

MART-NİSAN 2026

TEKSTİL
İŞVEREN

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ

HUKUK

180





**Prof. Dr. Ercüment
ÖZKARACA**

ÇALIŞILMAYAN CUMARTESİ GÜNÜNÜN YILLIK ÜCRETLİ İZİN GÜNÜNDEN SAYILMASI

(Karar incelemesi)

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi

61. Hukuk Dairesi

Esas No: 2024/1511

Karar No: 2026/683

Tarihi: 02.04.2026

Karar Özeti:

Davalı tarafça davacının kullandığı yıllık izin süreleri tespit edilirken hafta sonu tatil günleri ile UBGY günlerinin dışlanması hatalı olduğu istinafında bulunulmuş olup 4857 sayılı Kanun'un 46'ncı ve 63'üncü maddelerine göre hafta tatili haftalık 45 saatlik çalışmadan sonraki 24 saatlik bir gündür. Bu nedenle kural olarak cumartesi iş günüdür. Akdi tatil günü olarak cumartesi günleri yıllık izin süresine eklenmez. Başka bir anlatımla, cumartesi günleri akdi tatil günü olarak işçi çalışmadığı takdirde yıllık ücretli izin süresine ilişkin hesapta hafta tatili olarak değerlendirilemez. Cumartesi günü hafta tatili olarak da kararlaştırılabilir. Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle cumartesi ve pazar günleri hafta tatili günü olarak belirlenmişse, 4857 sayılı Kanun'un 56'ncı maddesinin beşinci fıkrası gereği her iki gün yıllık izin sürelerinden sayılmaz. Başka bir anlatımla yıllık izin kullanma dönemi içindeki cumartesi ve pazar günleri kullanılan izin süresinden düşülür. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesinde hafta tatiline eklenen bu cumartesi gününün yıllık izin hesabında iş günü olarak sayılacağı veya izin süresinden düşülmeyeceği şeklinde açık bir kural mevcutsa, bu hüküm geçerli sayılmalı ve 4857 sayılı Kanun'un 56'ncı maddesinin beşinci fıkrası gereği sadece yıllık izne rastlayan pazar günleri izin süresinden düşülmelidir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 02.03.2021 tarihli ve 2021/897 Esas, 2021/5272 Karar sayılı kararı).

Somut uyuşmazlıkta, taraflar arasında cumartesi gününün hafta tatili olarak belirlendiğine ilişkin açık bir düzenlemenin yer aldığı bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Dosyada bulunan İnsan Kaynakları Uygulama Esasları'nın 6.6.1. numaralı bendine göre de, cumartesi günleri iş günü sayılmış, davacı tarafça da söz konusu düzenlemenin kabul edildiğine dair imzalı beyanda bulunulmuştur. Ayrıca, davacının 19/09/1987 tarihinde işe başlaması nedeniyle 4857 sayılı Kanun'daki düzenlemenin aksine yılda 30 gün üzerinden izin hakkı bulunduğunun kabul edildiği de

gözetildiğinde, 4857 sayılı Kanun'un 56'ncı maddesinin beşinci fıkrasının cumartesi günleri bakımından da uygulanması mümkün değildir. Bu nedenle davalının cumartesi günlerinin kullanılan yıllık izin günü olarak değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin istinafı yerinde görülmüştür. Ancak davalının istinafının aksine pazar günleri ile UBGY günlerinin ise dışlanmasında herhangi bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

Ayrıca davalı tarafça sunulan "office out" kayıtları döneminde yıllık izinde olup olmadığı konusunda davacının beyanı alınmalı, yine anılan çizelgedeki sürelerin ücret bordrolarında yıllık izin olarak gösterilip gösterilmediği tespit edilip değerlendirilmeli, davacı tarafa izin taleplerinin dijital ortamda talep edilip edilmediği sorulmalı, dijital ortamda talepte bulunulduğunun beyan edilmesi halinde dosyanın bilgisayar mühendisi bir bilirkişiye tevdi ile ve bilirkişiye yerinde inceleme yetkisi verilerek izin taleplerinin davacı tarafından talep edilip edilmediği, sistemin müdahaleye açık olup olmadığı konusunda da rapor alınarak tüm bu hususlar birlikte değerlendirilmelidir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 56

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı:

Yukarıda gün ve sayısı yazılı hükmün istinaf incelemesi talep edilmiş olmakla, dairemizce dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda;

Gereği Düşünüldü:

İDDİA:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının 19.07.1987 tarihinde çalışmaya başladığı davalı şirkette kredi tahsis iş biriminde bölge krediler müdürü iken iş sözleşmesinin geçerli bir neden olmaksızın 16.10.2017 tarihinde feshedildiğini, İstanbul 11. İş Mahkemesi'nde açılan 2017/549 E., 2018/180 K. sayılı işe iade davasında işe iade kararı verildiğini, bu kararın 13.02.2019 tarihinde onandığını, davacının işe iade başvurusuna rağmen davalı işverence 04.04.2019 tarihinde tebliğ olunan 02.04.2019 tarihli ihtarname ile davacının işe başlatılmayacağını ihtar edildiğini, davalı işverenin davacının yıllık izin alacağını, 01.07.2017- 16.02.2018 dönemine ilişkin Jestiyon Prim (Ak Ödül) alacağını (boşta geçen süreler dahil), 4 aylık boşta geçen süreye ilişkin bireysel emeklilik

sigortası işveren katkısı alacağını ve 4 aylık boşta geçen süreye ilişkin yemek ücreti alacağını ödemediğini, yıllık izin ücreti alacağını ödemediğini, yıllık izin süresinin her yıl için 30 gün olduğunu, 04.04.2019 esas tarihli işe başlatmama tazminatına esas emsal brüt ücretinin 20.152,00 TL olduğunu, izin fişlerindeki Cumartesi günü ve hafta tatili olan Pazar günlerinin dışlanarak haftada 5 iş günü izin kullanılmış olarak yıllık izin ücreti alacağının hesaplanması gerektiğini, davalı işverenin bölgede çalışanlara yılda 2 defa 6'şar aylık dönemler itibariyle jestiyon primi (ak ödül) ödediğini, davalı işverenin işten çıkarmak istediği ya da işten çıkardığı personelin hak ettiği primini çeşitli gerekçelerle (bilerek düşük not vererek ya da yüksek olan sistem puanını düşürerek ya da görev başında olmaması gibi haksız gerekçelerle) ödemediğini, davacıya 2017 yılı için günlük 13,00 TL, 2018 yılı için günlük 15,55 TL yemek ücreti ve aylık brüt ücretinin %3 tutarında bireysel emeklilik işveren katkısı ödemesi yapıldığını, arabulucuya başvurulduğunu ancak anlaşma sağlanamadığını beyanla davalarının kabulüne karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

SAVUNMA:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağını, zamanaşımı itirazlarının olduğunu, davacının 19.07.1987 tarihinde müfettiş yardımcısı olarak başladığını, 16.10.2017 tarihinde iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle davalı işyerindeki görevinin son bulduğunu, davacının daha sonra davalı işveren aleyhine işe iade talepli dava açtığını ve bu dava sonucunda tüm ikramiyeleri eklenmek suretiyle çalışmadığı dönemlere ait ücretinin ve işe başlatmama tazminatının ödendiğini, bu hususun işe iade tazminat bordrolarından anlaşılacağını, tüm alacakların ödendiğini, davacının çalıştığı dönem boyunca yıllık izinlerini kullandığını, kullanmadığı günün karşılığının brüt 45.846,36 TL'nin davacıya ödendiğini, bununla birlikte davacıya Şubat 2018'de 15.953,11 TL fark yıllık izin ödemesinin de gerçekleştiğini, dilekçe eklerinde bu ödemelere ilişkin bordroların sunulduğunu, davacının herhangi bir hak ve alacağının bulunmadığını, son brüt ücretinin 14.950,00 TL olduğunu, davacının hafta tatilinin cumartesi ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinin dışlanarak yapılan yıllık izin fişlerinin hesaplanması taleplerine itiraz ettiklerini, davalı bankanın insan kaynakları uygulama esaslarının yıllık izinlerini düzenleyen maddesine göre ulusal bayram ve genel tatil günlerinin izin süresine dahil olduğunu, Bölge Adliye Mahkemesi'nin ve Yargıtay 22. HD'nin bu yönde kararları olduğunu, ödenen yıllık izin ücretlerine faiz işletilmesini, bankanın prim uygulamasının çalışana münhasır olduğunu, kişinin başarı derecesi, konumu, hizmet süresi gibi kişisel özellikleri göz önüne alınarak her çalışana özel olarak hesaplanıp verileceğini, davacının prime hak kazanmadığını, daha önce yemekhanenin bulunduğunu veya yemek

ücreti ödenirken, 2006 yılından itibaren hiçbir çalışana yemek ücreti adı altında ödeme yapılmadığını, davacının iş sözleşmesinin feshedildiğini, BES katkı payının banka çalışanlarının bireysel emeklilik primlerini ödediği sürece banka tarafından ödeneceğini, bu nedenle davacıya BES katkı payı ödemesi yapılamayacağını beyan ederek davanın reddine karar verilmesini talep ve müdafaa etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI:

