MAYIS-HAZİRAN 2026

TEKSTİL İŞVEREN

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ

HUKUK

181



YILLIK İZİN ÜCRETİNİN PEŞİN OLARAK ÖDENMEMESİNİN YAPTIRIMI

(Karar incelemesi)



Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Esas No.: 2025/2024
Karar No.: 2025/2487
Tarihi: 10.03.2025
Karar Özeti:

Davacıya nispi emredici nitelikte olan 4857 sayılı Kanun'un 53. maddesine göre hak kazandığı yıllık izin süresinin üstünde yıllık izin kullandırılmış olması, yıllık izin ücretinin mutlak emredici nitelikte olan 57. maddeye göre izin başlamadan evvel peşinen veya avans olarak ödenmesi yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

4857 sayılı Kanun'un 24/II-(e) hükmünde işveren tarafından işçiye ücretinin kanun hükümlerine uygun olarak ödenmemesi ve aynı maddenin (f) alt bendinde çalışma şartlarının uygulanmaması, haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. Şu hâlde anılan hükümler gereğince yıllık izne ilişkin ücretin, yıllık izne ayrılmadan evvel işverence peşin ödenmediği gerekçesiyle yapılan fesih haklı nedene dayalıdır.

Bu açıklamalara göre başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın, 4857 sayılı Kanun'un 57/1 hükmü uyarınca işverenin işçinin yıllık izin dönemine ilişkin ücretinin izinden önce peşinen veya avans olarak ödeme zorunluluğuna ilişkin yükümlülüğüne aykırı davranışının işçi bakımından haklı nedenle fesih sebebi teşkil edeceğine dair İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesi'nin 22.04.2021 tarihli ve 2021/310 Esas, 2021/736 Karar sayılı kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m.57

Yargıtay Kararı

I. Başvuru

İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi Başkanlığı'nca 5235 sayılı Adlî Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un (5235 sayılı Kanun) 35/3. hükmü uyarınca sunulan başvuru dilekçesinde; Dairelerinin 22.03.2024 tarihli ve 2022/1708 Esas, 2024/758 Karar sayılı kesin nitelikteki kararı ile İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesi'nin 22.04.2021 tarihli ve 2021/310 Esas, 2021/736 Karar sayılı kesin nitelikteki kararı arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 57/1 hükmü uyarınca işverence, yıllık izin ücretinin izin dönemini kapsar şekilde izne çıkmadan önce işçiye peşin olarak ödenmesi veya avans olarak verilmesi zorunluluğuna aykırı davranılmasının işçi bakımından haklı fesih nedeni sayılıp sayılmadığı hususunda farklı sonuçlara ulaşıldığı belirtilerek söz konusu kararlar arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi talep edilmiştir.

II. Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu Kararı

İzmir Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu'nun 12.06.2024 tarihli ve 2024/5 Esas sayılı kararı ile; İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesi'nin 22.04.2021 tarihli ve 2021/310 Esas, 2021/736 Karar sayılı kararında, yıllık izne çıkarken yıllık izin dönemine ilişkin ücretinin peşin ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini beyan ederek kıdem tazminatı talebinde bulunan işçi bakımından, 4857 sayılı Kanun'un 57/1 hükmü ile 24/II-(e) alt bendi uyarınca işverenin yıllık izne ayrılan işçiye yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödeme veya avans olarak verme yükümlülüğüne aykırı işveren davranışının işçi bakımından haklı fesih nedeni teşkil ettiğine ve davacının kıdem tazminatına hak kazandığına ilişkin İlk Derece Mahkemesi'nin davanın kabulüne ilişkin kararına karşı davalı tarafça yapılan istinaf başvurusunun esastan reddine karar verildiği; İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi'nin 22.03.2024 tarihli ve 2022/1708 Esas, 2024/758 Karar sayılı kararında ise benzer şekilde, yıllık izin dönemine ilişkin ücretinin peşin ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini beyan ederek kıdem tazminatı talebinde bulunan işçi bakımından, davacının feshe konu ettiği hususların haklı fesih sebebi [teşkil] etmediği gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi'nce davanın reddine dair verilen karara karşı davacı vekilince yapılan istinaf başvurusunun esastan reddine karar verildiği; iki daire arasında benzer konuda kesin nitelikteki farklı kararlar bulunduğu, bu nedenle 5235 sayılı Kanun'un 35/3 hükmü uyarınca dosyanın Yargıtay'a gönderilmesine karar verilmiştir.

III. Uyuşmazlığın Giderilmesi İstemine Konu Kararlar

A. İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesi'nin 22.04.2021 Tarihli ve 2021/310 Esas, 2021/736 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı işçinin yıllık izne ayrılırken yıllık izne ilişkin ücretinin 4857 sayılı Kanun'un 57/1 hükmü peşin ödenmediği gerekçesiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği, davalının ise savunmasında, davacının 2006 yılından itibaren işyerinde çalışmakla beraber daha önceki izin taleplerinde ve işbu izin döneminde de izin ücretinin peşin ödenmesi talebinin bulunmadığını, iş dünyasında gazeteci ve memurlar dışında izin öncesi peşin ödeme uygulaması olmadığını, davacının asıl amacının Romanya'da iş bulduğu için işten ayrılmak olduğunu beyan ettiği; İlk Derece Mahkemesi'nce davanın kabulüne karar verildiği, davalı vekilince yapılan istinaf başvurusu sonucunda yapılan incelemede; 4857 sayılı Kanun'un 57/1 hükmünde "İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır." düzenlemesine yer verildiği, davacı işçinin 16.01.2017 tarihinde yıllık izne ayrıldığı ve iznin son günü olan 31.01.2017 tarihinde iş sözleşmesini feshettiği, kanunun emredici hükmüne rağmen işçinin yıllık izne ilişkin ücretinin Kanun tarafından belirlenen sürede ödenmemiş olmasına göre davacı işçi feshinin haklı olduğu, İlk Derece Mahkemesi'nce bu gerekçe ile davanın kabulüne dair verilen kararda isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine oy birliğiyle kesin olmak üzere karar verilmiştir.

B. İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi'nin 22.03.2024 Tarihli ve 2022/1708 Esas, 2024/758 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; taraflar arasındaki iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından yıllık izne çıktığında yıllık izin ücretinin peşin olarak ödenmemesi nedeniyle feshedildiği, davalı tarafça davacının kıdem süresine göre kanunen hak ettiği izin süresinden fazla olacak şekilde 49 gün yıllık izin kullandığının, iyiniyetli olmayan davacının iş sözleşmesini feshetmek için haklı bir sebebinin olmadığının savunulduğu; İlk Derece Mahkemesi'nce davanın reddine karar verildiği, davalı vekilince yapılan istinaf başvurusu sonucunda yapılan incelemede; her ne kadar 4857 sayılı Kanun'un 57. maddesinde yıllık izne çıkan işçiye izin dönemine ilişkin ücretinin izne başlamadan önce peşin olarak ödeneceği hükmüne yer verilmiş ise de davacının izin talebinde bulunurken ayrıca kullanacağı yıllık izin süresine göre izin ücretinin ödenmesi talebinde bulunmadığı, bu durumda davacının haklı fesih iddiasını ispatlayamadığı, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 03.12.2019 tarihli ve 2016/24594 Esas, 2019/22240 Karar sayılı karar içeriğinin de benzer mahiyette olduğu, dolayısıyla İlk Derece Mahkemesi'nin davanın reddine ilişkin kararında isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine oy çokluğuyla kesin olmak üzere karar verilmiştir.

