacının fazla mesai, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının hesaplanması gerekirken davacının davasına konu tüm dönemi kapsar şekilde değerlendirilmesi hatalı olup bozma sebebidir.

3-Davacının yıllık izin ücreti alacağı olup olmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 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 ilişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır.

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

Sözleşmenin 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.

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 bulunduğunun tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır.

Somut uyuşmazlıkta, hükme esas alınan bilirkişi raporunda davalı işverende 10 yılı aşkın çalışması olduğu tespit edilen davacının tüm çalışma süresi boyunca hak ettiği yıllık ücretli izin süresinin 170 gün olduğu belirlenmiş ve davacının hiç izin kullanmadığı kabul edilerek karar verilmiştir. Davacının uzun yıllar (10 yıl boyunca) yıllık ücretli izin kullanmadan çalışması hayatın olağan akışına aykırı olduğundan, hakimin davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; mahkemece, davacı asil çağrılarak çalışma süresi boyunca yıllık izin kullanıp kullanmadığı konusundaki beyanının alınmasından sonra sonucuna ve tüm dosya kapsamına göre değerlendirme yapılarak bir karar verilmelidir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 19.12.2018 gününde oybirliğiyle karar verildi.