İlk Derece Mahkemesi'nce: "...Buna göre davacının İstanbul 11. İş Mahkemesi'nin 2017/549 E.- 2018/180 K. sayılı ilamı ile işe iadesine karar verildiği, davalı tarafça Beyoğlu 23. Noterliği'nin 02.04.2019 tarih 5458 yevmiye nolu ile işe başlatılmayacağını bildirildiği, ihtarin 04.04.2019 tarihinde davacıya tebliğ edildiği, davacının 4 aylık boşta geçen süreye ilişkin bireysel emeklilik işveren katkısı, boşta geçen süreye ilişkin yemek ücret alacağı, bakiye yıllık izin alacağı ve prim alacağı talebinde bulunduğu, yıllık izinlerinin kullanıldığını ya da karşılığının ödendiğinin işverenlikçe ispatı gerektiği, dosyaya sunulu izin fişlerine göre davacının 425,50 gün izin kullandığı, 474,50 gün kullanılmamış izin günü olduğu, 2017 ekim ve 2018 şubat ayı bordrolarında bir kısım yıllık izin ücret alacağı tahakkuk ettirildiği bunun mahsubu gerektiği, davalı işyerinin banka olduğu, cumartesi günlerinin de iş günü sayılacağına dair düzenlemenin 2013 tarihinde yapıldığı, davacının bu esaslı değişikliği kabul ettiğine yönelik yazılı onayının bulunmadığı yine İnsan Kaynakları Uygulama Esasları isimli belgede yer alan UBG-T günlerinin yıllık izin süresine dahil olduğuna yönelik düzenlemenin İK 56 maddesine aykırı olması nedeniyle geçerliliğinin bulunmadığı buna göre cumartesi ve UBG-T günlerinin dışlanması suretiyle hesap yapılan bilirkişinin 14.11.2020 tarihli ikinci ek raporunun birinci seçeneğine göre 183,989,54 TL üzerinden hakim kurulması gerektiği, davacının 01.07.2017 ve 4 aylık boşta geçen sürenin de eklenmesiyle 16.02.2018 tarihleri arası jestiyon prim alacağını talep ettiği, dosyadaki belgeler, taraf beyanları, İnsan Kaynakları Uygulama Esasları ve emsal çalışanlara ait bordrolar değerlendirildiğinde banka çalışanlarına yılda 2 defa bir önceki 6 aylık çalışma döneminin performansına göre prim ödemesi yapıldığı, çalışanların brüt maaş miktarının performans notu ile çarpılması neticesinde prim miktarının belirlendiği, davacının önceki yıllarda prim miktarları ve emsal çalışanların prim ödemeleri birlikte ele alındığında bilirkişinin aynı tarihli raporunda brüt 42.002,35 TL olarak hesaplanan ve yasal kesintiler kapsamında hesap yapılan davacı vekilinin ıslah dilekçesinin hükme esas alınabilecek nitelikte olmakla net 34.483,08 TL alacağına hükmetmek gerekmiş, boşta geçen süre yemek ücreti ve BES alacağının da davalı tarafından ödenmediği görülmekle 14.11.2020 tarihli rapor alınmak suretiyle aşağıdaki hüküm kurulmuştur..." gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; kararın faiz başlangıç tarihleri yönünden usul ve yasaya aykırı olduğunu, dava konusu alacakların davalı şirketten zorunlu arabuluculuk kanun yolunda talep edildiğini, davalı işverenin arabuluculuk başvuru tarihinde talep edilen tüm alacaklar yönünden temerrüde düşürüldüğünü, bu nedenle alacakların tamamına arabuluculuk kanun yoluna başvuru tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerektiğini beyan ederek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve talepleri doğrultusunda davalarının kabulüne karar verilmesini talep ve istinaf etmiştir.

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; dosyaya sundukları izin fişi listesindeki izinleri davacının kullanıp kullanmadığı yönünde hakimın davayı aydınlatma yükümlülüğü gereğince davacının dinlenmesi talepleri kabul edilmeyecek savunma haklarının kısıtlandığını, davacının çalıştığı dönem boyunca izinlerini kullandığını, geriye kalan günlerin ücretinin brüt 45.846,36 TL ve 15.953,11 TL olarak davacıya ödendiğini, davacının 644 günlük izin kullandığını, izin fişleri yerine davacının izin kullandığı dönemde iş yerinde olmadığında dair out of office maillerinin de sunulduğunu, bilirkişinin kullanılan izin süresini nasıl 425,50 gün olarak hesapladığının denetimden uzak olduğunu, izin fiş listesi ile davacının şubede bulunmadığına dair out of office maillerinin birebir örtüştüğünü, yıllık izinlerin dijital ortamdan talep edilmesi ve kullanılmasının artık bir zorunluluk olduğunu, davacının dijital ortamdan talep ederek izin kullandığı ve bu dönemlerde şubede bulunmadığı da ortadayken sadece izin fişinin bulunmadığı gerekçesi ile hesaplama yapılmasının hakkaniyete uygun olmadığını, davacının son ücretinin 14.950 TL olduğunu, ancak hesaplamanın 20.152 TL üzerinden yapıldığını, davacının 644 gün izin kullandığını, bu sürelerden cumartesi, pazar ve UBG'T günlerinin dışlanamayacağını, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin aksi kararlaştırılmadıkça cumartesi günlerinin iş günü sayılacağı yönündeki uygulamanın birleştirilmesi yönündeki kararına rağmen cumartesi günleri dışlanarak kullanılan izin süresinin hesaplandığını, Yargıtay'ın kararı gereği cumartesi günleri izin süresinden sayılarak yeniden hesaplama yapılması gerektiğini, davacıya tanınan izin hakkının İş Kanunu'nun 53. maddedeki sürelerden çok fazla olduğunu, müvekkili tarafından davacıya İş Kanunu'ndaki sürelerden daha fazla izin hakkı tanınarak UBG'T ve pazar günlerinin izin sürelerinden sayıldığını, İş Kanunu'ndaki amir hükmün belirtilen sürelerin altında izin kullanılmayacağına ilişkin olduğunu, müvekkili bankada uygulanan İnsan Kaynakları Uygulama Esasları'nın yıllık izinleri düzenleyen 6.6.1.1.1 maddesindeki düzenleme ile ilgili bir değerlendirme yapılmadığını, hem bu hüküm hem de TİS hükümleri birlikte değerlendirildiğinde yıllık izin dönemi içerisine denk gelen cumartesi günleri ile resmi ve dini bayram günlerinin

dikkate alınması gerektiğini, UBG'T ve hafta tatili günlerinin yıllık izin sürelerine dahil edilmesi halinde dahi İş K. 53. maddedeki asgari sürelerin altında yıllık izin süreleri söz konusu olmadığından hüküm geçersiz kabul edilerek fazla yıllık izin sürelerinin hesaplanmasına itiraz ettiklerini, davacının bu kadar süre izin kullanmadan çalışmış olmasının da hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, yıllık izin ücretinde dikkate alınan ücretin hatalı olduğunu, ilk fesih tarihindeki ücretin esas alınması gerektiğini, iş akdinin feshinde ödenen yıllık izin ücretlerine faiz işletilmesi gerektiğini, yıllık izin ücretinin her türlü yasal kesintiye tabi olduğunu, SGK ve işsizlik primi kesintisi yapılmayan hesaplama itiraz ettiklerini, 2006 yılında imzalanan Toplu İş Sözleşmesi'nde yemek ücretinin yer olmadığını ve uygulamasının kaldırıldığını, yasal düzenlemeler açısından da işverenlere personele yemek sağlama konusunda getirilmiş bir zorunluluk bulunmadığını, İlk Derece Mahkemesi'nce davacının talebini aşar şekilde prim alacağına hükmedildiğini, boşta geçen süre için performans primine hükmedilemeyeceğini, davacının iş akdinin 16.10.2017 tarihinde sona erdiğini, performans primi gibi ödemeler fiilen çalışmaya bağlı olduğundan hesaplama dahil edilemeyeceğini, prime hak kazanmak için belirli bir performans göstermenin gerektiğini, prim alacağına emsal olarak bordroları gösterilen personelin davalı bankanın başka şubelerinde çalıştığını, başka şubelerde çalışmış olan personelin davacı ile emsal kabul edilmesinin mümkün olmadığını, davanın ücret bordro dökümünde de görüldüğü üzere performans prim ödemelerinin düşüş halinde olduğunu, davacının performansının düşük olmasına istinaden primleri de düşmüş olup doğrudan yüksek performans gösteren işçi esas alınarak yapılan hesaplama itiraz ettiklerini, emsal çalışan ile davacının bordrolarının karşılaştırılmadığını, geçmiş dönem ödenen primlerin en azından ortalamalarının esas alınması gerektiğini, prime hak kazandığının davacı tarafca ispat edilmesi gerektiğini, müvekkili bankada prim (ak ödül primi) ödemesinin ödeme tarihinde görevi başında olan banka dahili mevzuatı şartlarına haiz çalışanlara yapıldığını, davacının prim ödeme gününde görevi başında olmaması nedeniyle de prime hak kazanamayacağını, prim ödemesinin iş vere-nin yönetim hakkı yetkisinde olduğunu, her koşulda her çalışana belirli oranda prim ödenmesi gibi bir durumun söz konusu olmadığını, tüm çalışanlara aynı oranda veya bir önceki yıla göre prim ödemesi yapılmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, davacının SGK kesintisi yapılmayacağı itirazının yerinde olmadığını, BES işveren katkı payı ödemesinin daimi nitelikte olmayan ve şarta bağlı bir ödeme olduğunu, BES işveren katkı payının iş sözleşmesinin feshinden sonra işçiye ödenmesi gereken haklar arasında yer olmadığını, davacının boşta geçen süre içerisinde BES ödemesini yapıp yapmadığı araştırılmadan hesaplama yapılmasına itiraz ettiklerini, kademeli

gelir vergisinin eksik hesaplandığını beyanla İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davalarının kabulüne karar verilmesini talep ve istinaf etmiştir.