IV. Gerekçe

Uyuşmazlık, 4857 sayılı Kanun'un 57/1 hükmü uyarınca işverenin işçinin yıllık ücretli izin dönemine ilişkin ücretinin izinden önce peşinen veya avans olarak ödeme zorunluluğuna ilişkin yükümlülüğüne aykırı davranışının, işçi bakımından haklı nedenle fesih sebebi teşkil edip etmeyeceğine ilişkindir.

4857 sayılı Kanun'un "Yıllık izin ücreti" başlıklı 57. maddesi şöyledir:

"İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Bu ücretin hesabında 50'nci madde hükmü uygulanır.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir."

Aynı Kanun'un 60. maddesi ise "İzinlere ilişkin düzenlemeler" başlıklı olup şu hükmü içermektedir:

"Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir."

03.03.2004 tarihli ve 25391 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği›nin (Yönetmelik) «İzin İsteği ve Verilmesi» başlıklı 8. maddesinin ilk fıkrasında, «İşçi yıllık izin isteminde, adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazar." düzenlemesine yer verilmiştir.

Söz konusu Yönetmelik'in "Ücretin Ödenmesi" başlıklı 21. maddesinin 2. fıkrasına göre "İşveren veya işveren vekili, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye izin dönemine ilişkin ücreti ile ödenmesi bu döneme rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki haklarını izine başlamadan önce peşin olarak vermek veya avans olarak ödemek zorundadır."

4857 sayılı Kanun'un "Yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık" başlıklı 103. maddesine göre ise; "Yıllık ücretli izni bu kanunun 56'ncı maddesine aykırı olarak bölen veya izin ücretini 57'nci maddenin üç ve dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen veya 59'uncu maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen veya 60'ıncı maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için iki yüz yirmi Türk Lirası idari para cezası verilir."

4857 sayılı Kanun'un 57/1 hükmü ve 103. maddesi ile Yönetmelik'in ilgili hükümleri dikkate alındığında; işverence yıllık ücretli izin kullanan her işçiye, izin dönemine ilişkin ücretinin izne başlamadan evvel peşin olarak verilmesi veya avans olarak ödenmesi mutlak emredici şekilde düzenlenmiş olup bunun için işçinin ayrıca yıllık izin ücretinin ödenmesi hususunda bir talepte bulunmasına gerek yoktur.

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda inceleme yapıldığında; uyuşmazlığın giderilmesi istenilen İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesi'nin 22.04.2021 tarihli ve 2021/310 Esas, 2021/736 Karar sayılı kararına konu olayda; davacının son yıllık iznini 16.01.2017-31.01.2017 tarihleri arasında kullandığı, 01.02.2017 tarihinde iş başı yapması gerekirken 31.01.2017 tarihli fesih bildirimi ile yıllık iznine ilişkin ücretinin yıllık izne ayrılmadan evvel işverence peşin ödenmediği gerekçesiyle iş sözleşmesini sonlandırdığı anlaşılmaktadır. Davalı tarafça, davacıya izne başlamadan evvel izin dönemine ilişkin ücretinin ödendiğine ilişkin herhangi bir belge sunulmamış olup ücretlerin peşin ödendiği memurlar ve gazeteciler dışında hiçbir işyerinde izin ücretinin peşin ödenmesi uygulamasının bulunmadığı belirtilmek suretiyle yıllık izne ilişkin ücretin peşin olarak ödenmediği hususunun da kabul edildiği görülmektedir.

İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi'nin 22.03.2024 tarihli ve 2022/1708 Esas, 2024/758 Karar sayılı kararına konu uyuşmazlıkta ise davacı işçinin 08.06.2019-27.06.2019 tarihlerinde yıllık ücretli izin talebinde bulunduğu, izin süresi içerisinde iken 19.06.2019 tarihinde iş sözleşmesini yıllık iznine ilişkin ücretinin yıllık izne ayrılmadan evvel işverence peşin ödenmediği gerekçesiyle sonlandırdığı anlaşılmaktadır. İlk Derece Mahkemesi'nin 04.07.2022 tarihli kararında da belirtildiği üzere, 2019 yılı mayıs ayı ücreti davacıya 30.05.2019 tarihinde ödenmiş olup davacıya yıllık izinde bulunduğu dönem dâhil 2019 yılı haziran ayı ücretinin 10.07.2019 tarihinde yani fesihten sonra ödendiği, ara dönemde başkaca bir ödeme olmadığı dikkate alındığında; yıllık izne çıkmadan evvel davacının izin dönemine ilişkin ücretinin ödenmediği sabittir. Davalı tarafça aksi savunulmuş ise de davacıya nispi emredici nitelikte olan 4857 sayılı Kanun'un 53. maddesine göre hak kazandığı yıllık izin süresinin üstünde yıllık izin kullandırılmış olması, yıllık izin ücretinin mutlak emredici nitelikte olan 57. maddeye göre izin başlamadan evvel peşinen veya avans olarak ödenmesi yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

4857 sayılı Kanun'un 24/II-(e) hükmünde işveren tarafından işçiye ücretinin kanun hükümlerine uygun olarak ödenmemesi ve aynı maddenin (f) alt bendinde çalışma şartlarının uygulanmaması, haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. Şu hâlde anılan hükümler gereğince yıllık izne ilişkin ücretin, yıllık izne ayrılmadan evvel işverence peşin ödenmediği gerekçesiyle yapılan fesih haklı nedene dayalıdır.

Bu açıklamalara göre başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın, 4857 sayılı Kanun'un 57/1 hükmü uyarınca işverenin işçinin yıllık izin dönemine ilişkin ücretinin izinden önce peşinen veya avans olarak ödeme zorunluluğuna ilişkin yükümlülüğüne aykırı davranışının işçi bakımından haklı nedenle fesih sebebi teşkil edeceğine dair İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesi'nin 22.04.2021 tarihli ve 2021/310 Esas, 2021/736 Karar sayılı kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

V. Karar

1. Uyuşmazlığın 4857 sayılı Kanun'un 57/1 hükmü uyarınca işverenin işçinin yıllık izin dönemine ilişkin ücretinin izinden önce peşinen veya avans olarak ödeme zorunluluğuna ilişkin yükümlülüğüne aykırı davranışının işçi bakımından haklı nedenle fesih sebebi teşkil edeceğine dair İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesi'nin 22.04.2021 tarihli ve 2021/310 Esas, 2021/736 Karar sayılı kararı doğrultusunda giderilmesine,
2. Dosyanın İzmir Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu'na gönderilmesine,
3. Karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemeleri'nin hukuk dairelerine bildirilmesi için Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliği'ne gönderilmesine,

10.03.2025 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.

