

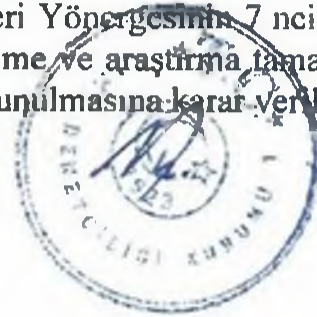
**KİSMİ TAVSİYE KİSMİ RET KARARI**

**ŞİKAYET NO** : 04.2013.994  
**KARAR NO** : 2013/82  
**ŞİKÂYET EDİLEN İDARE VE ADRESİ** : Türkiye Elektrik Dağıtım  
Anonim Şirketi Genel  
Müdürlüğü (TEDAŞ)  
**ŞİKÂYET BAŞVURU TARİHİ** : 29/05/2013  
**KARAR TARİHİ** : 22/11/2013

**USÛL**

**I. ŞİKAYET BAŞVURU SÛRECİ**

1. Şikayet başvurusu 29/05/2013 tarihinde Siirt Valiliği vasıtasıyla yapılmıştır. Şikayet başvurusunun karara bağlanması için yürütülen inceleme ve araştırmaları müteakip hazırlanan bu rapor, 28/3/2013 tarihli ve 28601 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 41/1 nci, 46/1 inci maddeleri ve İmza Yetkileri Yönergesinin 7 nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi uyarınca, şikayet ile ilgili inceleme ve araştırma tamamlanmış ve ilgili idare için hazırlanan önerilerin Kamu Başdenetçisine sunulmasına karar verilmiştir.



## II. ÖN İNCELEME SÜRECİ

2. Yapılan ön inceleme neticesinde şikayet dosyasının Kamu Başdenetçisine sunulmasına engel bir eksikliğin bulunmadığı tespit edilmiştir.

### OLAY VE OLGULAR

#### I. ŞİKAYETİN KONUSU, HUKUKİ SEBEPLER VE İSTEMİN ÖZETİ

##### A. Şikayetin Konusu

3. Şikayetin konusu, şikayetçi ..... izin ücreti ve kıdem tazminatının tarafına ödenmesi talebini içermektedir.

##### B. Hukuki Sebepler

4. 1982 T.C. Anayasası,

5. 27/11/1994 tarihli ve 22124 sayılı Resmi Gazete de yayımlanarak yürürlüğe giren 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun,

6. 10/06/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu.

##### C. İstem Özet

7. Şikayetçi, Türkiye Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi (TEDAŞ) Genel Müdürlüğünün bağlı şirketi konumunda bulunan Dicle Elektrik Dağıtım A.Ş. Siirt İl Müdürlüğü emrinde kapsam dışı personel statüsünde 4857 sayılı Kanuna tabi olarak çalışmakta iken Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğüne atamasının yapıldığını, ancak izin ücreti ile kıdem tazminatının tarafına ödenmesi konusunda yaptığı başvurunun ilgili Kurumca reddi üzerine izin ücreti ve kıdem tazminatının tarafına ödenmesini talep etmektedir.

## II. ŞİKAYET KONUSU OLAYLAR

### A. Dosyadaki Bilgi ve Belgelerin Özeti

8. Şikayet dosyası içeriğinde yer alan bilgi ve belgeler şunlardır:

a) Şikayetçi tarafından şikayet başvurusuna ek olarak konulan, kıdem tazminatı ve izin ücretine ilişkin ilgili Kanun hükümleri,

b) Türkiye Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü (TEDAŞ) Personel Dairesi Başkanlığının ..... konulu 10/10/2012 tarihli ve 9741 sayılı yazısı,

c) Şikayetçinin Müdürlük Makamına hitaben 14/04/2013 tarihinde ilişığının kesilmesi ile kullanılmayan izin ücreti ile kıdem tazminatının tarafına ödenmesini talep ettiği dilekçe,

d) Dicle Elektrik Dağıtım A.Ş. Siirt İl Müdürlüğü İnsan Kaynakları Müdürlüğünün şikayetçinin taleplerini reddeden 22/04/2013 tarihli ve 917 sayılı cevabi yazısı,

e) Kurumumuz tarafından Dicle Elektrik Dağıtım A.Ş. Siirt İl Müdürlüğüne yazılan 22/07/2013 tarihli ve 3061 sayılı bilgi-belge isteme yazısı.



1) TEDAŞ İşçi Hakları ve Sendikal Hizmetler Daire Başkanlığından temin edilen ve 05/08/2013 tarih ve 5878 sayılı yazı ile Kurum kayıtlarımıza intikal eden faks.

g) Dicle Elektrik Dağıtım A.Ş. Siirt İl Müdürlüğü'nün 02/09/2013 tarih ve 7121 sayılı ile Kurum kayıtlarımıza intikal eden cevabi yazısı.