KARAR:

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 355. madde düzenlemesine göre, kamu düzenine aykırılık halleri hariç, istinaf dilekçesinde belirtilen sebepler ile sınırlı olarak HMK 356/1. maddesine gereğince incelemenin duruşmalı yapılmasını gerektiren eksik bir husus görülmemekle, duruşmasız olarak yapılan inceleme sonunda;

HMK'nin 353/1-a-6 maddesine göre "...Mahkemece, tarafların davanın esasıyla ilgili olarak gösterdikleri delillerin hiçbirini toplanmadan veya gösterilen deliller hiç değerlendirilmeden karar verilmiş olması,..." halinde Bölge Adliye Mahkemesi'nce dosyanın esası incelenmeden kararın kaldırılmasına ve davanın yeniden görülmesi için kararı veren mahkemeye veya kendi yargı çevresinde uygun göreceği başka bir yer mahkemesine ya da görevli ve yetkili mahkemeye dosyanın gönderilmesine duruşma yapılmadan kesin olarak karar verilir.

Davalı tarafça davacının kullandığı yıllık izin süreleri tespit edilirken hafta sonu tatil günleri ile UBGT günlerinin dışlanması hatalı olduğu istinafında bulunulmuş olup 4857 sayılı Kanun'un 46'ncı ve 63'üncü maddelerine göre hafta tatili haftalık 45 saatlik çalışmadan sonraki 24 saatlik bir gündür. Bu nedenle kural olarak cumartesi iş günüdür. Akdi tatil günü olarak cumartesi günleri yıllık izin süresine eklenmez. Başka bir anlatımla, cumartesi günleri akdi tatil günü olarak işçi çalışmadığı takdirde yıllık ücretli izin süresine ilişkin hesapta hafta tatili olarak değerlendirilemez. Cumartesi günü hafta tatili olarak da kararlaştırılabilir. Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle cumartesi ve pazar günleri hafta tatili günü olarak belirlenmişse, 4857 sayılı Kanun'un 56'ncı maddesinin beşinci fıkrası gereği her iki gün yıllık izin sürelerinden sayılmaz. Başka bir anlatımla yıllık izin kullanma dönemi içindeki cumartesi ve pazar günleri kullanılan izin süresinden düşülür. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesinde hafta tatiline eklenen bu cumartesi gününün yıllık izin hesabında iş günü olarak sayılacağı veya izin süresinden düşülmeyeceği şeklinde açık bir kural mevcutsa, bu hüküm geçerli sayılmalı ve 4857 sayılı Kanun'un 56'ncı maddesinin beşinci fıkrası gereği sadece yıllık izne rastlayan pazar günleri izin süresinden düşülmelidir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 02.03.2021 tarihli ve 2021/897 Esas, 2021/5272 Karar sayılı kararı).

Somut uyuşmazlıkta, taraflar arasında cumartesi gününün hafta tatili olarak belirlendiğine ilişkin açık bir düzenlemenin yer aldığı bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Dosyada bulunan İnsan Kaynakları Uygulama Esasları'nın 6.6.1. numaralı bendine göre de, cumartesi günleri iş günü sayılmış, davacı tarafça da söz konusu düzenlemenin kabul edildiğine dair imzalı beyanda bulunulmuştur. Ayrıca,

davacının 19/09/1987 tarihinde işe başlaması nedeniyle 4857 sayılı Kanun'daki düzenlemenin aksine yılda 30 gün üzerinden izin hakkı bulunduğunun kabul edildiği de gözetildiğinde, 4857 sayılı Kanun'un 56'ncı maddesinin beşinci fıkrasının cumartesi günleri bakımından da uygulanması mümkün değildir. Bu nedenle davalının cumartesi günlerinin kullanılan yıllık izin günü olarak değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin istinafı yerinde görülmüştür. Ancak davalının istinafının aksine pazar günleri ile UBGT günlerinin ise dışlanmasında herhangi bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

Öte yandan davalı tarafça davacının kullandığı yıllık izinlere ilişkin bir kısım dilekçeler sunulmuş, ayrıca davacının izinde olduğu dönemlere ilişkin bir liste ve davacıya ait «office out» kayıtları sunulmuştur. İlk Derece Mahkemesi'nce sunulan iş bu listede davacının imzasının bulunmaması nedeniyle bu listeye itibar edilmemiş ise de; hakim 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31'inci maddesinde düzenlenen davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; söz konusu e-postaların ilişkin olduğu dönemde yıllık izinde olup olmadığı konusunda davacının beyanı alınmalı, yine anılan çizelgedeki sürelerin ücret bordrolarında yıllık izin olarak gösterilip gösterilmediği tespit edilip değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerekirken, yazılı şekilde eksik incelemeyle karar verilmesi hatalıdır. Ayrıca davacı tarafa izin taleplerinin dijital ortamda talep edilip edilmediği sorulmalı, dijital ortamda talepte bulunulduğunun beyan edilmesi halinde dosyanın bilgisayar mühendisi bir bilirkişiye tevdi ile ve bilirkişiye yerinde inceleme yetkisi verilerek izin taleplerinin davacı tarafından talep edilip edilmediği, sistemin müdahaleye açık olup olmadığı konusunda da rapor alınarak tüm bu hususlar birlikte değerlendirilerek davacının yıllık izin ücreti talebinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

Davalı tarafça ayrıca davacı lehine hükmedilen 4 aylık boşta geçen süre ücreti için bireysel emeklilik sigortası işveren katkı payının hatalı olduğu istinafında bulunulmuştur. Bireysel emeklilik sigortasından yararlanan işçilere işveren tarafından işçi adına ilgili sigorta şirketine ödeme yapılmaktadır. Bu ödeme doğrudan işçiye yapılan bir ödeme değildir. Davacı tarafça da 4 aylık boşta geçen süre için bireysel emeklilik sigortası ödediğine dair herhangi bir delil de dosyaya sunulmamıştır. Davacının kendisine yapılmayan bir ödemeyi işverenden talep edemeyeceğine ilişkin İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesi'nin 2021/ 2611 Esas, 2024/ 1852 Karar sayılı ilamı ile 62. Hukuk Dairesi'nin 2024/ 257 Esas, 2025/ 502 Karar sayılı ilamları da bulunmaktadır. Bu nedenle davalının BES katkı alacağına ilişkin istinafının da kabulüne karar vermek gerekmiştir.

Davalı tarafça ayrıca davacı lehine boşta geçen süre döneminde prime hükmedilmesinin hatalı olduğu istinaf sebebi olarak ileri sürülmüştür. Prim çalışanı özendirici ve

ödüllendirici bir ücret ödemesidir. İşverence işçiye garanti edilmiş bir temel ücretin üzerine belirli bir usule bağlı olarak ödenen ek bir ücrettir. İşçinin prime hak kazanması için işyerinde prim ödemesini gerektiren dönemin sonuna kadar çalışmış olması gerekmemektedir. İşyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin prim talep hakkı bulunmaktadır. Dosya kapsamından işyeri kayıtları, prim ödeme dekontları, emsal çalışan bordroları ile emsal dava dosyaları nazara alındığında davalı işyerinde yılda iki defa altışar aylık dönemler itibarıyla prim ödemesi yapıldığı, bu şekilde işyeri uygulaması olduğu, davacının çalışarak hak ettiği primin ödeme tarihinde de çalışıyor olma şartına bağlı tutulmasının usul ve yasaya aykırı olduğu, salt davacının prim ödeme tarihinde işyerinde çalışmaması nedeniyle prim alacağına hak kazanamayacağı savunmasının ve istinafinin yerinde olmadığı, bu nedenle boşta geçen süre döneminde de prim ödenmesi gerektiği, (İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 41. Hukuk Dairesi'nin 2021/ 1505 Esas, 2024/ 1542 Karar sayılı ilamı, 26. Hukuk Dairesi'nin 2023/ 1801 Esas, 2025/ 1858 Karar sayılı ilamı), bu nedenle davalının davacının prime hak kazanmadığı istinafinin yerinde olmadığı anlaşılmıştır. Öte yandan davalı tarafça emsal olarak gösterilen işçilerin davacı emsali olmadığı istinafinda bulunulmuştur. Gerçekten de dosya kapsamında ibraz edilen emsal işçilere ait ücret bordrolarının incelenmesinde işçilere ödenen primlerin davacı işçiye ödenen primlerin çok üzerinde olduğu görülmüştür. İş bu durumda İlk Derece Mahkemesi'nce taraflara davacı emsali işçilerin isimlerini bildirmek üzere süre verilmeli, iş bu bildirilen emsal işçilerin prim ödemelerini gösterir ücret bordrolarının dosyaya celbi sağlanmalı ve davacının prim talebi yeniden değerlendirilmelidir.

