

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/7957 Karar No. 2017/2060 Tarihi: 16.02.2017  
YILLIK İZİNİN KULLANILDIĞINI KANIT YÜKÜNÜN İŞVERENDE OLDUĞU  
YILLIK İZİNİN KULLANILDIĞININ YAZILI BELGE İLE KANITLANABİLECEĞİ  
ANCAK YEMİN TEKLİF EDİLEBİLECEĞİ

YARGITAY KARARI

**ÖZETİ:** ...4857 sayılı İş Kanununun 59 uncu 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. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. Yıllık izinlerin kullanıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullanıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

**DAVA:** Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı, iş güvencesi tazminatı ile izin ücreti ve boşta geçen süre ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

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

**A) Davacı İsteminin Özeti:** Davacı vekili, davalıya ait işyerinde muhasebe müdürü olarak net 3.250,00 TL ücret ile çalıştığını, fakat bu ücret tutarının tam olarak kayıtlara yansıtılmadığını, iş sözleşmesinin geçersiz olarak feshedildiğini, işe iade davası açtığını ve dava sonucunda fesih işleminin iptali ve işe iadeye karar verildiğini, kararın temyizi üzerine Yargıtay tarafından onama ile kesinleştiğini, 04.07.2013 tarihli ihtarname ile işe başlamak için başvurduğunu, davalı tarafından kendisine gönderilen ihtarname ile 02.08.2013 tarihinde işyerinde hazır bulunması gerektiğinin bildirildiğini, söylenen saatte işyerinde hazır olduğunu, ancak işe başlatılmadığını, davalının işe davette samimi olmadığını ileri sürerek, kıdem, ihbar ve işe başlatmama tazminatları ile boşta geçen süre ücreti ve yıllık izin ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

**B) Davalı Cevabının Özeti:** Davalı vekili, davacının 2011 yılında işine son verilmesi üzerine açmış olduğu işe iade davası sonucunda işe başvuru yapması üzerine davacının 02.08.2013 tarihinde işe başlayabileceğinin bildirildiğini, davacının işe başlatılması için mevcut müdürün izne ayrıldığını ve unvan olarak müdür yardımcılığına indirildiğini, işveren olarak yapılan bu hareketlerin davacıyı işe başlatmakta samimi olduğunun karinesi olduğunu, davacının işe başlamamak ve tazminat almak adına işyerinde çalışma şartlarının yetersiz olduğunu ve iddia ettiği bahaneleri ileri sürerek işyerinden ayrıldığını, kendisinin tekrar işe davet edildiğini fakat işe başlamaması üzerine devamsızlık sebebi ile işine haklı olarak son verildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

**C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:** Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının iade başvurusu sonrası davacıdan işe başlamak üzere işyerinde olmasını isteyen şirket yetkilerinin işyerine gelen davacıya kendisini işe başlatmama düşüncesinde olduklarını dile getirdikleri, işverenin işe çağrıda samimi olmadığı gerekçesiyle, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**D) Temyiz:** Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

**E) Gerekçe:**

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

**2-**Taraflar arasında uyuşmazlık, işçinin kullanılmayan izin sürelerine ait ücretlere hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 59 uncu 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. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. Yıllık izinlerin kullanıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullanıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir. Somut uyuşmazlıkta, hükme esas alınan 01.07.2014 tarihli bilirkişi raporundan sonra davalı tarafından davacıya ait ve 12.07.2010-28.07.2010 tarihleri arasında ilişkin yıllık ücretli izin belgesi ibraz edilmiştir. Mahkemece işverence sunulan yıllık izin belgesinin davacıdan sorularak bir değerlendirmeye tabi tutulması gerekirken eksik inceleme ile sonuca gidilmesi hatalıdır.

**F) SONUÇ:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.02.2017 gününde oybirliğiyle karar verildi.