Kararın İncelenmesi

İş sözleşmesi diğer iş görme sözleşmelerinde de geçerli olan temel kurala uygun olarak, önce işin görülmesi sonra ücretin ödenmesi kuralına tabidir. İşçinin ücreti aksine düzenleme olmadıkça, işin görülmesinden sonra ve en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş söz-

leşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir (İş Kanunu m. 32/5-6). Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesinde ücretin ödenme süresini düzenleyen 406. maddesine göre de , "Aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir." (f.1-2). Ücretin kural olarak işin görülmesinden sonra muaccel olduğunu, peşin olarak ödenmeyeceğini gösteren bir diğer düzenleme TBK m. 406/4'te yer almaktadır. İlgili hüküm uyarınca, işveren, zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması durumunda, hakkaniyet gereği ödeyebilecekse, işçiye hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür. Görüldüğü üzere maddede öngörülen koşulların varlığı halinde dahi işveren işçiye ancak çalıştığı günlerin ücretini avans olarak vermekle yükümlü olmaktadır

Basın İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca, gazetecilerin ücreti ise her ay peşin olarak ödenir (f.1). Hatta Basın İş Kanunu'na göre, sözleşme süresi sona ermeden önce kendisine atfedilebilecek bir kusuru olmaksızın işine son verilen gazeteci, peşin almış olduğu ücretin henüz işlememiş bulunan kısmını iade etmeye mecbur tutulamaz (f.3). Farklı kanunlara tabi çalışanlar arasında ücretin ödeme zamanına ilişkin farklı düzenlemeler öngörülmesi isabetli değildir.

Ücretin peşin ödenmesi yönündeki bir diğer istisnai düzenleme, İş Kanunu'nda yıllık izin ücreti konusunda öngörülmüştür. Kanuna göre, "İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır." (m.57/1). Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde de bu konuda, "İşveren veya işveren vekili, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye izin dönemine ilişkin ücreti ile ödenmesi bu döneme rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki haklarını izine başlamadan önce peşin olarak vermek veya avans olarak ödemek zorundadır." hükmüne yer verilmiştir (m.21/2). Türk Borçlar Kanunu m.425/1'de de İş Kanunu m. 57/1 ile aynı doğrultuda bir düzenleme yer almaktadır.

Alman hukukunda da kural olarak, ücret, işin görülmesinden sonra ödenir (§ 614 BGB). Bununla birlikte Federal İzin Kanunu'nda yıllık izin ücretinin iznin başlamasından önce ödenmesi gerektiği öngörülmüştür (§ 11/2 BUrlG). Kanuna göre, bu düzenlemenin aksi toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılabilir (§ 13 BUrlG).

Alman Hukuku uygulamasında, vade tarihi genellikle göz ardı edilerek yıllık izin ücreti o muhasebe dönemine ait diğer ücretlerle birlikte, ay sonunda geriye dönük olarak ödenmektedir. Öğretide, söz konusu hususun genellikle taraflar arasında zımni bir anlaşmaya dayandığı, ancak bu anlaşmanın, işçi aleyhine olması nedeniyle § 13/1 BUrlG uyarınca geçersiz olduğu belirtilmektedir. Zira işçi aleyhine kararlaştırma yalnızca toplu iş sözleşmesi ile yapılabilecektir. Nitekim bu imkanın düzenli olarak kullanıldığı da öğretide ifade edilmektedir (Bu konuda bkz. ErfK/Gallner, 26. Auflage, 2026, BUrlG § 11 Rn. 27; Schaub ArbR-HdB/Linck, 21. Auflage, 2025, § 104 Rn. 113).

Alman hukukunda, izin ücretinin geç ödenmesinin yıllık iznin geçerli bir şekilde kullanılması açısından bir etkisinin bulunmadığı, izin ücretinin önceden ödenmemesi halinde işçinin geç ödemeden kaynaklanan zararını talep edebileceği ancak uygulamada buna rastlanmadığı ifade edilmektedir (BeckOK ArbR/Lampe, 8 AZR 481/84, 81. Ed. 1.9.2026, BUrlG § 11 Rn. 15; ayrıca bkz. BAG, 18.12.1986, AP BUrlG § 11 Nr. 19).

Avrupa Adalet Divanı da izin ücretinin, izin kullanılan dönemde ödenmesi gerektiğini, yıl içinde ücrete yedirerek yapılan ödemelerin izin ücretinden sayılmayacağını, yıllık ücretli iznin bir kısmının fiili olarak izin kullanılması bir kısmının ise ücretinin ödenmesi suretiyle kullandırılamayacağını kabul etmekte, 2003/88 sayılı Çalışma Süresi Yönergesi'nin 7. maddesinin (2) fıkrası uyarınca da, yıllık ücretli iznin iş ilişkisinin sona erdiği durumlar dışında, izin karşılığı ödenekle değiştirilemeyeceğini belirtmektedir (Robinson-Steele v RD Retail Services Ltd (2006) C-131/04).

Yukarıda belirtildiği gibi, hukukumuzda da iş sözleşmesi devam ederken işçiye fiilen kullandırılan yıllık izinlerin ücretinin, işçinin izne başlamasından önce ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin amacının, anılan süre için gelir kaybına uğrayan işçinin dinlenmek yerine çalışmak zorunda kalmasının engellenmesi olduğu ifade edilmektedir (Akyiğit, Ercan: 1475 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, 2000, 401; Duman, Barış: 4857 sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Ankara 2020, 275). Bize göre ise, düzenlemenin amacı daha farklıdır. Zira işçi yıllık izin döneminde bir gelir kaybına uğramamaktadır, bu izin ücretli bir izindir. Peşin ödemeye ilişkin bir düzenleme olmasaydı da, işçi çalışmış gibi bu süreye ilişkin ücretini olağan ücret ödeme zamanında alacak, bir gelir kaybı yaşamayacaktı. Yıllık izin ücretinin izne başlamadan evvel peşin ödenmesinin amacının izin süresince yapılabilecek masraf ve harcamalar için işçiye kaynak sağlamak olduğu söylenebilecektir. İzin ücretini peşin alan işçi, olağan ücret ödeme gününde, normal ücretinden, o ay kullandığı izin gün sayısına ilişkin ücret tutarı kadar daha düşük ücret elde edecektir.

Belirtelim ki, izin ücretinin peşin ödenmesi yükümlülüğü sadece kanunda öngörülen asgari yıllık ücretli izin süreleri için söz konusu olmayıp, herhangi bir sınır bulunmaksızın, iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleri ile artırılmış izin süreleri için de geçerlidir. İster asgari süreler isterse artırılmış süreler söz konusu olsun, ödemenin kullanılan tüm izin sürelerine ilişkin olarak tam yapılması gerekir. Yine bu yükümlülüğün söz konusu olması

için işçinin işverenden bir talepte bulunması şartı aranmamıştır. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ayrıca ödenmesi gerektiğinden, peşin ödeme yükümlülüğü bu ödemeleri de kapsar (m.57/6).