Davacı tarafça da İlk Derece Mahkemesi kararının faiz başlangıç tarihlerinin hatalı olduğu istinafinda bulunulmuştur. Yargıtay 9. HD yerleşik uygulaması uyarınca, işçi muaccel alacaklarını tek tek belirtmek kaydıyla ihtarname ile işvereni temerrüde düşürebilir. Söz konusu ihtarnamede alacak miktarlarının belirtilmesi gerekmez. Dava tarihinden önce yürütülen arabuluculuk süreci sonucunda anlaşma yapılmadığına dair düzenlenen son tutanak bu bağlamda değerlendirildiğinde dava konusu alacakların dava tarihinden önce arabuluculuk aracılığıyla talep edilmesi karşısında davalı işverenin arabuluculuk son tutanak tarihi itibarıyla temerrüde düştüğünün kabulü gerekmektedir. Bu sonuç davalı işverenin usulüne uygun davet edilmesine rağmen arabuluculuk görüşmelerine katılmadığı durumlarda da geçerlidir. Dolayısıyla dava konusu yıllık izin ücreti ve yemek ücreti alacağı yönünden, somut olayda davalının daha önce temerrüde düşürüldüğü ispat edilemediğinden, mahkemece hüküm altına alınan alacak kalemlerinin tamamı yönünden arabuluculuk son tutanak tarihi olan 25.04.2019 tarihinden itibaren faize hükmedilmesi gerekirken ıslah tarihinden faiz yürütül-

mesi hatalı olup, davacı vekilinin bu yöndeki istinafinin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Tüm bu açıklamalar doğrultusunda İlk Derece Mahkemesi'nce yapılacak iş; yıllık izin ücreti yönünden cumartesi günleri kullanılan yıllık izin günü olarak değerlendirilmeli, hakim 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31'inci maddesinde düzenlenen davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; davalı tarafça sunulan "office out" kayıtları döneminde yıllık izinde olup olmadığı konusunda davacının beyanı alınmalı, yine anılan çizelgedeki sürelerin ücret bordrolarında yıllık izin olarak gösterilip gösterilmediği tespit edilip değerlendirilmeli, davacı tarafa izin taleplerinin dijital ortamda talep edilip edilmediği sorulmalı, dijital ortamda talepte bulunulduğunun beyan edilmesi halinde dosyanın bilgisayar mühendisi bir bilirkişiye tevdi ile ve bilirkişiye yerinde inceleme yetkisi verilerek izin taleplerinin davacı tarafından talep edilip edilmediği, sistemin müdahaleye açık olup olmadığı konusunda da rapor alınarak tüm bu hususlar birlikte değerlendirilerek davacının yıllık izin ücreti talebi değerlendirilmeli, davacının BES katkı payı alacağı yönünden kendisine yapılmayan bir ödemeyi işverenden talep edip edemeyeceği gözetilmeli, taraflara davacı emsali işçilerin isimlerini bildirmek üzere süre verilmeli, iş bu bildirilen emsal işçilerin prim ödemelerini gösterir ücret bordrolarının dosyaya celbi sağlanmalı ve dosyanın gerekirse yeni bir bilirkişiye tevdi ile davacının prim alacağı hesaplatılmalı ve oluşacak sonuca göre bir karar verilmesi, ayrıca kurulacak yeni hükümde davalının arabuluculuk son tutanak tarihinde temerrüde düştüğünün gözetilmesinden ibaret olup 6100 sayılı HMK 353/1-a-6 maddesi gereğince karar kaldırılarak dosyanın geri çevrilmesine karar verilmesi gerekmiş aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM:

YUKARIDA AÇIKLANAN NEDENLERLE;

1-Tarafların sair istinafları incelenmeksizin tarafların istinaf başvurularının gerekçede belirtilen nedenlerle KABULÜ ile HMK. 353/1-a-6 maddesi uyarınca İlk Derece Mahkemesi kararının KALDIRILMASINA ve davanın yeniden görülmesi için dosyanın kararı veren mahkemeye GÖNDERİLMESİNE,

2-Taraflarca yatırılan peşin istinaf karar harcının istek halinde taraflara iadesine,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda, 6100 sayılı HMK 353/1-a maddesi uyarınca kesin olmak üzere oy birliği ile 02/04/2026 günü karar verildi.

Kararın İncelenmesi

Karara konu olayda davacı, yıllık ücretli izin süresinin her yıl için otuz gün olduğunu, izin fişlerindeki Cumartesi günü ve hafta tatili olan Pazar günlerinin dışlanıp haftada beş işgünü izin kullanılmış kabul edilerek yıllık izin ücreti alacağının hesaplanması gerektiğini ileri sürmüştür.

Davalı vekili ise, davacının, hafta tatili, Cumartesi ve ulu-

sal bayram ve genel tatil günlerinin dışlanarak yapılan yıllık izin fişlerinin hesaplanması taleplerine itiraz ettiklerini, müvekkili banka tarafından davacıya İş Kanunu'ndaki sürelerden daha fazla izin hakkı tanınarak UBGT ve Pazar günlerinin izin sürelerinden sayıldığını, İş Kanunu'ndaki amir hükmün belirtilen sürelerin altında izin kullanılmayacağına ilişkin olduğunu, müvekkili bankanın insan kaynakları uygulama esaslarının yıllık izinlerini düzenleyen maddesine göre hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin izin süresine dahil olduğunu, bu şekilde kullanılan izinlerin de kanunda öngörülenden daha uzun olduğunu savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi, işçinin kullandığı yıllık ücretli izin sürelerinden Cumartesi ve UBGT günlerinin dışlanarak hesaplama yapılması gerektiğine karar vermiştir. Mahkemenin söz konusu karara dair gerekçelerinden biri, işçinin 2013 yılında Cumartesi gününün de işgünü sayılacağına ilişkin yapılan esashi değişikliği kabul ettiğine dair yazılı onayının bulunmamasıdır. Bir diğer gerekçesi ise, İnsan Kaynakları Uygulama Esasları isimli belgede yer alan UBGT günlerinin yıllık izin süresine dahil olduğuna ilişkin düzenlemenin İş Kanunu m. 56'ya aykırı olmasıdır. Bölge Adliye Mahkemesi kararına göre, Pazar günleri ile UBGT günlerinin yıllık ücretli izin sürelerinden dışlanması isabetli olmakla birlikte hafta tatili olarak kabul edilmeyen Cumartesi gününün yıllık ücretli izin sürelerinden dışlanması isabetli değildir. Mahkeme bu yönde hüküm kurarken, Cumartesi gününün hafta tatili olarak kabul edildiğine ilişkin taraflar arasında bir düzenleme olmamasından, İnsan Kaynakları Uygulama Esasları'nda Cumartesi gününün iş günü olarak kabul edilmesinden ve davacının yılda 30 gün yıllık ücretli izin hakkına sahip olmasından hareket etmiştir.

Bilindiği gibi, 4857 sayılı İş Kanunu m. 53/4-5 hükümlerinde yıllık ücretli izin süreleri "gün" olarak belirtilmiş, "işgünü" ibaresi kullanılmamıştır. Bununla birlikte İş Kanunu m. 56/5 hükmünde, "Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz." düzenlemesine yer verilerek işgünü esası benimsenmiştir. Dolayısıyla izin dönemine denk gelen ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri işçinin kullandığı yıllık izin sürelerinden sayılmamakta, bu günler atlanarak (dışlanarak) kullanılan izin gün sayısı hesaplanmaktadır.

İnceleme konusu kararda tartışmalı olan yön ise, haftada beş gün çalışması durumunda yıllık izin süresinin hesaplanmasında çalışılmayan Cumartesi gününün de hafta tatili günü gibi işlem görüp görmeyeceğidir.

İş Kanunu'nun 46. maddesinde hafta tatiline hak kazanma koşulları ile hafta tatilinde çalışılmamasına rağmen ücret ödenmesine ilişkin esaslara yer verilmiş; hafta tatilinin hangi gün kullanılacağına ilişkin açık bir düzenleme ise getirilmemiştir. Oysa hem 2429 sayılı Ulusal Bayram

ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda hem de 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda konu düzenlenmiş ve hafta tatili gününün Pazar günü olduğu hükme bağlamıştır.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'daki düzenleme hafta tatilinin Pazar günü olduğunu belirtip, buna bir istisna tanımamıştır. Kanuna göre, "Hafta tatili Pazar günüdür. Bu tatil 35 saatten az olmamak üzere Cumartesi günü en geç saat 13.00'ten itibaren başlar" (m. 3/A). Buna karşılık 6098 sayılı Kanun'da, "İşveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür" (TBK m. 421/1). Bize göre, bu konuda İş Hukuku'nun özelliklerine ve ihtiyaçlarına daha çok cevap veren ve sonraki kanun olma özelliği taşıyan Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili hükmünü uygulamak, kural olarak Pazar gününün hafta tatili olduğunu ancak durum ve koşullar buna imkân vermezse başka gün de tatil yapılabileceğini kabul etmek isabetli olacaktır (Bu konuda bkz. Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E.: İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, 2023, 807-808).

