**22. Hukuk Dairesi         2018/9105 E.  ,  2018/16043 K.**

**"İçtihat Metni"**

MAHKEMESİ :İş Mahkemesi  
  
DAVA TÜRÜ : ALACAK  
  
Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraflar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:  
  
Y A R G I T A Y K A R A R I  
  
Davacı İsteminin Özeti:  
Davacı vekili; davacının kıdem tazminatı ve bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.  
Davalı Cevabının Özeti:  
Davalı vekili, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.  
Mahkeme Kararının Özeti:  
Mahkemece, toplanan delillere göre ve bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.  
Temyiz:  
Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.  
Gerekçe:  
1-Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere göre davacının tüm davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.  
2-Taraflar arasında uyuşmazlık, işçinin kullandırılmayan izin sürelerine ait alacağı bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır.  
4857 sayılı Kanun'un 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, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.  
**Yıllık izin**lerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren **yıllık izin**lerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır.  
6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde, hakimin davayı aydınlatma ödevi düzenlenmiş olup, madde uyarınca, hakim uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabileceği, soru sorabileceği ve delil gösterilmesini isteyebileceği düzenlenmiştir.  
Somut uyuşmazlıkta, davacı davalıya ait işyerinde 09.12.1993-18.10.2010 tarihleri arasında çalışmıştır. Davacı çalışma süresi boyunca **yıllık izin** kullanmadığını iddia etmiştir. Mahkemece, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının 16 tam yıl hizmeti nedeniyle 284 gün ücretli izne hak kazandığı ve bu süre kadar yıllık ücretli iznin kullandırıldığının ispatlanamadığı kabulü ile hesaplama yapılmıştır.   
Ne var ki, varılan sonuç eksik araştırmaya dayalıdır.   
Mahkemece, davacının çalışma süresi boyunca hiç izin kullanmadığı iddiası hayatın olağan akışına aykırı olduğundan, hakimin davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; davacı asilin çalışma süresi boyunca izin kullanıp kullanmadığı, kullanmış ise süresi konusunda beyanı alınması sonucuna ve tüm dosya kapsamına göre bir karar verilmelidir.  
Bu husus gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.  
Sonuç:  
Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgililere iadesine, 27.06.2018 gününde oybirliği ile karar verildi.