Kanunda "yıllık izin dönemine ilişkin ücret"ten söz edilmesine karşın, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde, "izin dönemine ilişkin ücreti ile ödenmesi bu döneme rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki hakların" peşin olarak ödenmesi gerektiği belirtilmiştir. Kanunda öngörülen yükümlülüğün kapsamında yönetmelik ile bu şekilde genişletilmesinin isabetli olmadığı kanaatindeyiz.

Kanunda izin dönemine ilişkin ücretin peşin olarak ödenmesinden veya avans olarak verilmesinden söz edilmiştir. Kanun koyucu abesle iştigal etmez ise de, izin dönemine ilişkin ücretin avans olarak verilmesiyle neyin kastedildiği açık olmayıp kanaatimizce özel bir anlam içermemektedir. Öğretide avans verilmesine ilişkin düzenlemeden hareketle, hak kazanılmasına rağmen gelecek hizmet yılı içinde kullandırılmayan izin ücretlerinin iş ilişkisinin devamı sırasında ne zaman muaccel olacağına dair tartışmaların yürütüldüğü gözlemlenmektedir (Bu konuda bkz. Tulukçu, Binnur: İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, 2012, 365-366; Duman, 278-289; Urhanoğlu, İştar: Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2020, 226-227). Bu tartışmaların iznin satılmazlığı ilkesi ile bağdaşmadığı, kanunda açıkça öngörüldüğü üzere, kullanılmayan izinlerin ücretlerinin ancak iş sözleşmesinin sona ermesi ile muaccel olabileceği kanaatindeyiz.

İzin ücretini peşin olarak ödemeyen işveren, ayrıca temerrüde düşürülmesine gerek olmaksızın, işçinin izne ayrıldığı tarihte temerrüde düşer ve izne ayrılma tarihinden itibaren faize hak kazanılır (Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, C.3, 2. Baskı, Ankara 2007, 2836-2837).

Yıllık izin ücretinin peşin olarak ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık için idari para cezası öngörülüp öngörülmediği öğretide tartışmalıdır (İdari para cezası bulunmadığı görüşü için bkz. Çil, 2836; bulunduğu yönünde, Tulukçu, 364; Urhanoğlu, 226). Bu konuda tartışma yaşanması doğaldır. Zira kanun koyucu "Yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık" başlıklı 103. maddede, doğrudan peşin ödeme zorunluluğunu öngören 1. fıkraya atıf yapmamış, izin ücretinin 57. maddenin 3 ve 4. fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak ödenmesi veya eksik ödenmesini idari para cezasına bağlamıştır. Eksik ödemenin dahi yaptırıma bağlanmış olması karşısında izin ücretinin hiç ödenmemesinin de idari para cezasını gerektirdiği, ancak ay sonunda da olsa izin ücreti ödenmişse artık idari para cezası uygulanamayacağı zira maddenin 1. fıkrasına atıf yapılmak suretiyle peşin ödeme yükümlülüğüne aykırılık için doğrudan bir idari para cezası öngörülmediği kanaatindeyiz.

Hal böyle iken İş Teftiş Kurulu'nun 103. maddedeki, "60'ıncı maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran" ibarelerine dayalı olarak izin ücretini peşin ödemeyen işverene idari para cezası uygulanması gerektiği görüşünde olduğu anlaşılmaktadır. Bu görüşün temelinde yönetmelikte izin ücretinin peşin olarak ödeneceğinin öngörülmüş olması yatmaktadır. Kanaatimizce bu görüş isabet taşımamaktadır. Zira burada yaptırıma bağlanan husus izin kullandırmamak veya eksik kullandırmaktır.

İdari para cezası öngören düzenlemelerin tereddüde yer vermeyecek açıklıkta kaleme alınması gerekir. Bu konuda 1475 sayılı İş Kanunu'nda, yıllık izin ücretinin düzenlendiği "54'üncü maddelerdeki şartlar ve usullere uymayarak bu maddelerde gösterilen ücretleri ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya vekiline" para cezası verileceği belirtildiği gibi (m.99/B,2), "ücretli izin kullanan işçiye peşin olarak bu izne ait ücretini ödeme"menin para cezası gerektirdiği açık olarak düzenlenmişti. İdari para cezası verilebilmesi için kanunda bu hususun da açıkça düzenlenmesi gerekir.

Bu konuda uygulamada tereddüt yaratan bir diğer husus, izin ücreti peşin ödenmeyen işçinin, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip feshedemeyeceğidir. İnceleme konusu karar da esas olarak bu tartışmaya ilişkindir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2010 yılında verdiği bir kararında, işveren tarafından tek taraflı olarak verilen (ücretli) bir idari iznin, yıllık ücretli izin niteliğinde sayılmamasına gerekçe olarak, bu izin süresine ilişkin peşin olarak ödenmemiş olmasını da göstermiştir. Yüksek Mahkeme'nin kararına göre, ay sonunda, tek taraflı olarak verilen bir idari izin süresine ilişkin ücretin ödenmiş olması, bu iznin yıllık izin sayılmasını sağlamaz; işveren tarafından verilen diğer izinler yıllık ücretli izne mahsup edilemez (Yarg. 9. HD, 21.09.2010, E. 2008/35153 K. 2010/25203). Tekrar edelim ki, söz konusu karar tek taraflı olarak verilen idari izne ilişkin olup, kullanılan iznin yıllık ücretli izin olması halinde, bu izin dönemine ilişkin ücretin peşin ödenmemiş olması iznin kullanılmamış sayılmasına neden olmayacaktır.

Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 2019 yılında verdiği bir karara konu olayda ise, davacı işçi yıllık ücretli izin talebinde bulunurken aynı zamanda bu döneme ilişkin ücretinin ödenmesini de talep ettiğini ancak davalı işveren tarafından bu konudaki talebinin kabul edilmediğini, bunun üzerine iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı talep etmiş, ilk derece mahkemesi de bu talebin kabulüne karar vermiştir. Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi ise, davacı işçinin izin talebinde bulunurken izin ücretini de talep ettiğini ispatlayamadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir (Yarg. 22. HD, 03.12.2019, E. 2016/24594 K. 2019/22240). Karardan çıkarılan sonuç, işçinin izne çıkmadan önce izin ücretinin ödenmesini de talep etmemiş olması halinde, buna da-

yanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyeceği, haklı feshin ancak izin ücretinin izne çıkmadan önce ayrıca talep edilmesine rağmen ödenmemesi halinde mümkün olduğudur.

Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin söz konusu kararından sonra, konu bu defa Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin inceleme konusu yaptığımız, bölge adliye mahkemesi dairelerinin kesin nitelikli kararları arasındaki içtihat farklılıklarının giderilmesine ilişkin olarak 2025 yılında verdiği kararla gündeme gelmiştir. Gerçekten, 22. Hukuk Dairesi'nin kararına rağmen, İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesi, kanunun emredici hükmüne rağmen işçinin yıllık izne ilişkin ücretinin kanun tarafından belirlenen sürede ödenmemiş olmasına göre davacı işçi feshinin haklı olduğuna hükmetmiştir (İzmir BAM 15. HD, 22.04.2021, E. 2021/310 K. 2021/736). İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi ise, (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi kararına da atıfta bulunarak, her ne kadar İş Kanunu'nun 57. maddesinde yıllık izne çıkan işçiye izin dönemine ilişkin ücretinin izne başlamadan önce peşin olarak ödeneceği hükmüne yer verilmiş ise de, davacının izin talebinde bulunurken ayrıca kullanacağı yıllık izin süresine göre izin ücretinin ödenmesi talebinde bulunmadığı, bu durumda davacının haklı fesih iddiasını ispatlayamadığı sonucuna varmıştır (İzmir BAM 9. HD, 22.03.2024, E. 2022/1708 K. 2024/758).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise, kararlar arasındaki uyuşmazlığın, İş Kanunu m. 57/1 hükmünde öngörülen yükümlülüğe aykırı davranışın işçi bakımından haklı nedenle fesih sebebi teşkil edeceğine dair İzmir BAM 15. Hukuk Dairesi'nin kararı yönünde giderilmesine karar vermiştir. Yüksek Mahkemenin, düzenlemenin mutlak emredici nitelikte olduğunu, fesih sebebi olarak da işçinin İşK. m. 24/II,(e) veya (f) bendine dayanabileceğini belirtmiştir.

2025 yılında verilen inceleme konusu karara ilişkin olarak öğretide ileri sürülen itirazlara karşın Yüksek Mahkeme 2026 yılında da bu içtihadını sürdürmüştür. Bir olayda İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesi, inceleme konusu içtihat farklılıklarının giderilmesi kararına da atıfta bulunarak, izin ücretinin peşin ödenmemesi nedeniyle yapılan feshin İş Kanunu m.24/II, (e) ve (f) bentleri uyarınca haklı nedene dayandığına karar vermiş, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de, Bölge Adliye Mahkemesi kararını bu açıdan isabetli bulmuştur (Yarg. 9. HD, 04.02.2026, E. 2025/9527 K. 2026/797; İzmir BAM 29. HD, E. 2025/883 K. 2025/316).

Öncelikle belirtelim ki, kanunda yer verilen bu emredici hükme rağmen Türk iş hukuku uygulamasında izin ücretinin peşin ödenmesi uygulamasına pek rastlanmamaktadır. Hatta inceleme konusu yaptığımız karardan sonra dahi, uygulamanın çok da değişmediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Uygulamada bu konuda genelde muhasebeye ilişkin zorluklar dile getirilmektedir. Öte yandan, Yargıtay içtihadı esas alındığında, bir iki günlük çok kısa süreli yıllık izin kullanımlarında da izin ücretinin peşin ödenmemiş olmasının haklı fesih yetkisi verdiği sonucuna varılacaktır.

Belirtelim ki, kanunda yer verilen "zorundadır" ibaresi karşısında, teknik hukuk açısından, izin dönemine ilişkin ücretin peşin ödenmemesinin işçiye haklı fesih yetkisi verdiği söylenebilecektir (Kararı isabetli bulan bir değerlendirme için bkz. Sümer, Haluk Hadi: İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçlarına İlişkin Bölge Adliye Mahkemelerinin 2024 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, TİSK-TAA, İş Hukuku Değerlendirme Sempozyumu 2025, Ankara 2026, 187-192; ayrıca bkz. Akyiğit, 462; Aydın, Ufuk/Ezer, Burcu: Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, Eskişehir 2025, 574; Senyen Kaplan, E. Tuncay/Urhanoğlu, İştar: Bireysel İş Hukuku, 14. Baskı, Ankara 2026, 638; Akın, Levent/Aykaç, Hande Bahar: Çil, 2836). Ancak taraflar arasında sürekli ilişki kuran iş sözleşmesinin, ay sonunda zaten ödenecek olan bir ücretin peşin ödenmemiş olmasına dayanarak, bu konuda önceden bir talepte de bulunmaksızın feshedilmesinin dürüstlük kuralı ile ne kadar bağdaştığı tartışmaya açıktır. Günümüzde iletişimin kolaylaşması ve dijitalleşmenin yaygınlaşmasıyla birlikte bazı durumlarda çalışanlar mesai saatinin bitiminden sonra dahi izin taleplerini iletebilmekte ve hemen onay alarak ertesi gün izne çıkabilmektedir.

Öğretide her hak gibi haklı nedenle fesih hakkının da dürüstlük kurullarına uygun kullanılması gerektiği, hiçbir zaman izin ücretini peşin almamış ve izne çıkarken böyle bir talepte bulunmamış işçinin bu nedenle iş sözleşmesini feshetmesinin dürüstlük kuralına aykırı olduğu ifade edilmektedir (Bkz. Doğan Yenisey, Kübra : Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Sözleşmesi, Sözleşmeden Doğan Borçlar ve İşin Düzenlenmesine İlişkin 2024 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, TİSK-TAA, İş Hukuku Değerlendirme Sempozyumu 2025, Ankara 2026, 113; Yargıtay içtihadının isabetli olmadığı yönünde, Arıcı, Kadir, ags, Genel Görüşme, 119; kararın teknik hukuk açısından isabetli olduğu ancak talep olmaksızın doğrudan fesih sebebi sayılmasının kötüye kullanmaya çok elverişli olduğu yönünde, Alpagut, Gülsevil, ags, Genel Görüşme, 130; bu hakkın kötüye kullanılmaya başlandığı yönünde, Özdemir, M. Erdem, ags, Genel Görüşme, 134).

İnceleme konusu içtihat sonrasında, uygulamada, aslında yıllık ücretli izin kullanma düşüncesi olmayan ve işten ayrılmak isteyen bazı işçilerin salt iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmek için bir sebep yaratmak amacıyla yıllık ücretli izin talebinde bulunduğu örneklerle karşılaşılabilmektedir. Bu açıdan her somut olayda bu hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığı incelenmelidir. Olması gereken hukuk açısından yapılması gereken ise,

yasal bir değişiklikle, işverenin izin ücretini peşin ödeme yükümlülüğünün, ücretsiz yol izni verme yükümlülüğünde olduğu gibi, işçinin bu konuda talepte bulunmuş olması koşuluna bağlanmasıdır.

Bu konuda son olarak, haklı fesih yetkisinin bulunduğunun kabul edildiği hallerde, işçinin bu yetkisini hangi süre içinde kullanması gerektiği de incelenmelidir. Bilindiği gibi, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten sonra kullanılamaz (İşK.m.26/1). Kanaatimizce, temadi eden bir durum olduğu için işçinin yıllık izin ücreti ödenmediği sürece altı işgünlük süre işlemeye başlamayacak, izin ücretinin ödenmesiyle birlikte süre işlemeye başlayacaktır. Yukarıda belirttiğimiz gibi, uygulamada peşin olarak ödenmeyen izin ücretleri genellikle ay sonunda normal ücret ödeme gününde ödenmektedir. Bu ödemeden itibaren altı işgünü geçtikten sonra artık bu sebeple yapılan fesih haklı fesih niteliğinde olmayacaktır. Uygulamada rastlanan, geçmiş yıllarda izin ücretleri peşin olarak ödenmeyen -ancak daha sonra ödenen- işçilerin de iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilecekleri yönündeki düşünceler, isabet taşımamaktadır.