Yıllık izin süresine rastlayan hafta tatili gününün (Pazar veya bunun yerine başka bir günün) İş K. m.56/5 hükmü gereğince, yıllık izin sürelerinden sayılmayacağı konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Cumartesi günü çalışılmayan ve bu güne ait sürenin diğer işgünlerine bölünerek haftalık çalışma süresinin tamamlandığı işyerlerindeki işçilerin izin sürelerine, bir günlük hafta tatili dışında, ayrıca çalışılmayan Cumartesi gününün de eklenip eklenmeyeceği hususu ise zaman zaman tereddütlere neden olabilmektedir. Öğretide taraflarca aksi yönde bir anlaşma yapılmadığı sürece Cumartesi gününün işçinin hak kazandığı yıllık izin süresinden düşüleceği ve İş K. m.56/5 hükmünün Cumartesi günü için uygulanamayacağı ifade edilmektedir (Ekonomi, M.: İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, 1984, 344-345; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 826; Süzek, S./Başterzi, S.: İş Hukuku, 25. Baskı, 2025, 958; Sümer, H. H./ Kayırgan, H.: İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, 5.Baskı, 2026, 894; Centel, T.: İş Hukukunda Ücret, 1987, 234; Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M./Baysal, U.: İş Hukuku, 7. Baskı, 2022, 1398; Şahlanan, F.: Haftada 5 Gün Çalışılan İşyerlerinde Cumartesi Gününün Yıllık Ücretli İzin Süresinden Sayılıp Sayılmaması, Tekstil İşveren Hukuk Eki, S.436, Mayıs-Haziran 2018, 4; Akyiğit, E.: 1475 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, 2000, 325; Köseoğlu, A. C.: Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı ve Özellikle Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997, 107; Tulukçu, B.: İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, 2012, 328; Urhanoğlu, İ.: Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, 2020, 152; Duman, B.: 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, 2.Baskı, 2021, 176; Çöğenli, T.: Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, 1983, 133; Günay,

İ. C.: Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2010, S. 20, 37). Bu görüşe göre, Cumartesi günü hafta tatili değil iş günüdür ve işçinin ilgili günde dinlendirilmesi bu niteliği değiştirmemektedir. Zira işçinin haftalık çalışma süresinin beş güne dağıtılıp haftada iki gün dinlendirilmesi daha uzun bir yıllık izin kullanılmasını sağlamayacaktır (Ekonomi, 344; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1398; Centel, 234; Şahlanan, 4; Tulukçu, 328; Çöğenli, 107-108, 133; Günay, 37). Buna karşılık tarafların bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile aksi yönde açık bir düzenleme getirerek Cumartesi gününü hafta tatili saymasının mümkün olduğu savunulmaktadır (Süzek/Başterzi, 958; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1398; Tulukçu, 328).

Gerçekten, 4857 sayılı İş Kanunu'nun öngördüğü sistemde Cumartesi günü çalışılmasa da işgünü sayılmaktadır. Bilindiği gibi, 1475 sayılı İş Kanunu'nda ücretli hafta tatili hakkı bakımından çalışılmış gibi sayılan süreler arasında, kısmen veya tamamen çalışılmayan Cumartesi günleri de sayılmışken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu yönde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bunun nedeni hafta tatili ücretini düzenleyen 46. maddenin gerekçesinde şu şekilde açıklanmıştır: "Bu kanunun 63'üncü maddesi ile iş sürelerinde sözleşmelerle esnekleşme yapılması yolu açıldığından, hafta tatilinin mutlaka 6 işgünü çalışılmış olmasına bağlı olmaksızın 7 günlük bir zaman dilimi içinde en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi esas kabul edilmiştir.

Madde metninden, çalışılmadığı halde iş sürelerinden sayılan hallerle ilgili üçüncü fıkranın (a) bendinde yeni getirilen iş süreleri sistemine göre cumartesi günleri çalışılıp çalışılmadığına bakılmaksızın işgünü sayıldığından ve cumartesi günü yarım gün çalışılmasının da artık bir anlamı olmadığından, cumartesi gününe ilişkin cümle çıkarılmıştır.". Görüldüğü gibi, gerekçede haftada beş gün çalışılan işyerlerinde çalışılmayan Cumartesi gününün, iş günü sayılacağı açıklanmıştır. Bölge Adliye Mahkemesi kararı bu açıdan isabetlidir.

Bölge Adliye Mahkemesinin kararında Cumartesi gününün yıllık izin süresinden sayılmasına (dışlanmamasına) gerekçe olarak davalı işyerinde kanunda öngörülen sürelerden daha uzun yıllık izin hakkı bulunduğu da dayanmış olması ise isabet taşımamaktadır. Belirtilen hususun konunun hukuki açıdan değerlendirilmesinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Başka bir deyişle, yasal asgari yıllık ücretli izin sürelerinin uygulandığı durumlarda da, özel bir kararlaştırma olmadıkça, çalışılmayan Cumartesi günleri yıllık izin süresinden sayılacaktır. Buna karşılık, kanunda öngörülenden çok daha uzun yıllık izin sürelerinin uygulandığı bir işyerinde yapılacak bir kararlaştırma veya işyeri uygulaması ile Cumartesi günlerinin işgünü sayılmaması, bu şekilde yıllık izin süresinden dışlanması mümkündür.

Bölge Adliye Mahkemesi kararında, taraflar arasında Cumartesi gününün hafta tatili olarak belirlendiğine ilişkin açık bir düzenlemenin bulunmadığına da vurgu yapmış, isabetli olarak Cumartesi gününün yıllık izinden sayılacağı kuralının aksinin kararlaştırılabileceğini ifade etmiştir.

Konuya ilişkin Yargıtay kararlarına bakıldığında, Yüksek Mahkeme'nin çalışılmayan Cumartesi gününün yıllık izin süresinden sayılmaması için salt bu gün çalışılmayacağına, işçinin dinlendirileceğinin, bu günün akdi tatil günü olduğunun kararlaştırılmasını yeterli bulmadığı anlaşılmaktadır. Yargıtay'a göre, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile yapılan kararlaştırmada, çalışılmayan Cumartesi günü "hafta tatili" olarak nitelendirilmişse veya bu günün yıllık izinden sayılmayacağı öngörülmüşse, artık Cumartesi günü işgünü olarak kabul edilmeyecektir. Tarafların Cumartesi günü çalışılmayacağını kararlaştırmalarına rağmen söz konusu günün yıllık izinden sayılacağını, m.56/5 hükmünün bu konuda uygulanmayacağını öngörmeleri mümkündür (Yarg. 9. HD. 02.03.2021, E. 2021/897 K. 2021/5272).

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması sonrasında başkan ve üyelerinin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nde görevlendirilmesi üzerine her iki daire kararlarında uyumsuzluk konusu olan hususlar görüşülmüş ve böylelikle birçok konuda uygulamanın birleştirilmesine karar verilmiştir. Bu konular arasında, hafta tatili günü olarak kararlaştırılan Cumartesi gününün yıllık izin hesabında nasıl değerlendirileceği de ele alınmıştır. İlgili görüşmede, "4857 sayılı İş Kanunu'nun 46 ve 63. maddelerine göre hafta tatili haftalık 45 saatlik çalışmadan sonraki 24 saatlik bir gündür. Bu nedenle kural olarak cumartesi işgünüdür. Akdi tatil günü olarak cumartesi günleri yıllık izin süresine eklenmez. Başka bir anlatımla, cumartesi günleri akdi tatil günü olarak işçi çalışmadığı takdirde yıllık ücretli izin süresine ilişkin hesapta hafta tatili olarak değerlendirilemez. Cumartesi günü hafta tatili olarak da kararlaştırılabılır. Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle cumartesi ve pazar günleri hafta tatili günü olarak belirlenmişse, İş Kanunu'nun 56/5. maddesi gereği her iki gün yıllık izin sürelerinden sayılmaz. Başka bir anlatımla yıllık izin kullanma dönemi içindeki cumartesi ve pazar günleri kullanılan izin süresinden düşülür. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesinde hafta tatiline eklenen bu cumartesi gününün yıllık izin hesabında iş günü olarak sayılacağı veya izin süresinden düşülmeyeceği şeklinde açık bir kural mevcutsa, bu hüküm geçerli sayılmalı ve İş Kanunu'nun 56/5. maddesi gereği sadece yıllık izne rastlayan pazar günleri izin süresinden düşülmelidir." yönünde uygulama belirlenmiştir. Söz konusu uygulama bize göre de isabetlidir.

Bu konuda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 03.02.2026 tarihli kanun yararına bozma kararına da değinmek gerekir

(Yarg. 9. HD, 03.02.2026, E. 2025/9525 K. 2026/757). Söz konusu kararda salt izin günlerine rastlayan hafta tatili günlerinin izin süresinden sayılmayacağına ilişkin m.56/5 hükmü belirtilmiş olmasına ve kararın çalışılmayan Cumartesi günü ile ilgili olmamasına rağmen, uygulamada bazı platformlarda sanki karar Cumartesi gününün izin süresinden sayılması hususunda bir değişiklik öngördüğü şeklinde anlaşılmıştır. Bazı mecralarda ise, hafta tatili günlerinin bu karardan sonra izin süresinden sayılmayacağı yorumları yapılarak sanki söz konusu karara kadar sayılıyormuş gibi bir izlenim yaratılmıştır.

