9. Hukuk Dairesi 2011/6774 E. , 2013/13240 K.

"İçtihat Metni"
MAHKEMESİ:İŞ MAHKEMESİ

DAVA:Davacı, vardiya gece zammı ücreti, kullandırılmayan ücretli idari izin ücreti, genel tatil ücreti ile fazla çalışma ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.
Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.
Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

A) Davacı İsteminin Özeti:
Davacı, Toplu İş Sözleşmesinden kaynaklanan bir kısım alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek, vardiya gece zammı, kullandırılmayan ücretli idari izin ücreti, genel tatil ve fazla çalışma alacaklarını istemiştir.
B) Davalı Cevabının Özeti:
Davalı, davanın reddini istemiştir.
C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:
Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.
D) Temyiz:
Kararı davalı temyiz etmiştir.
E) Gerekçe:
1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan diğer temyiz itirazlarının reddine,
2- Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının ücretli idari izin ücretine hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.
Somut olayda, Türk İş Hukukunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53 ve devamı maddelerinde yıllık ücretli izin düzenlenmiş, yıllık ücretli iznin bir dinlenme hakkı olduğu, kullandırılmasının esas olduğu, ancak kullandırılmadığı takdirde ancak iş sözleşmesinin feshedilmesi ile karşılığı ücret alacağının ödeneceği belirtilmiştir. Anılan yasada mazeret izinlerine kısmen yer verilmesine rağmen, bu mazeret izinlerinin kullandırılmaması halinde, karşılığında ücret ödeneceği açıkça düzenlenmemiştir. Bunun dışında Hafta Tatili Hakkındaki Kanun hükümleri uyarınca, çalışanlara haftada bir gün dinlenmeleri için izin verilmesi gerekmektedir. Tatil günü çalışılması halinde, çalışılan aydaki ücret üzerinden bu alacağı takip eden ayda talep etme hakkı doğmaktadır. Ücretli iznin kullandırılmaması halinde karşılığı ücretin, tatil günü çalışılması halinde yine karşılığı ücretin ödenmesi yasadan kaynaklanmaktadır. Yıllık ve haftalık ücretli izinlerle, belli bir süre işçinin dinlenerek ruhi ve bedeni güç kazanması amaçlanmıştır. Mazeret izinleri, belirli olayların veya durumların gerçekleşmesine bağlı olduklarından genel anlamda dinlenme hakkı kapsamında ele alınmamalıdır.

YARGITAY BAŞKANLIĞI

Yıllık ücretli izin ile hafta tatilinin süresi İş Kanununda nispi emredici olarak düzenlenmiş olup, işçinin belli bir süre çalışması durumunda hak edeceği yıllık izin ve hafta tatilinin kullanılacağı zamanı belirleme yetkisi yönetim hakkı kapsamında işverene tanınmıştır. İşçinin hukuki açıdan mazeretli sayılmasını gerektiren inceleme konusu izinlerde ise işverenin yönetim hakkı yıllık izin ve hafta tatiline göre nispeten sınırlıdır. Yıllık ücretli izin, işverenin yönetim hakkı kapsamında işçiye yılın herhangi bir zaman diliminde yada daha sonraki bir dönemde kullandırılabilir. Kullandırılmadığı takdirde sonuçta, iş sözleşmesinin feshi ile bu hak izin alacağına dönüşmektedir. Oysa yıllık ücretli izin dışındaki yasal diğer izinlerin, izni gerektiren olgunun, gerçekleştiği anda kullanılması gerekir. İşçi bu iznini, izni gerektiren olay bittikten sonra işverene talepte bulunarak kullanamayacağı gibi, ilerde kullanmadığı gerekçesi ile karşılığı ücretin ödenmesini talep edemez. Bir başka anlatımla, bu izinler ilerde alacağa dönüşmez. Mazeret izinlerinin kullanılabilmesi için kural olarak işçinin bu yönde talepte bulunması gerekir.

Dosya içeriğine göre davacının üyesi olduğu sendika ile davalı işveren arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesinin 31/b maddesinde, İşçiye işlerini görmek üzere, ayda bir iş günü ayrıca ücretli idari izin verileceği düzenlenmiştir. Ancak anılan maddelerde bu izinlerin kullandırılmaması halinde ne gibi bir hukuki yaptırım uygulanacağı kararlaştırılmamıştır. Anılan izinlerin dinlenme hakkı kapsamında bulunmadığı, belirli bir görev veya işleri takip için getirildiği, bu anlamda niteliği itibari ile mazeret izinlerine benzediği anlaşılmaktadır. İzni gerektiren olay bittikten sonra işverene talepte bulunarak bu izni kullanamayacağı gibi, ilerde kullanmadığı gerekçesi ile karşılığı ücretin ödenmesini de talep edemez. İşçinin işlerini görmek için öngörülen bu iznin fesih sonrası ücrete dönüşmesi olanağı bulunmamaktadır. Anılan idari izin isteğinin kullanılmadığı gerekçesi ile yıllık ücretli izin gibi karşılığı ücret alacağına karar verilmesi hatalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, 02.05.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY BAŞKANLIĞI