Bu konuda akla gelebilecek bir ihtimal işçinin izin döneminin iki aya, daha doğru bir ifadeyle iki ayrı ücret ödeme dönemine denk gelmesidir. Örneğin, işçinin 26 Ocak'ta on gün izne ayrıldığı ancak izin ücretinin peşin ödenmediği bir olayda, Ocak ayı ücreti ödendiğinde işçinin on günlük izin döneminin Şubat ayına denk gelen günlerinin ücreti hala ödenmemiş olacağından, bu günlerin ücreti ödenmediği sürece altı iş günlük süre işlemeye başlamayacaktır.

Sonuç olarak mevcut yasal düzenleme karşısında inceleme konusu kararın teknik hukuk açısından isabetli olduğu, bununla birlikte somut bir uyuşmazlıkta hakkın kötüye kullanılması olup olmadığının titizlikle incelenmesi gerektiği; olması gereken hukuk açısından ise işverenin izin ücretini peşin ödeme yükümlülüğünün işçinin talebine bağlanması gerektiği kanaatindeyim.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi
Esas No.: 2016/24594
Karar No.: 2019/22240
Tarihi: 03.12.2019
Karar Özeti:

Somut olayda, davacı yıllık ücretli izin talebinde bulunurken aynı zamanda bu döneme ilişkin ücretinin ödenmesini de talep ettiğini, ancak davalı işveren tarafından bu konudaki talebinin kabul edilmediğini, bu durumun ise Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 21.maddesine aykırı olduğunu belirterek, hizmet sözleşmesini keşide etmiş olduğu 12.10.2015 tarihli ihtarname ile haklı olarak feshettiğini ileri sürmüştür. Davalı ise davacının fesih gerekçesinde belirttiği hususların gerçeği yansıtmadığını, yıllık ücretli izin talebinde bulunurken ayrıca ücret istemediği gibi izin döneminde ödenen aylık maaş ücretlerini de ihtirazı kayıtsız aldığını, davacının kötü niyetle hareket ettiğini savunmuştur. Mahkemece yapılan değerlendirmede davacının iş akdini feshetmesinin haklı nedene dayalı olduğu kabul edilerek kıdem tazminatı alacağı hüküm altına alınmış ise de varılan sonuç dosya kapsamı ile örtüşmemektedir. Dosyada yer alan izin talep formundan davacının "34 günlük yıllık izni bulunduğunu, 31.08.2015 tarihinden itibaren yıllık izne çıkabilmesi için müsaade istediğini" belirttiği, ancak bu döneme ilişkin ücret alacağının peşin olarak ödenmesi hususunda başkaca herhangi bir talebinin bulunmadığı görülmektedir. Her ne kadar dava dilekçesi ekinde izin ücretinin peşin olarak ödenmesi talebinin yer aldığı belge sunulmuş ise de, söz konusu belgenin incelenmesinde davalı şirketi ilzam edebilecek şekilde herhangi bir şirket kaşesi ve/veya imza bulunmadığı anlaşılmaktadır. Davacı iddiasını ispat için başkaca delil de sunamamıştır.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m.57

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için tetkik hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili dilekçesinde özetle, davacının davalı şirkete ait iş yerinde 22.02.2011 tarihinde çalışmaya başladığını, 13.10.2015 tarihine kadar aralıksız çalıştığını, hak etmiş olup da kullanmadığı 34 günlük yıllık ücretli izinlerini kullanmak için talepte bulunduğunu, talep doğrultusunda izin verildiğini ancak izinli olduğu döneme denk gelen ücret ve ücret niteliğindeki haklarını peşin olarak veya avans niteliğinde ödemediğini, davacının hizmet sözleşmesini bu sebeple haklı olarak feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı alacağının davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle, davanın haksız olduğunu, davacı tarafın izne çıkarken para talep etmediğini, bu hususa ses çıkarmadan izne çıkıp üstelik izinde iken yapılan ödemeyi kabul ettiğini, izin bitimine kadar bekleyip izin bitiminde iş akdini feshetmesinin haksız ve hak düşürücü süre aşıldıktan sonra yapılan bir fesih olduğunu beyanla davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, yapılan yargılama sonucunda toplanan deliller ve bilirkişi raporuna doğrultusunda davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Kararı davalı vekili yasal süresi içerisinde temyiz etmiştir.

Gerekçe

Taraflar arasında davacının kıdem tazminatı alacağına hak kazanıp kazanmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya "kıdem tazminatı" denilmektedir. Kıdem tazminatının koşulları, hesabı ve ödeme şekli doğrudan İş Kanunlarında düzenlenmiştir. Kıdem tazminatı, feshe bağlı haklardan olsa da, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda talep hakkı doğmamaktadır.

Somut olayda, davacı yıllık ücretli izin talebinde bulunurken aynı zamanda bu döneme ilişkin ücretinin ödenmesini de talep ettiğini, ancak davalı işveren tarafından bu konudaki talebinin kabul edilmediğini, bu durumun ise Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 21.maddesine aykırı olduğunu belirterek, hizmet sözleşmesini keşide etmiş olduğu 12.10.2015 tarihli ihtarname ile haklı olarak feshettiğini ileri sürmüştür. Davalı ise davacının fesih gerekçesinde belirttiği hususların gerçeği yansıtmadığını, yıllık ücretli izin talebinde bulunurken ayrıca ücret istemediği gibi izin döneminde ödenen aylık maaş ücretlerini de ihtirazı kayıtsız aldığını, davacının kötü niyetle hareket ettiğini savunmuştur. Mahkemece yapılan değerlendirmede davacının iş akdini feshetmesinin haklı nedene dayalı olduğu kabul edilerek kıdem tazminatı alacağı hüküm altına alınmış ise de varılan sonuç dosya kapsamı ile örtüşmemektedir. Dosyada yer alan izin talep formundan davacının "34 günlük yıllık izni bulunduğunu, 31.08.2015 tarihinden itibaren yıllık izne çıkabilmesi için müsaade istediğini" belirttiği, ancak bu döneme ilişkin ücret alacağının peşin olarak ödenmesi hususunda başkaca herhangi bir talebinin bulunmadığı görülmektedir. Her ne kadar dava dilekçesi ekinde izin ücretinin peşin olarak ödenmesi talebinin yer aldığı belge sunulmuş ise de, söz konusu belgenin incelenmesinde davalı şirketi ilzam edebilecek şekilde herhangi bir şirket kaşesi ve/veya imza bulunmadığı anlaşılmaktadır. Davacı iddiasını ispat için başkaca delil de sunamamıştır. O halde davacı kıdem tazminatı talebine dayanak yaptığı iddiasını, dosya kapsamına göre yöntemince ispat edemediğinden, talebin reddine karar verilmesi gerekmekte iken eksik inceleme ve yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmektedir.