Her iki yaklaşım da isabetsiz olup karar, kanunun açık hükmüne uygun olarak hafta tatili gününün yıllık izinden sayılmayacağına ilişkin kuralın uygulanmasından ibarettir.

Gerçekten, kanun yararına bozma kararına konu olayda, davacı vekili, müvekkilinin haftanın 6 günü günlük 12 saat çalıştığını, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını, son 6 aylık çalışmasında hafta sonu izinlerini de kullanmadığını ileri sürerek yıllık ücretli izin alacaklarını talep etmiştir. Davalı vekili, davacının yıllık ücretli izin alacağı bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir. İlk Derece Mahkemesi, davacının iki tam yıllık çalışması karşılığında 24 gün yıllık ücretli izin hakkı kazandığını, yıllık izinlerinin kullandırıldığı ve bakiye yıllık izin alacağının bulunmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına yönelik Adalet Bakanlığı kanun yararına temyiz isteminde bulunulmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, dosya kapsamında bulunan yıllık izin belgelerine göre davacının 12.03.2018-26.03.2018 ve 01.06.2020-15.06.2020 tarihleri arasında toplam 28 gün yıllık ücretli izin kullandığını, ancak bu tarihler arasında toplamda 4 hafta tatili günü bulunduğunu, davacının kullanmadığı 4 günlük yıllık ücretli izin hakkının bulunduğunu, bu sebeple bakiye 4 günlük yıllık ücretli izin alacağının bulunduğunun kabulü gerektiğini belirtmiş ve İlk Derece Mahkemesi'nce verilen kararı kanun yararına bozmuştur. Karar isabetli olup Yargıtay'ın İş Kanunu'nun 56/5. maddesine ilişkin yerleşik içtihadının devamı niteliğindedir. İnceleme konusu olaya dönecek olursak, Bölge Adliye Mahkemesi kararında ayrıca bir işyerinde kanunda öngörülenden daha uzun sürelerle yıllık izin hakkı tanınmasının, İş Kanunu m. 56/5'de öngörülen "Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz." düzenlemesinin aksini kararlaştırmayı mümkün kılmayacağı belirtilmiştir. Başka bir deyişle, yıllık ücretli izin süreleri artırılmış ve bu şekilde tatil ve bayram günlerinin izinden sayılması halinde dahi kullanılan izin gün sayısı kanunda öngörülenden daha uzun da olsa, m.56/5 hükmünün aksine yapılan kararlaştırmaya geçerlilik tanınmamaktadır. Konuya ilişkin Yargıtay kararları da bu doğrultudadır (Yarg. 9. HD, 07.11.2018, E. 2015/25881 K.

2019/19888). Biz ise bu konuda farklı düşünmekteyiz. İşçiye sağlanan yasal asgari korumanın altına düşmedikçe, iş veya toplu iş sözleşmelerinde yer verilen bu tür kararlaştırmalara veya personel yönetmeliği hükümlerine geçerlilik tanınması gerektiği kanaatindeyiz.

Sonuç olarak inceleme konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararı, haftada beş gün çalışılan işyerlerinde çalışılmayan Cumartesi gününün, bu konuda özel bir kararlaştırma olmadıkça yıllık izin sürelerinden sayılacağı/düşeceğini belirtmesi açısından isabetlidir. Buna karşılık, yıllık ücretli izin süreleri artırılmış ve bu şekilde tatil ve bayram günlerinin izinden sayılması halinde dahi kullanılan izin gün sayısı kanunda öngörülen süreden daha uzun da olsa, m.56/5 hükmünün aksine yapılan kararlaştırmaya geçerlilik tanınmaması noktasında isabet taşımamaktadır.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2025/9525

Karar No: 2026/757

Tarihi: 03.02.2026

Karar Özeti:

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 bulunduğunu, buna göre davacının kullanmadığı 4 günlük yıllık ücretli izin hakkının bulunduğu anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca bakiye 4 günlük yıllık ücretli izin alacağının bulunduğunun kabulü gerekmektedir. Kanun yararına temyiz isteminin yukarıda açıklanan sebeplerle kabulü ile İlk Derece Mahkemesi'nce verilen kararın kanun yararına bozulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 56

Yargıtay Kararı

İlk Derece Mahkemesi'nce 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 anlaşıncı 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 Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı 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 alacağının 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 alacağının bulunmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. KANUN YARARINA TEMYİZ

A. Kanun Yararına Temyiz Sebepleri

İlk Derece Mahkemesi'nin 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 tarafça 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 alacağının bulun-

nup 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 kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını 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 alacağının bulunduğu kabulü gerekmektedir. Kanun yararına temyiz isteminin yukarıda açıklanan sebeplerle kabulü ile İlk Derece Mahkemesi'nce verilen kararın kanun yararına bozulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

V. KARAR

Açıklanan sebeplerle; Adalet Bakanlığı'nın 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 363/1 hükmüne dayalı kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuçta etkili olmamak üzere aynı kanunun 363/2 hükmü gereğince KANUN YARARINA BOZULMASINA, Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesi'ne, kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığı'na gönderilmesine, 03.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2015/25881

Karar No: 2019/19888

Tarihi: 07.11.2018

Karar Özeti:

Somut olayda davacı yıllık izin ücreti alacağını talep etmiştir. Mahkeme tarafından, toplu iş sözleşmesinde ve İnsan Kaynakları Uygulama Esasları'na ilişkin belgede yer alan, hafta tatillerinin yıllık izin süresinden sayılacağını öngören düzenlemeyi esas alınarak hüküm kurulmuşsa da söz konusu toplu iş sözleşmesi hükmü 4857 sayılı İş

Kanunu'nun 56. maddesine aykırı olmakla hükümsüzdür. Kanun hükmüne aykırı toplu iş sözleşmesi ve İnsan Kaynakları Uygulama Esasları'na ilişkin belgeye itibar edilerek hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 56

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraflar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için tetkik hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

I.DAVA

Davacı vekili, davacının davalı şirkette Bağlarbaşı Şubesi müdürü olarak çalışmakta iken 30/01/2013 tarihinde işten ayrıldığı, 03/12/1987 - 31/01/2013 tarihleri arasında kullanmadığı yıllık ücretli izin alacaklarının ödenmediğini, son aylık brüt ücretinin 7.950,00 TL olduğunu iddia ederek fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla şimdilik 15.000,00 TL yıllık ücretli izin alacağının dava tarihinden itibaren yasal faiziyle davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili, davacının 03/12/1987 - 31/01/2013 tarihleri arasında davalı şirkette çalıştığını, 31/01/2013 tarihinde yasal tazminatları ödenerek geçerli nedenle iş akdinin feshedildiğini, davacının çalıştığı süre zarfında diğer tüm çalışanlar gibi yıllık izin taleplerini şirkete bildirdiğini ve talebi doğrultusunda yıllık izinlerin kullandığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

III. YEREL MAHKEME KARARININ ÖZETİ

Mahkemece toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Kararı davacı ve davalı vekilleri temyiz etmiştir.

B. Gerekçe

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

2-Davacı yıllık izin ücreti alacağını talep etmiş, bilirkişi ikili hesaplama yapmış, mahkemece hafta tatillerinin izinden sayılacağına ilişkin TİS hükmüne değer verilerek yapılan hesaplama itibar edilerek karar verilmiştir.

Öncelikle davacı TİS kapsamında değildir. Ayrıca hem TİS hükmü hem de İnsan Kaynakları Uygulama Esasları'na ilişkin belgede belirtilen yıllık izin süreleri içine rastlayan ulusal bayram genel tatil günleri ile cumartesi gününün is açısından iş günü sayılacağına yönelik hükmü İş Kanunu'nun 56. maddesine aykırı olmakla hükümsüzdür. Buna göre 22/12/2014 tarihli bilirkişi raporu denetlene-

rek, ıslahta dikkate alınarak karar verilmesi gerekirken, yasa hükmüne aykırı TİS ve İnsan Kaynakları Uygulama Esasları'na ilişkin belgeye itibar edilerek hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

C. Sonuç

Temyiz olunan kararın, yukanda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 07.11.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararları

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi

32. Hukuk Dairesi

Esas No: 2021/1895

Karar No: 2026/381

Tarihi: 04.03.2026

Karar Özeti:

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin E. 2021/897, K. 2021/5272 sayılı ilamı "Cumartesi günü hafta tatili olarak da kararlaştırılabilir. Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle cumartesi ve pazar günleri hafta tatili günü olarak belirlenmişse, İş Kanunu'nun 56/5. maddesi gereği her iki gün yıllık izin sürelerinden sayılmaz. Başka bir anlatımla yıllık izin kullanma dönemi içindeki cumartesi ve pazar günleri kullanılan izin süresinden düşülür. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesinde hafta tatiline eklenen bu cumartesi gününün yıllık izin hesabında iş günü olarak sayılacağı veya izin süresinden düşülmeyeceği şeklinde açık bir kural mevcutsa, bu hüküm geçerli sayılması ve İş Kanunu'nun 56/5. maddesi gereği sadece yıllık izne rastlayan pazar günleri izin süresinden düşülmelidir, yönünde dairemiz uygulaması belirlenmiştir.". Buna göre eldeki dosyada 1 adet hafta tatili günü ve 28, 29 Ekim günlerindeki 1,5 günlük resmî tatil günü yıllık izin süresi ile çakışmakta olup bu günlerin yıllık izinden dışlanması gerekmiştir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 56

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı:

Bakırköy 32. İş Mahkemesi'nin 26/11/2020 Tarih, 2017/89 Esas, 2020/441 Karar sayılı kararına karşı istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine dosyanın dairemize tevzi edildiği anlaşılmakla, dosya ve ekleri incelendi.

