**YILLIK ÜCRETLİ İZİN ALACAĞI DAVA DİLEKÇESİ**

**ANKARA (    ) NÖBETÇİ İŞ MAHKEMESİ HAKİMLİĞİNE**

**DAVACI                   : A….. B….. (T.C.:………..)**

**ADRES**

**VEKİLİ                     :**

**ADRES**

**DAVALI                   : C….. D…. (T.C.:………..)**

**ADRES**

**DAVA DEĞERİ       :…. TL (Şimdilik)**

**TALEP KONUSU    : Bilirkişi raporu sonrası taleplerimiz arttırılmak ve fazlaya ilişkin haklarımız saklı kalmak kaydıyla şimdilik ….. TL Yıllık Ücretli İzin alacağının faiziyle birlikte tahsili talebidir.**

**AÇIKLAMALARIMIZ**

Müvekkil A….. B….. işçi statüsüyle girdiği davalı işyerinde …/…/…. tarihinde işe başlamış ve işten çıkarıldığı  …/…/…. tarihine kadar belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışmıştır.

Yukarıda belirtilen alacak taleplerimiz kapsamında …/…/…. tarihinde Ankara Adliyesi Arabuluculuk Bürosuna başvuruda bulunulmuş olup, Sayın Arabulucu tarafından düzenlenen Büro Dosya Numarası 2021/…… Arabuluculuk Numarası 2021/…… olan …/…/2021 Tarihli **ELEKTRONİK İMZALI**Hukuk Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk Son Tutanağı **(EK-1)** yine ekte sunulmaktadır.

Sunulan arabuluculuk tutanağında da sabit olduğu üzere, müvekkil yıllık ücretli izin almaya hak kazanmış olmasına rağmen …/…/2021 tarihinden bu yana kendisine yıllık ücretli izin kullandırılmamış olup ayrıca yıllık ücretli izin alacağının da davalı şirket tarafından kendisine ödenmesi hususundan imtina edilmiştir.

Aşağıda açıklayacağımız sebepler ve işbu dilekçe ekinde sunacağımız deliller ile tanık anlatımlarıyla da ortaya konulacağı üzere müvekkil kanunen kendisine tanınmış bir hak olan yıllık ücretli izin alacağının tamamına hamil olmuştur. Şöyle ki;

4857 sayılı İş Kanunu’na göre işçinin yıllık ücretli izine hak kazanabilmesi için “İşçinin fiilen işe başladığı tarihten itibaren bir senenin geçmiş olması gerekmektedir.”

 Davacı müvekkilin fiilen işe başladığı tarih üzerinden 1 yıl süre geçmiş olup, kanunun aradığı tüm şartları taşımakta olduğundan yıllık ücretli izin almaya hak kazanmış durumdadır. Ancak davalı işverenlikçe “…” sebebiyle …/…/…. tarihinden bu yana kendisine yıllık ücretli izin kullandırılmamıştır.

İş kanunu 55. Maddesinde çalışılmış sayılan günler belirtilmekte olup, davacı müvekkile bu süreler haricinde bir yıllık ücretli izin kullandırılmadığı açıktır. Devam eden 56. Madde ile de “Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.” Denilerek davacının bu hakkı korunmaktadır. Kanun maddelerinden de açıkça anlaşıldığı üzere davacının hamil olduğu yıllık izinlerin davalı işverenlik tarafından kullandırılması gerekirken çeşitli bahanelerle bu hakkın kullandırılmaması yasaya aykırıdır.

Kanunun 59. Maddesinde; “- İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.” denilmiştir. Bu madde hükmüyle açıktır ki davacı müvekkil iş sözleşmesinin feshedildiği tarih olan …/…/…. tarihinden itibaren hak kazandığı halde kullanmadığı yıllık izinlerine ait ücretin tamamına hamil olmuştur.

**1-**Celb edilecek SGK belgeleriyle **(EK-2)**de ortaya konulacağı üzere müvekkil, …/…/2021 tarihinde nedensiz olarak işten çıkarılmış; yıllık izinlerine ait ücret alacağı bugüne kadar kendisine ödenmemiştir.

**2- S**unulan ücret bordrolarından **(EK-3)** da anlaşılacağı gibi müvekkil çalıştığı dönem boyunca işverenlikte aynı pozisyonda çalışan diğer işçiler gibi sigortası asgari ücretten yatmakta; ….. TL ise aylık elden ücret almaktadır.**Müvekkil ve diğer işçiler …/…/…. tarihinden bu yana yıllık izinlerini kullanamamışlardır.** (**Bu hususta tanık anlatımları önem arz etmektedir.)**

**3-**Davacı müvekkil, Ankara Noterliğinin ….. Yevmiye Numaralı …/…/…. tarihli İhtarnamesi **(EK-5)** ile davalı işvereni ihtar etmiş, fakat belirtilen süre zarfında da davalı işveren tarafından davacı müvekkilin alacakları noktasında bir ödemede bulunulmamıştır.

**4-**Yukarıda açıklanan ve Sayın Mahkemenizce re’ sen dikkate alınacak tüm nedenlerle sair işçilik hak ve alçaklarımız ile fazlasını talep ve dava etme hakkımız saklı kalmak kaydıyla şimdilik kıdem tazminatı alacağımızın hükmen tahsiline yönelik karar verilmesini teminen işbu davanın açılmasına gerek hasıl olmuştur.

**HUKUKİ SEBEPLER        : İş Kanunu, Hukuk Muhakemeleri Kanunu, sair ilgili mevzuat**

**DELİLLER              : Arabuluculuk Son Tutanağı, Davacının şahsi sicil dosyası, Maaş ödemelerine ilişkin belgelerin bankalardan celbi, Davacının işe giriş ve çıkış bildirgeleri ile hizmet durum belgelerinin SGK’ dan celbi, EKTE SUNULAN DİĞER BELGELER, Müvekkil ile davalı firma arasındaki mail yazışmaları, dilekçeler, karşılıklı şikayetlere ilişkin hukuki belgeler (bilahare sunulacaktır, celbi de talep edilmektedir.), Her türlü sair delil,**

**Davalı tarafın göstereceği delillere karşı delil gösterme hakkımızı saklı tutmaktayız.**

**SONUÇ VE TALEP : Yukarıda açıklanan ve Sayın Mahkemenizce re’ sen dikkate alınacak tüm nedenlerle:**

**– Davamızın Kabulü ile bilirkişi raporu ile tam olarak ortaya çıkacak alacaklarımız saklı kalmak üzere şimdilik …. TL Yıllık İzin Ücret Alacağının temerrüt/dava tarihinden itibaren yasal faiziyle birlikte davalıdan tahsiline,**

**-Her türlü yargılama gideri ve vekalet ücretinin davalı taraf üzerinde bırakılmasına karar verilmesini vekaleten talep ederiz. 31.08.2021**

**Davacı Vekili**

**ADRES VE İLETİŞİM**