Sonuç

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.12.2019 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Esas No.: 2025/9527
Karar No.: 2026/797
Tarihi: 04.02.2026
Karar Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; somut olayda davalı tarafça sunulan yıllık izin tarihlerine ilişkin dökümden davacının 09.10.2023-13.10.2023 tarihleri arasındaki dönem için yıllık izne ayrıldığı ve izin süresi içinde iken 10.10.2023 tarihinde iş sözleşmesini yıllık iznine ilişkin ücretinin yıllık izne ayrılmadan evvel işverence peşin ödenmediği gerekçesiyle sonlandırdığı, davalı tarafça davacıya yıllık izin dönemine ilişkin ücretinin izne başlamasından önce peşin olarak ödendiğine veya avans olarak verildiğine ilişkin delil sunulmadığı gibi yıllık izin dönemine ilişkin ücretin peşin olarak ödendiğine ilişkin bir savunmada da bulunulmadığı, 4857 sayılı Kanun'un 24/II-(e) hükmünde işveren tarafından işçiye ücretinin kanun hükümlerine uygun olarak ödenmemesinin ve aynı maddenin (f) alt bendinde çalışma şartlarının uygulanmamasının haklı fesih nedeni olarak düzenlendiği, davalı işverenin davacının 4857 sayılı Kanun'un 57. maddesinin emredici hükmüne göre peşin olarak ödemesi gereken yıllık izin dönemine ilişkin ücretini, kanun tarafından belirlenen sürede (yıllık izne ayrılmadan evvel peşin olarak) ödemediği gerekçesiyle yapılan feshin işçinin haklı feshi niteliğinde olduğu ve davacının kıdem tazminatına hak kazandığı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Bölge Adliye Mahkemeleri Kararları Arasındaki Uyuşmazlığın Giderilmesi İstemine Dair 10.03.2025 tarihli ve 2025/2024 Esas, 2025/2487 Karar sayılı kararının da bu yönde olduğu gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir. Karar bu yönüyle isabetlidir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m.57

Yargıtay Kararı

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 davalıya

ait işyerinde 04.06.2011 tarihinden iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 57. maddesindeki; "İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. " hükmü gereğince ve ayrıca her pazar günü çalışmaya zorlanarak eşi ve çocuğuyla ilgilenmesi ve pazar günlerinde zaman geçirmesi engellenerek tarafına psikolojik taciz (mobbing) uygulandığı için haklı olarak feshettiği 10.10.2023 tarihine kadar aralıksız olarak çalıştığını, davalının Karşıyaka ilçesinde bulunan işyerinde salı günleri hariç olmak üzere pazar günleri dâhil haftanın 6 günü öğlen 12.00'den akşam 20.00'e kadar çalıştığını, söz konusu işyerinde çalışan diğer arkadaşları pazar günleri izinli olup istisnaen pazar günleri çalışırlarken, davacıyı her pazar çalışmaya zorlayarak psikolojik taciz uyguladığını, işyeri yetkilisine pazar günleri ilgilenmesi gereken 8 yaşındaki çocuğunun olduğunu ve eşinin de tatil günün pazar olduğunu en azından diğer arkadaşları gibi bir pazar çalışıp bir pazar izinli olmak istediğini söylemişse de kötüniyetle davalının her pazar çalışmaya zorladığını, mağazada birlikte çalıştığı diğer firma arkadaşlarının bu şekilde çalışmadığını, her pazar çalışmaya zorlanan tek kişi olduğunu, iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacı tarafından kıdem tazminatı ödenmesini sağlamak amacıyla davalı Şirkete karşı gerçek dışı iddialar içerir ... Noterliği'nin 10.10.2023 tarihli ve ... yevmiye No.lu ihtarnamesinin keşide edildiğini, ihtarname içeriğindeki iddiaların gerçeği yansıtmadığını, davalı şirket tarafından sözde baskı ile ayrımcılık uygulanarak davacının pazar günü çalışmaya zorlandığı iddiasının gerçek dışı olduğunu, davacının iş sözleşmesinde hafta tatilinin 1 gün olarak kullandırılacağının belirtildiğini, iş sözleşmesinde 4857 sayılı Kanun'da hafta tatilinin muhakkak pazar günü kullandırılacağı yönünde bir düzenleme yer almadığını, davacının hafta tatillerini eksiksiz olarak kullandığını, çalışma düzeninin ise çalışılan mağazadaki ihtiyaçlar dikkate alınarak koşullara uygun şekilde belirlendiğini, davacının yıllık izinlerini kullanmaması yahut yıllık izindeki ücretini alamaması gibi bir durumun hiçbir şekilde söz konusu olmadığını, davacının yıllık izne çıkış tarihi ve fesih tarihi arasında 1 iş günü bulunduğu da göz önünde bulundurulduğunda, davacının feshinin 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesine aykırı olduğunu, davacının davalı Şirkette oldukça uzun yıllar çalıştığını ve şirket uygulamalarına aşina olduğunu, avans ödemesi yapılmamasının hiçbir şekilde haklı fesih gerekçesi olarak değerlendirilmediğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; mevcut delil durumu ve tanık beyanları göz önüne alındığında davacının diğer arkadaşları gibi bir pazar çalışıp bir pazar izinli olmak istediğini söylemesine rağmen her pazar çalışmaya zorlandığı, mağazada birlikte çalıştığı diğer işçilerin bu şekilde çalışmadığı, her pazar çalışmaya zorlanan tek kişinin davacı olduğu davacıya yıllık izne ayrılırken ödenmesi gereken yıllık izin ücretinin ödenmediği, buna göre davacının feshinin haklı olduğu gerekçesiyle kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; somut olayda davalı tarafça sunulan yıllık izin tarihlerine ilişkin dökümden davacının 09.10.2023-13.10.2023 tarihleri arasındaki dönem için yıllık izne ayrıldığı ve izin süresi içinde iken 10.10.2023 tarihinde iş sözleşmesini yıllık iznine ilişkin ücretinin yıllık izne ayrılmadan evvel işverence peşin ödenmediği gerekçesiyle sonlandırdığı, davalı tarafça davacıya yıllık izin dönemine ilişkin ücretinin izne başlamasından önce peşin olarak ödendiğine veya avans olarak verildiğine ilişkin delil sunulmadığı gibi yıllık izin dönemine ilişkin ücretin peşin olarak ödendiğine ilişkin bir savunmada da bulunulmadığı, 4857 sayılı Kanun'un 24/II-(e) hükmünde işveren tarafından işçiye ücretinin kanun hükümlerine uygun olarak ödenmemesinin ve aynı maddenin (f) alt bendinde çalışma şartlarının uygulanmamasının haklı fesih nedeni olarak düzenlendiği, davalı işverenin davacının 4857 sayılı Kanun'un 57. maddesinin emredici hükmüne göre peşin olarak ödemesi gereken yıllık izin dönemine ilişkin ücretini, Kanun tarafından belirlenen sürede (yıllık izne ayrılmadan evvel peşin olarak) ödemediği gerekçesiyle yapılan feshin işçinin haklı feshi niteliğinde olduğu ve davacının kıdem tazminatına hak kazandığı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Bölge Adliye Mahkemeleri Kararları Arasındaki Uyuşmazlığın Giderilmesi İstemine Dair 10.03.2025 tarihli ve 2025/2024 Esas, 2025/2487 Karar sayılı kararının da bu yönde olduğu gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde; cevap dilekçesindeki beyanlarını tekrar ederek davacının istifa ederek ayrıldığını, haklı fesih nedeninin bulunmadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshedilip feshedilmediği ve kıdem tazminatı alacağının hesabına 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 paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.
2. 4857 sayılı Kanun'un 120. maddesi atfıyla hâlen yürürlükte bulunan mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/ 12... /13 hükümleri şöyledir:
"Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akidleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.
Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanunu'na tâbi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı ... Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez."
Somut uyuşmazlıkta davacının kıdem tazminatının hesabında giydirilmiş brüt ücretinin 24.953,70 TL olduğu ve kıdem tazminatı tavanı olan 23.489,83 TL'yi aştığı bilirkişi raporunda belirtilmesine karşın kıdem tazminatı tavanı yerine 24.953,70 TL esas alınarak hesaplama yapılması hatalı olup hükmün bu yönden bozulması gerekmiştir.