Gereği düşünüldü:

İDDİA:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının, davalılar ait işyerinde güvenlik elemanı olarak 26.07.2014 - 02.09.2016 tarihleri arasında çalıştığı, her iki şirkette aynı gerçek kişilere ait olmakla faaliyet alanları ve adresleri aynı olduğu, davalıların istediği şirkette sigorta girişleri yapıldığını, nitekim davacının işyeri değişmediği, davacı en son 1650 TL net maaş aldığı, işyerinde 1 öğün yemek verildiği, ödemelerin bir kısmı elden olduğu, işyerinde

eşitlik ilkesine aykırı davacı hep gece vardiyasında çalıştığı 1 gün izin kullandığı, davacının iş bu duruma itiraz etmesi neticesinde kendisine ödeme yapılacağı belirtilmesine rağmen ödeme yapılmadığı, bu durumda davacının kıdem tazminatına, ihbar tazminatına hak kazandığı, davacı işyerinde 6 gün 20:00-08:00 arasında çalışmış ara dinlenme kullanmamış fazla mesailerin ödenmediği, UGBT lerde ödenmediği, yıllık izinlerinde kullanmadığı belirterek fazlaya ilişkin haklar saklı kalmak kaydıyla ödenmeyen kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin, UGBT, fazla mesai işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

SAVUNMA:

Davalılar müşterek vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin görev başında uyuması nedeni ile uyarılara rağmen aynı tutumu göstermeye devam etmesi sonucu haklı nedenle feshedildiğini belirtilerek davanın reddini talep edildiği anlaşılmaktadır.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI:

İlk Derece Mahkemesi'nce yapılan yargılama neticesinde; "1-Kıdem tazminatı talebinin KISMEN KABULÜNE, Brüt 3.895,07 TL'nin fesih tarihi olan 02/09/2016 tarihinden itibaren işleyecek mevduata uygulanan en yüksek faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin talebin REDDİNE,

2-İhbar tazminatı talebinin KISMEN KABULÜNE, Brüt 2.597,00 TL'nin 1000,00 TL'sine dava tarihinden itibaren, bakiye miktarına ıslah tarihi olan 24/04/2020 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin talebin REDDİNE,

3-Fazla çalışma ücreti talebinin KISMEN KABULÜNE, tanık beyanlarına göre hesaplandığından Brüt 6.997,20 TL'ye %30 karineye dayalı makul indirim uygulanarak hesaplanan 4.898,04 TL'nin 1.000,00 TL'sine dava tarihinden itibaren, bakiye miktarına, ıslah tarihi olan 24/04/2020 tarihinden itibaren işleyecek mevduata uygulanan en yüksek faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin talebin REDDİNE,

4-Ulusal bayram ve genel tatil ücreti talebinin KISMEN KABULÜNE, tanık beyanlarına göre hesaplandığından Brüt 1.079,65 TL'ye %30 karineye dayalı makul indirim uygulanarak hesaplanan 755,755 TL'nin 500,00 TL'sine dava tarihinden itibaren, bakiye miktarına, ıslah tarihi olan 24/04/2020 tarihinden itibaren işleyecek mevduata uygulanan en yüksek faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin talebin REDDİNE,

İSTİNAF SEBEPLERİ:

Mahkemece yazılan gerekçeli karar, taraflara usulüne uygun tebliğ edilmiştir.

İstinaf Kanun Yolu'na yasal süresinde taraflarca müracaat edilmiştir.

Davalı vekili gerekçeli istinaf dilekçesinde özetle; iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini beyanla karar istinaf etmiştir.

Davacı vekili gerekçeli istinaf dilekçesinde özetle;

- 1- Ücret miktarının düşük belirlendiğini,
- 2- Yıllık iznin eksik hesaplandığını,
- 3- Faiz başlangıcının dava tarihi olması gerektiğini,
- 4- Müstereken ve müteselsilen sorumluluğa karar vermek gerektiğini ileri sürmüştür.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE GEREKÇE:

Dava, bir kısım işçilik alacakları talebine ilişkindir.

6100 Sayılı HMK'nin 355. maddesine göre: Bölge Adliye Mahkemesi, ileri sürülen istinaf sebepleriyle bağlı inceleme yapar, kamu düzenine aykırılık gördüğü takdirde bunu resen gözetir.

Davalı ...Tesis ve Yönetim ve İşletim Hizmetleri Ltd. Şti. vekili istinaf nedenleri yönünden;

Taraflar arasında iş akdinin feshi hususu uyuşmazlık konusudur.

Davacı davalılar bünyesinde güvenli görevlisi olarak çalışmaktadır.

Güvenlik hizmeti veren bekçinin uyuması veya görev yerini terk etmesi (Yargıtay 9. HD. 4.11.2008 gün 2007/30651 E, 2008/30368 K.), yanıcı ve patlayıcı maddelerin bulunduğu yerde yasaklanmış olmasına rağmen sigara içilmesi (Yargıtay 9. HD. 21.12.2009 gün 2009/12861 E, 2009/36369 K), basınçla veya yüksek ısıyla çalışabilir bir cihazın kontrolü ile görevlendirilen işçinin görevini savsaması gibi durumlar, işin güvenliğini tehlikeye düşüren davranışlara örnek olarak verilebilir.

Somut olayda davacı, işverence haksız olarak işten çıkarıldığını iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı istemiştir. Davalı ise, davacının güvenlik görevlisi olmasına rağmen görev sırasında uyuduğu tespit edildiğinden sözleşmenin haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur. Güvenlik görevlisi olmasına rağmen mesai sırasında ve gece vardiyasında uyuduğunun ve bu konuda savunma alınmasına rağmen farklı zamanlarda tutumuna devam ettiği cevap dilekçesinde ekindeki fotoğraflar ve davacı savunma içeriği ile sabit olmasına göre, Yargıtay'ın yukarıda yer alan kararlarında da belirtildiği gibi güvenlik görevlisinin mesai sırasında uyuması, bir kez de olsa iş güvenliğini tehlikeye düşüreceğinden işverence yapılan fesih haklı olup kıdem ve ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken yanlışlığı ile kod 29 ile yapılan feshin kod 4 de dayanmasının çelişki oluşturacağı gerekçesiyle söz konusu alacakların kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Davalı istinafı yerindedir. Davacı vekili istinaf nedenleri yönünden;

1-) Taraflar arasında ücret miktarı konusunda uyuşmazlık vardır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda 32'nci maddenin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır.

Kural olarak ücretin miktarı ve ekleri gibi konularda ispat yükü işçidedir. Ancak bu noktada, 4857 sayılı Kanun'un 8'inci ve 37'nci maddelerinin, bu konuda işveren açısından bazı yükümlülükler getirdiği de göz ardı edilmemelidir. Bahsi geçen kurallar, iş sözleşmesinin taraflarının ispat yükümlülüğüne yardımcı olduğu gibi, çalışma yaşamındaki kayıt dışılığı önlenmesi amacına da hizmet etmektedir. Bu yönde belgenin verilmiş olması ispat açısından işveren lehine olmakla birlikte, belgenin düzenlenerek işçiye verilmemiş oluşu, işçinin ücret, sigorta primumu, çalışma koşulları ve benzeri konularda yasal güvencelerini zedeleyebilecek durumdadır. Çalışma belgesi ile ücret hesap pusulasının düzenlenerek işçiye verilmesi, iş yargısını ağırlıklı olarak meşgul eden, işe giriş tarihi, ücret, ücretin ekleri ve çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından da önemli kolaylıklar sağlayacaktır. Bu bakımdan ücretin ispatı noktasında delillerin değerlendirilmesi sırasında, işverence bu konuda belge düzenlenmiş olup olmamasının da araştırılması gerekir.

Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primumu ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

Somut olayda, davacı elden ödeme iddiası ile ücretinin bordrolarda yer aldığından yüksek olduğunu beyan etmiş, tanık deliline dayanmamakla birlikte dinlenen davalı tanığı da davacı iddiasını doğrulamamıştır. Bu yönden yazılı belgelerde yer aldığı üzere asgari ücretin hesaplamalarda esas alınması yerindedir.

