

**YARGITAY KARARI**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinden:

**TÜRK MİLLETİ ADINA  
YARGITAY İLAMI**

**Esas No** : 2025/9525  
**Karar No** : 2026/757

**İNCELENEN KARARIN**

**MAHKEMESİ** : İstanbul Anadolu 31. İş Mahkemesi  
**TARİHİ** : 05.03.2025  
**SAYISI** : 2024/155 E., -2025/102 K.  
**DAVACI** :  
**DAVALI** :  
**DAVA TARİHİ** : 26.08.2022

İlk Derece Mahkemesince kesin olarak verilen kararın kanun yararına temyizden incelenmesi Adalet Bakanlığı tarafından istenilmiş olmakla; Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

**I. DAVA**

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı nezdinde, 27.02.2017-09.04.2018, 16.08.2019-25.08.2020 ve 24.11.2021-31.01.2022 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini, müvekkilinin haftanın 6 günü günlük 12 saat çalıştığını, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını, son 6 aylık çalışmasında hafta sonu izinlerini de kullanmadığını, müvekkilinin hiç izin kullanmadığını belirterek ihbar tazminatı, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile yıllık ücretli izin alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

**II. CEVAP**

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının müvekkili Şirkette, 27.02.2017-09.04.2018, 16.08.2019-25.08.2020 ile 24.11.2021-31.01.2022 tarihleri arasında olmak üzere birden fazla dönemde çalıştığını, davacının iddia ettiği gibi işyerinde güveni kötüye kullanarak haksız menfaat sağlamak suretiyle hareket ettiği anlaşıncaya istifa ederek işten ayrıldığından işten çıkışının istifa nedeniyle yapıldığını, davacının haftada 6 gün çalıştığını, 3 gün 11.00-21.00 arası ve 3 gün de 14.00-22.00 saatleri arasında olacak şekilde çalıştığını, davacının her ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmadığını, işyerinde dönüşümlü olarak çalışma yapıldığını, dönüşümlü olarak denk geldiğinde de ücretinin kendisine ödendiğini, davacının yıllık ücretli izin alacağı bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

**III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen karar ile; davalının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğine ilişkin dosyada herhangi bir delil olmadığı, istifa dilekçesi sunulmadığı,

davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirmeden feshedildiği, hafta tatili alacağına ispatlanamadığı, ulusal bayram ve genel tatil günleri alacaklarının tahakkuk edilerek ödendiği, davacının 2 tam yıllık çalışması karşılığında 24 gün yıllık ücretli izin hakkı kazandığı, yıllık izinlerin kullanıldığı ve davacının bakiye yıllık izin alacağına bulunmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

#### **IV. KANUN YARARINA TEMYİZ**

##### **A. Kanun Yararına Temyiz Sebepleri**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına yönelik Adalet Bakanlığı kanun yararına temyiz isteminde; davacının hizmete esas süresi karşılığında toplam 28 gün ücretli izin hakkının bulunduğu, davacının yıllık iznini kullandığı döneme denk gelen hafta tatili günlerinin izin süresinden sayılmayacağı, buna göre davacının hafta tatiline denk gelmesi sebebiyle kullanmadığı yıllık izninin bulunduğu, iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretin davalı tarafca ödenmesi gerektiği dikkate alınarak karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle talebin reddine karar verilmiş olmasının usul ve yasaya aykırı olduğu ileri sürmüştür.

##### **B. Değerlendirme ve Gerekçe**

Uyuşmazlık, davacının yıllık ücretli izin alacağına bulunup bulunmadığı noktasındadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 59. maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde, işçiye kullandırılmayan yıllık ücretli 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 ücretli izinlerin kullanıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullanıldığı imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

İzin ücreti hesabında, 4857 sayılı Kanun'un 56/5 hükmünde yer alan "*Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz*" hükmünün dikkate alınması gereklidir.

Somut uyuşmazlıkta, davacının davalı işyerindeki çalışma süresine göre toplam 28 gün yıllık ücretli izin hakkının bulunduğu, dosya kapsamında bulunan yıllık izin belgelerine göre 12.03.2018-26.03.2018 ve 01.06.2020-15.06.2020 tarihleri arasında toplam 28 gün yıllık ücretli izin kullandığı, ancak bu tarihler arasında toplamda 4 hafta tatili günü bulunduğu, buna göre davacının kullanmadığı 4 günlük yıllık ücretli izin hakkının bulunduğu anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca bakiye 4 günlük yıllık ücretli izin alacağına bulunmuşunun kabulü gerekmektedir.

Kanun yararına temyiz isteminin yukarıda açıklanan sebeplerle kabulü ile İlk Derece Mahkemesince verilen kararın kanun yararına bozulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

#### **V. KARAR**

Açıklanan sebeplerle;

Adalet Bakanlığının 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'un 363/1 hükmüne dayalı kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere aynı Kanun'un 363/2 hükmü gereğince **KANUN YARARINA BOZULMASINA**,

Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına gönderilmesine,

03.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.