Belgesiz Yıllarda Yıllık İzin

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi	12.02.2026	Bozma

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2026/428	2026/1167	4857 s. K. m.59, HMK 31, 1475 s. K. m.14

ÖZET

Emekli olan hastane işçisine belgesiz yıllar kullanılmamış sayılarak izin ücreti verilmiştir. Yargıtay, işçi izinlerin kısıtlı kullandırıldığını söylediğinden HMK 31 uyarınca beyanının alınmasını, kıdem faizinin de arabuluculuk son tutanak tarihinden yürütülmesini istemiştir.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/izin-belgesi-olmayan-donemde-yillik-izin-ucreti-2026-1167/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

9. Hukuk Dairesi 2026/428 E. , 2026/1167 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 19. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2024/1729 E., 2025/2690 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : Karşıyaka 3. İş Mahkemesi

SAYISI : 2024/61 E., 2024/558 K.

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 asıl ... Bakanlığına bağlı ... Hastanesi işyerinde 01.04.2007-31.12.2016 tarihleri arasında servis elemanı, 01.01.2017-02.11.2023 tarihleri arasında aşçı olarak kesintisiz bir şekilde ihale ile hizmet satın alınan alt işverenler nezdinde çalıştığını, davacının Mart 2023-Kasım 2023 tarihleri arası çalışmalarının geçtiği son alt

işvereninin davalı ... Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi (... Şirketi), Ocak 2023- Şubat 2023 tarihleri arası dönemde geçen sondan bir önceki alt işvereninin ise davalı ... ve Bilişim Teknolojileri Ticaret Limited Şirketi (... Şirketi) olduğunu, davacının emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini feshettiğini, davacının çalışma süresi boyunca yıllık izinlerinin çok kısıtlı olarak kullandırıldığını, kullandırılmayan yıllık izne ilişkin herhangi bir ücret ödemesi de yapılmadığını, davacının haftalık 45 saatin üzerinde çalıştığını, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmanın devam ettiğini, asgari geçim indirimi alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, asgari geçim indirimi ile yıllık izin ücreti alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı ... vekili cevap dilekçesinde; husumet ve zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davacının kıdem tazminatı ve işçilik haklarından ... alacaklarından yüklenici firmaların sorumlu olduğunu, davacının çalıştığı yemek pişirme, dağıtım ve bulaşık yıkamaya ilişkin hizmet alım ihalelerinin personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı kapsamında olmadığını, davacının işçilik alacaklarından davalı Bakanlığın asıl işveren sıfatıyla sorumlu tutulamayacağını, talep edilen faiz oranlarının da fahiş olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Davalı ... Şirketi ve ... Şirketi tarafından dosyaya cevap dilekçesi sunulmamıştır.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; dosyaya gelen ...Kurumu (...) hizmet döküm kayıtları ile sunulan hizmet alım sözleşmeleri incelendiğinde davacının davalı asıl işveren Bakanlığa bağlı ... Devlet Hastanesi işyerinde değişen alt işveren şirketler işçisi olarak 01.04.2007 tarihinde çalışmaya başladığı, davacının sigortasında giriş çıkışlar bulunduğu, davacının toplam hizmet süresinin 01.04.2007-02.11.2023 tarihleri arasında 16... ay 1 gün olarak tespit ve kabul edildiği, tazminata esas giydirilmiş ücretinin brüt 23.497,33 TL olduğu, asıl işveren olan ... ile son alt işveren olan ... Şirketinin tüm dönem yönünden sorumlu olduğu, davalı ... Şirketinin ise kıdem tazminatından davacının çalıştığı 01.01.20 23... .02.2023 tarihleri arası dönem bakımından sorumlu tutulabileceği, bu nedenle 1 ay 27 gün olan kendi döneminden ve devir tarihindeki ücret üzerinden sorumluluğu bulunduğu, raporda bu hususun hatalı değerlendirildiği, ıslahın bu davalı yönünden yapılmadığı, davacının işten çıkışının 02.11.2023 tarihinde "Emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme nedeniyle" (kod 8) olarak bildirildiği ancak dosyada davacıya ait emeklilik belgesine rastlanmadığı, 16 tam yıl hizmet süresine göre toplam 302 gün yıllık izin hakkı elde etmiş olan davacının sunulan yıllık izin belgelerine göre 110 gün izin kullanmış olduğunun ve bakiye 192 gün yıllık izin hakkı bulunduğunun tespit edildiği, dosyada imza çizelgeleri veya başkaca işyeri kayıtlarının bulunmadığı dönem bakımından tanık anlatımlarına dayalı yapılan değerlendirmeye göre davacının haftanın 6 günü 10 saat çalışarak ara dinlenmenin mahsubu ile haftalık 9 saat fazla çalışma yaptığı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 2/6 hükmü uyarınca davalı asıl işverenin alt işverenle sorumluluğu bulunduğu, iş sözleşmesini emeklilik nedeniyle sona erdiren davacının kıdem tazminatına hak kazandığı, bakiye yıllık izin ücret alacağının bulunduğu hususlarına ilişkin olarak İlk Derece Mahkemesi tarafından verilen kararda bir isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı Bakanlık vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının çalıştığı yüklenici şirketler ile yapılan hizmet alım sözleşmeleri ve bu sözleşmelerin eki Teknik ve İdari Şartnameler incelendiğinde yüklenicinin belirtilen sayıda işçi ile temizlik hizmetini sunmayı taahhüt ettiği, bu taahhüdünü yerine getirirken yürürlükte bulunan mevzuatlara göre işçi alma, çıkarma, işçilerin iş hukukundan ... haklarının ödenmesinde yüklenici şirketin sorumlu olduğu, idarenin bu konuda hiçbir sorumluluk taşımadığı, haksız fesihten dolayı işten çıkartılan işçilere kanun gereği ödenmesi gereken kıdem, ihbar tazminatı ve her türlü yasal hak ve tazminatları yüklenici firmanın karşılayacağının görüleceğini,