2-) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2021/897 Esas, 2021/5272 Karar sayılı ilamında "4857 sayılı İş Kanunu'nun 46 ve 63. maddelerine göre hafta tatili haftalık 45 saatlik çalışmadan sonraki 24 saatlik bir gündür. Bu nedenle kural olarak cumartesi işgünüdür. Akdi tatil günü olarak cumartesi günleri yıllık izin süresine eklenmez. Başka bir anlatımla, cumartesi günleri akdi tatil günü olarak işçi çalışmadığı takdirde yıllık ücretli izin süresine ilişkin hesapta hafta tatili olarak değerlendirilemez.

"Cumartesi günü hafta tatili olarak da kararlaştırılabil-

ir. Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle cumartesi ve pazar günleri hafta tatili günü olarak belirlenmişse, İş Kanunu'nun 56/5. maddesi gereği her iki gün yıllık izin sürelerinden sayılmaz. Başka bir anlatımla yıllık izin kullanma dönemi içindeki cumartesi ve pazar günleri kullanılan izin süresinden düşülür. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesinde hafta tatiline eklenen bu cumartesi gününün yıllık izin hesabında iş günü olarak sayılacağı veya izin süresinden düşülmeyeceği şeklinde açık bir kural mevcutsa, bu hüküm geçerli sayılmalı ve İş Kanunu'nun 56/5. maddesi gereği sadece yıllık izne rastlayan pazar günleri izin süresinden düşülmelidir." yönünde dairemiz uygulaması belirlenmiştir.

Bu kapsamda yukarıda değinilen halihazırdaki dairemiz uygulamasına göre somut uyuşmazlık ele alınacak olur ise;

Davalı işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin "Haftalık Çalışma Süresi" başlıklı 12'nci maddesinde, "Haftalık çalışma süresi 45 saattir. Diğer hususlarda ve vardiyalı çalışmalarda yasa hükümleri uygulanır.

"Vardiyalı çalışma sistemi dışında; Pazartesi, Salı, Çarşamba, Perşembe ve Cuma günleri 9 saat çalışılır.

"Cumartesi günü işçiler dinlendirilir. Pazar Günü Hafta Tatilidir." düzenlemesi, aynı toplu iş sözleşmesinin "Yıllık Ücretli İzin" başlıklı 25'inci maddesinde ise "... Yıllık Ücretli İzin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan Ulusal Bayram, ve Genel Tatil günleri izin süresinden sayılmaz" düzenlemesi mevcuttur.

Görüldüğü üzere mezkûr toplu iş sözleşmesi düzenlemelerinden, tarafların hafta tatili olarak kabul ettiği pazar günü haricinde Cumartesi günü de dinlendirilme günü olarak belirlenmiş ve burada cumartesi günü "hafta tatili" olarak adlandırılmadığı gibi yıllık ücretli izin hesabında da izin süresine ekleneceğine ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Yapılan bu tespit bağlamında İlk Derece Mahkemesi'nce verilen kabul kararının yukarıda değinilen Dairemiz uygulamasına göre yerinde olmadığı açıktır." yönünde açıklama yapılmıştır.

Buna göre eldeki dosyada 1 adet hafta tatili günü ve 28, 29 ekim günlerindeki 1,5 günlük resmi tatil günü yıllık izin süresi ile çakışmakla olup bu günlerin yıllık izinden dışlanması gerekmiştir. 16,5 günlük izin ücret alacağımızın karşılığı olan 905,85-TL yıllık izin alacağı hüküm altına alınarak hesaplanmıştır. Bu yönden davacı istinafi yerindedir.

3-) Davanın belirsiz alacak olarak açıldığı, buna rağmen İlk Derece Mahkemesi tarafından dava tarihi ve ıslah tarihine göre bölünerek faizin belirlenmesinin hatalı olduğu, davacının talebi ile bağlı kalınarak (kıdem tazminatı hariç) en erken temerrüdün tüm meblağlar yönünden dava tarihi olduğu, bu yöne ilişkin davacı vekilinin istinaf başvurusunun yerinde olduğu görüldüğünden İlk Derece Mahkemesi karar kaldırılmıştır.

4-) Dava konusu olayda dinlenen davalı tanık beyanıyla davacının fazla mesai sureti ile resmi ve dini bayramlarda çalıştığı anlaşıldığından davacının fazla mesai ve ulusal bayram genel tatil ücretinin kabul edilmesinde hata yoktur. Söz konusu alacaklar tanık beyanları esas alınarak yapıldığından hakkın özüne dokunmayan %30 oranında indirimi uygulanması isabetlidir.

Sonuç olarak; taraf vekillerinin istinaf sebeplerinin yerinde olduğu ancak bu durumun yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediği anlaşılmakla, HMK 353/1-b-2 maddesi gereğince İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak, yeniden esas hakkında karar vermek gerekmiş ve aşağıdaki gibi hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda izah edildiği üzere;

I-İstinaf Başvurusu Yönünden;

Taraf vekillerinin istinaf BAŞVURUSUNUN KABULÜ İLE; İlk Derece Mahkemesi kararının, 6100 Sayılı HMK'nin 353/1-b-2 bendi uyarınca KALDIRILMASINA,

II-Davanın Esası Yönünden;

DAVANIN KISMEN KABULÜ İLE

1-Fazla çalışma ücreti talebinin KISMEN KABULÜNE, tanık beyanlarına göre hesaplandığından brüt 6.997,20 TL'ye %30 karineye dayalı makul indirim uygulanarak hesaplanan 4.898,04 TL'nin dava tarihinden itibaren işleyecek mevduata uygulanan en yüksek faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin talebin REDDİNE,

2-Ulusal bayram ve genel tatil ücreti talebinin KISMEN KABULÜNE, tanık beyanlarına göre hesaplandığından brüt 1.079,65 TL'ye %30 karineye dayalı makul indirim uygulanarak hesaplanan 755,75 TL'nin dava tarihinden itibaren işleyecek mevduata uygulanan en yüksek faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin talebin REDDİNE,

3-Yıllık izin ücreti alacağı talebinin KISMEN KABULÜNE, brüt 905,85 TL'nin dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin talebin REDDİNE,

4-Davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine,

III-Yargılama Gideri Yönünden;

1-Alınması gereken 732,00 TL harçtan peşin alınan 364,19 TL harcın mahsubu ile bakiye 367,81 TL harcın davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile hazineye gelir kaydına,

2-Davacı tarafça ilk müzekkere-tebligat-bilirkişi derece ücreti ve istinaf yargılaması harcamalarından aşamasında yapılan oluşan 801,70 TL yargılama masrafından davanın kabul ve red oranına göre (karineye dayanan makul indirim nedeniyle reddedilen miktar dikkate alınmaksızın) hesaplanan 337,73 TL yargılama masrafı ile,

peşin-başvuru-ıslah harçlarından oluşan (harç her zaman haksız çıkan taraftan kabul edilen dava değerine göre oranlanmaksızın alındığından) 395,59 TL harç olmak üzere toplam 733,32 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin yargılama masrafının davacı üzerinde bırakılmasına,

3-Davalılarca ilk derece ve istinaf yargılaması aşamasında masraf yapılmadığından bu hususta hüküm kurulmasına yer olmadığına,

4-Davacı taraf kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden dairemiz karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi madde 13/2 gereğince kabul edilen miktar üzerinden hesaplanan 6.559,64 TL vekalet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

5-Davalılar kendilerini vekil ile temsil ettirdiğinden dairemiz karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi madde 13/2 gereğince reddedilen (karineye dayanan makul indirim nedeniyle reddedilen miktar dikkate alınmaksızın) miktar üzerinden hesaplanan 12.340,54 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalılara verilmesine,

6-Taraflarca yatırılan delil ve gider avansından arta kalan miktarların karar kesinleştiğinde ve talep halinde İlk Derece Mahkemesi tarafından taraflara ayrı ayrı iadesine,

7-a-Davacının istinaf başvurusunda haklılığı da dikkate alınarak, bu tarafça yatırılan 148,60 TL istinaf başvurma harcının davalılardan müştereken müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine,

b-Davacının istinaf başvurusunda haklılığı da dikkate alınarak, davacı tarafça peşin yatırılan istinaf karar ve ilam harcının karar kesinleştiğinde ve istek halinde davacıya iadesine,

c-Davalı ... Tesis ve Yönetim ve İşletim Hizmetleri Ltd. Şti.'nin istinaf başvurusunda haklılığı da dikkate alınarak, bu tarafça yatırılan 148,60 TL istinaf başvurma harcının davacıdan tahsili ile işbu davalıya verilmesine,

ç-Davalı ... Tesis ve Yönetim ve İşletim Hizmetleri Ltd. Şti.'nin istinaf başvurusunda haklılığı da dikkate alınarak, işbu davalı tarafça peşin yatırılan istinaf karar ve ilam harcının karar kesinleştiğinde ve istek halinde ilgili davalıya iadesine,

8-İstinaf aşamasında duruşma yapılmadığından taraflar yararına istinaf vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

9-Kararın tebliği ile, harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi Yazı İşleri Müdürlüğü tarafından yapılmasına, dair, dava konusunun miktarına göre; 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7/3. maddesi yollaması ile 6100 sayılı HMK'nin 362/1-a maddesi uyarınca, (dava tarihindeki miktar itibarı ile) kesin olmak üzere, 04/03/2026 tarihinde, oy birliğiyle karar verildi.