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,
Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,
Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine,
04.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Esas No.: 2008/35153
Karar No.: 2010/25203
Tarihi: 21.09.2010
Karar Özeti:

Somut olayda, işyerinde çalışan tüm personel 5-9 Şubat 2007 tarihleri arasında idari izinli sayılmıştır. Sözleşmenin feshedildiği 03.05.2007 tarihine kadar ise sadece nöbetçi olanlar çalıştırılmıştır. İdari izin işverenin tek taraflı tasarrufu ile yapılmıştır. İşçilerin o dönem içerisinde iş sözleşmelerinin askıda bulunduğu açıktır. Kural olarak, işveren yıllık ücretli iznini kullanacak işçiye bu izin dönemine ilişkin ücretini, işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. Çalışılan ay sonunda yapılan ücret ödemesi peşin ödeme veya avans niteliğinde olmadığından yıllık ücretli iznin karşılığı sayılmaz. Ayrıca, 4857 S.Y. 56/4 maddesi gereği işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. Mahkemece ücret ödemesi nedeniyle davacının yıllık izinlerini kullandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m.57

Yargıtay Kararı

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için tetkik hakimi … tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacının 2006 yılı yıllık izin alacağının ödenmediğini, yapılan icra takibine haksız olarak itiraz ettiğini itirazın iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, ekonomik nedenlerle davacının sözleşmesine 03.05.2007 tarihinde son verildiği, tüm personelden 5 ve 9 Şubat tarihinden itibaren idari izinli sayıldığı ve tasfiye tarihi olan 03.05.2007 tarihine kadar belirli kişiler dışında çalışan olmadığı nedeniyle davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, 05.02.2007 -03.05.2007 tarihleri arasında çalışılmayan dönemde davacıya ödenen ücretler sebebiyle davacının 2006 yılında hak ettiği ücretli izni kullandığının kabul edilmesi gerektiğinden davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe

Taraflar arasında uyuşmazlık, davacı işçinin kullandırılmayan izin sürelerine ait ücretlere hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.
4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinde, iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle 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 ilişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır.
İşçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip edilemeyeceği davanın sonucuna göre belirlenmelidir. Gerçekten işçinin dava sonucu işe başlatılması durumunda, önceki fesih ortadan kalkmış olmakla ve iş ilişkisi devam ettiğinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesi uyarınca izin ücreti istenemez. İşçinin işe başvurusuna rağmen yasal bir aylık işe başlatma süre-

si içinde işe alınmaması halinde ise işe başlatmama anı fesih tarihi olarak kabul edildiğinden, izin alacağı bu tarihte muaccel olur.

Yıllık 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.

Aktin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da, iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 54. maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi gerekir. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün olmaz. Ancak, önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri de aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan arta kalan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.

İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen yasal ya da arttırılmış bildirim önelleri ile 27. madde uyarınca işçiye verilmesi gereken iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe girmez. Kanundaki bu düzenleme karşısında işçi tarafından ihbar önelli fesih halinde bildirim öneli ile yıllık izin süresinin iç içe girebileceği kabul edilmelidir.

Kanunda, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. Sözleşmenin feshi anı, yıllık ücretli izin hakkının ücrete dönüşmesi, bir başka anlatımla izin ücretine hak kazanma zamanı olarak Kanunda belirtilmiştir. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir.

Dairemizce, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti, geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmemiş ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilemeyeceği kabul edilmiştir (Yargıtay 9.HD. 24.10.2008 gün 2007/30158 E, 2008/28418 K.). O halde, izin ücreti için uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır.

Sözleşmenin feshi üzerine ödenmesi gereken izin ücretinden taktiri indirim yapılması doğru değildir.

İşe iade davası sonunda işçinin işe başlatılmadığı tarihte iş sözleşmesi feshedilmiş sayıldığından izin ücreti hesabında işçinin işe başlatılmadığı tarihte alması gereken ücret dikkate alınmalıdır.

İşverenin işçiyi işe başlatması durumunda, iş ilişkisi kesintisiz devam ettiğinden, kullandırılmayan izin ücretine de hak kazanılması söz konusu olmaz. Daha önce işçiye kullandırılmayan izinler karşılığı olarak ödenmiş olan izin ücretleri de işverence geri istenebilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinde işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemeyeceği kurala bağlandığına göre, işçinin daha önce ödenen izin ücretinin işe iade sonunda işçinin işe başlaması halinde işçinin kullanmadığı izin hakkına sayılması da doğru olmaz.

Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğunun tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır.

Somut olayda, işyerinde çalışan tüm personel 5-9 Şubat 2007 tarihleri arasında idari izinli sayılmıştır. Sözleşmenin feshedildiği 03.05.2007 tarihine kadar ise sadece nöbetçi olanlar çalıştırılmıştır. İdari izin işverenin tek taraflı tasarrufu ile yapılmıştır. İşçilerin o dönem içerisinde iş sözleşmelerinin askıda bulunduğu açıktır. Kural olarak, işveren yıllık ücretli iznini kullanacak işçiye bu izin dönemine ilişkin ücretini, işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. Çalışılan ay sonunda yapılan ücret ödemesi peşin ödeme veya avans niteliğinde olmadığından yıllık ücretli iznin karşılığı sayılmaz. Ayrıca, 4857 S.Y. 56/4 maddesi gereği işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. Mahkemece ücret ödemesi nedeniyle davacının yıllık izinlerini kullandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.09.2010 gününde oybirliği ile karar verildi.