2. Davalı Bakanlığın ihale makamı olduğunu, ihale makamlarının ihale yapmak suretiyle verdikleri işlerde işçi çalıştırmadıklarından dolayı iş mevzuatına göre asıl işveren de sayılmadıklarını, yemek pişirme dağıtım ve bulaşık yıkama hizmetinin personel çalıştırmaya dayalı bir hizmet alımı olmadığını, hizmetin hastane mutfağı kullanılmak üzere gıda maddelerinin sağlanması, öğünlerin hazırlanması, pişirilmesi, dağıtılması, bulaşıkların yıkanması ve kullanılan alanların temizlenmesi işinden ibaret olduğunu davalı İdarenin yemek firmaları ile olan sözleşmesinin öğün üzerinden (işçiliği dâhil) birim fiyat sözleşme olması ve verilen hizmetin doğrudan personel çalıştırmaya dayalı bir hizmet alımı olmaması nedeniyle 4857 sayılı Kanun'un da tanımlanan asıl işveren alt işveren tanımına uymadığını,

3. İdare ile Şirket arasındaki ilişkinin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uyarınca bir istisna sözleşme olduğunu, anılan hizmet alım sözleşmesinde İdareye tanınan kontrol ve denetim yetkisinin de projenin gereği gibi uygulanıp uygulanmadığını denetlemek amacına yönelik olduğunu,
4. Alt işveren firmalardan elde edilen bilgi ve belgelerden davacının yıllık izinlerini kullandığının görüleceğini,

5.Yıllık İzin ücreti alacağına mevduata uygulanan en yüksek faizin işletilmesinin hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının yıllık izin ücreti alacağının bulunup bulunmadığı ve kıdem tazminatı alacağına işletilecek faizin başlangıç tarihine ilişkindir.

1. 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.

2. 4857 sayılı Kanun'un 59. maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple 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 sözleşmenin 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 ispatlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde, hâkimin davayı aydınlatma ödevi düzenlenmiş olup madde uyarınca, hâkim uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabileceği, soru sorabileceği ve delil gösterilmesini isteyebileceği düzenlenmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı davalı Kuruma bağlı hastane işyerlerinde 01.04.2007-02.11.2023 tarihleri arasında 16... ay 1 gün süre ile çalışmış olup, Mahkemece 16 tam yıl hizmeti nedeniyle 302 gün ücretli izne hak kazandığı, dosyaya 2017-2023 yılları arasına ilişkin sunulan 110 günlük yıllık izin kullanıldığına dair belgeler dikkate alınarak bakiye 192 gün yıllık izin hakkı bulunduğu kabul edilerek yıllık izin ücreti hüküm altına alınmıştır. Davacının dava dilekçesinde yıllık izinlerinin hiç kullandırılmadığını iddia etmeyip kısıtlı kullandırıldığını ileri sürdüğü dikkate alınarak, hâkimin davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; Mahkemece, davacı asılın izin formu bulunmayan 2007-2017 yılları arası dönemdeki çalışma süresi boyunca kaç gün yıllık izin kullandığı konusundaki beyanı alınıp sonucuna göre yıllık ücretli izin alacağının hüküm altına alınması gerekirken belirtilen husus yerine getirilmeden yazılı şekilde verilmiş olan karar isabetli olmayıp bozmayı gerektirmiştir.

3. Kıdem tazminatının gününde ödenmemesi durumunda ödenmesi gereken faiz mevduata uygulanan en yüksek faizdir. Faiz başlangıcı fesih tarihi olmalıdır. Yaşlılık, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak için işyerinden ayrılma hâlinde işçinin bağlı bulunduğu Kurum ya da sandığa başvurduğunu belgelemesi şarttır. Bu hâlde faiz başlangıcı da anılan belgenin işverene verildiği tarihtir.

Somut uyuşmazlıkta, davacının emeklilik için ...'ya başvurduğunu ve emekli olabilmek için yasal şartları haiz olduğunu davalı işverene belgelediğine dair bir delile dosya içerisinde rastlanılmamış olup bu durumda kıdem tazminatına fesih tarihinden değil arabuluculuk son tutanak tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir. Bu yön gözetilmeden kıdem tazminatına fesih tarihinden faiz yürütülmesi yerinde değildir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

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,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

12.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.