

## UZUN YILLAR YILLIK İZİN KULLANILMAMASI MEVZUATA UYGUN MU?

İş mevzuatında yıllık izinlerin yıl içerisinde kullanılması esas olup, kullanılmadığı zaman diğer yıllara devreder, yıllık iznin yanması söz konusu olmaz. Bu **Sirküler** çalışmamızda, uzun yıllar yıllık izin kullanılmaması veya kullandırılmamasının mevzuata uygunluğu yargı kararları ile değerlendirilecektir.

**Somut bir uyuşmazlıkta**, davacının kıdemine göre 466 gün yıllık izin süresi olduğu, tüm izinlerinden 22 gününü kullandığı kabul edilerek hesap yapılmıştır. Davacının 25 yıl boyunca sadece 22 gün yıllık izin kullanmasının **hayatın olağan akışına uygun düşmediği** dikkate alınarak Mahkemece; Hukuk Muhakemeleri Kanunu 31. maddesine göre hâkimin davayı aydınlatma yükümü gereği davacı asilden; yıllık izinlerini kullanıp kullanmadığı, ne kadar yıllık izin kullandığı sorulup açıklattırılmalı, sonucuna göre karar verilmelidir.<sup>1</sup>

Somut olayda, davacının davalı işveren nezdinde 12 yıl 4 ay çalıştığı sabittir. Mahkemece davacının 12 tam yıl için toplam 210 gün izne hak kazandığı tespit edilerek, bu süre üzerinden hesaplanan yıllık izin alacağı taleple bağlı kalınarak hüküm altına alınmıştır. Ne var ki, davacının çalıştığı **12 tam yıl boyunca hiç izin kullanmaması hayatın olağan akışına aykırıdır**. Mahkemece, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesi uyarınca hâkimin davayı aydınlatma ödevi kapsamında davacının 12 yıl boyunca kaç gün izin kullandığı hususu açıklattırılarak davacı beyanı ile birlikte tüm deliller birlikte değerlendirilmek suretiyle karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.<sup>2</sup>

Taraflar arasında davacının yıllık izin ücreti alacağına hesaplanması noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Somut olayda davacı vekili davacıya çalışma süresi boyunca yıllık izin haklarının kullandırılmadığını iddia etmiştir. Mahkemece davacının on yıllık dönemde hiç izin kullanmadığı, 160 gün yıllık izin hakkının bulunduğu gerekçesiyle yapılan hesaplama göre hüküm kurulmuştur. Mahkemece, davacının davayı somutlaştırma yükü (HMK 194), hâkimin de davayı aydınlatma yükümlülüğü (HMK m. 31) bulunduğu göz önüne alınarak, davacının **on yıllık çalışma süresi boyunca hiç yıllık izin kullanmadığı hayatın olağan akışına ters olduğundan**, davacı asilden, yıllık izinlerini kaç gün kullanıp kaç gün kullanmadığı sorularak netleştirilmesi ve tüm deliller birlikte değerlendirilip, sonucuna göre karar verilmesi gerekir.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Yrg. 22. HD., T.10.01.2019, E.2016/2579, K.2019/430

<sup>2</sup> Yrg. 22. HD., T.15.01.2019, E.2016/3650, K.2019/904

<sup>3</sup> Yrg. 22. HD., T.16.05.2019, E.2017/22189, K.2019/10858

Somut olayda hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının 8 yıllık hizmet süresinde hiç yıllık izin kullanmadığının kabulüyle hesaplama yapılmıştır. Oysa davacı tanıklarından biri; bir hafta - on gün izin kullandırıldığını beyan ederken diğeri 2012 yılına kadar bir hafta, 2012 yılından sonra 15 gün izin kullandırıldığını beyan etmiştir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu 31. mad. uyarınca hâkimin davayı aydınlatma ödevi kapsamında davacının 8 yıl boyunca izin kullanıp kullanmadığı hususu açıklattırılarak davacı beyanı ile birlikte tüm deliller birlikte değerlendirilmek suretiyle karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.<sup>4</sup>

Somut uyuşmazlıkta, davalıya ait işyerinde 9 yıl 12 gün çalışması bulunan davacının kıdemine göre hak ettiği yıllık ücretli izin süresinin 150 gün olduğu ve hiç yıllık ücretli izin kullanmadan çalıştığı kabul edilerek hesaplama yapılmıştır. Davacının işe başladığı 2005 tarihinden iş sözleşmesinin son bulduğu 2014 tarihine kadar geçen **çalışma süresi boyunca hiç ücretli izin kullanmamış olması hayatın olağan akışına aykırı olduğundan**, hakimin 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde düzenlenen davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; Mahkemece, davacı asilin çalışma süresi boyunca ücretli izin kullanıp kullanmadığı, kullanmış ise kaç gün yıllık ücretli izin kullandığı konusunda beyanı alınmalı ve ayrıca davacının yurda giriş-çıkış tarihlerini gösteren belgelere göre çalışma süresi içinde giriş-çıkışlar yaptığı anlaşıldığından ve davacı ... ..'nın "Davacı tek vinç operatörü olduğu için yıllık izinlerini 8-9 ayda 15 gün gibi gidiyordu. " şeklinde, davalı ... ..'in de "6 ayda 15 gün izin yaptırılıyordu. " şeklindeki beyanları da dikkate alınarak davacıdan bu belgelere göre çalışma süresi içinde Türkiye'de bulunduğu sürelerle ilgili de beyanı alınarak, sonucuna, tanık beyanlarına ve tüm dosya kapsamına göre bir karar verilmelidir. Mahkemece bu hususlar gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.<sup>5</sup>

Kararların incelenmesinden de anlaşılacağı üzere, uzun yıllar yıllık izin kullanılmaması veya kullandırılmaması hayatın olağan akışına aykırı olarak görülmüş, mevzuata uygun olmadığı yönünde hüküm tesis ettirilmiştir. Bu nedenle, işverenlerimiz işçilerini mutat olarak her yıl yıllık izne çıkartmalı ve yıllık izin kullandırılmamasının negatif yansımalarına karşın tedbirli davranmalıdır.

Saygılarımızla

**Vizyon Grubu**

<sup>4</sup> Yrg. 22. HD., T.04.03.2019, E.2017/20501, K.2019/4912

<sup>5</sup> Yrg. 22. HD., T.03.02.2020, E.2017/26822, K.2020/1420