## B) Olaylar

9. Şikayet başvuru dilekçesindeki ilgili olaylar özetle şöyledir:

10. Şikayetçi, Dicle Elektrik Dağıtım A.Ş. Siirt İl Müdürlüğü nezdinde 24/12/2004 tarihinde işe girmiş olup 4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak şube müdürü (elektrik mühendisi) olarak kapsam dışı personel statüsünde çalışmıştır. (Kapsam dışı personel, İş Kanununa tabi olmakla birlikte 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 21 inci maddesi gereğince sendikaya üye olamayan ve sözleşmenin taraflarınca sözleşme dışında tutulduğu için statüsü gereği zorunlu olarak toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamayan personeldir.)

11. Şikayetçi, diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı verilmesi için başvuruda bulunmuş olup, yaptığı müracaatın reddedilmesi üzerine idare mahkemesi nezdinde dava açmış, Diyarbakır 3. İdare Mahkemesinin 2011/4719 Esasında Genel Müdürlüğün aleyhine açılan iptal davasında anılan mahkemece verilen 2012/204 K.sayılı iptal davası ile diğer kamu kuruluşlarına nakil hakkını engelleyen idarenin kararı iptal edilmiştir.

12. İdare Mahkemesinde açtığı dava lehine sonuçlanan şikayetçinin tercih ettiği illere ilişkin dilekçesi, nakle tabi personel bilgi formu ile birlikte TEDAŞ Genel Müdürlüğüne gönderilmiştir.

13. Şikayetçi, 14/04/2013 tarihinde TEDAŞ bünyesinde ilişkisinin kesilmesi ayrıca kullanmadığı izin ücreti ile kıdem tazminatının tarafına ödenmesini talep etmiştir.

14. Dicle Elektrik Dağıtım A.Ş. Siirt İl Müdürlüğü İnsan Kaynakları Müdürlüğü ise, 22/04/2013 tarihli ve 917 sayılı yazısında, mahkeme kararı sonucu atamanın yapıldığı ayrıca şikayetçinin hak kazandığı halde kullanmadığı izinlerin naklen atamasının yapıldığı Devlet Hava Meydanları Genel Müdürlüğüne devredildiğini ifade etmek suretiyle şikayetçinin taleplerini reddetmiştir.

## III. ŞİKAYET KONUSU İLE İLGİLİ MEVZUAT

15. 3581 sayılı Onay Kanunu ile kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı'nın 2 nci maddesine göre "taraf ülkelerce adil çalışma koşulları hakkı kapsamında, çalışanlara dinlenme hakkının verilmesi gerekmektedir."

16. 1982 T.C. Anayasasının Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı başlıklı 50 nci maddesinin 3 üncü fıkrası: "Dinlenmek, çalışanların hakkıdır." hükmündedir.

17. 27/11/1994 tarihli ve 22124 sayılı Resmi Gazete de yayımlanarak yürürlüğe giren 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunun, "Kuruluşlardaki Personelin Nakli" başlıklı 22 nci maddenin 4 üncü fıkrası: "...Diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere isimleri Devlet Personel Başkanlığına bildirilenlerden; nakil süreci içerisinde kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde iş sözleşmeleri sona erenlerin kıdem tazminatları da Özelleştirme Fonundan ödenir. İş kanunlarına tabi olarak çalışmakta iken, bu madde gereğince diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilen personele kıdem tazminatı



ödenmez ve bunların önceden kıdem tazminatı ödenmiş süreleri hariç, kıdem tazminatına esas hizmet süreleri 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre emekli ikramiyelerinin hesabında dikkate alınır.” hükmündedir.

18. 10/06/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun “Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti” başlıklı 59 uncu maddenin 1 inci fıkrası: “ İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrette ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.” hükmünü içermektedir.

#### IV. ŞİKAYET KONUSUNA İLİŞKİN UYGULAMALAR

19. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E.2003/14760, K.2004/3126 sayılı ve 24/02/2004 tarihli kararında, “...Davacı işçi, davalıya ait özelleştirme kapsamında bulunan işyerinde kapsam dışı personel olarak çalıştığını ve 4046 sayılı Yasanın 22. maddesi uyarınca bir başka kamu kurumuna nakledilmesi sebebiyle bu ilişkinin sona erdiğini belirterek kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur.

...

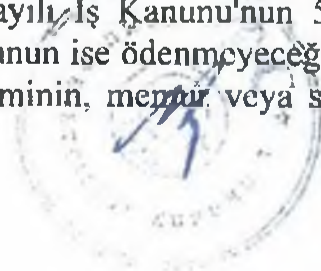
20. Belirtmek gerekir ki, nakil işleminin işçinin isteği olmaksızın işverenin tek taraflı tasarrufuyla yapılması durumunda kıdem tazminatına hak kazanılacağı açıktır. Ancak, kapsam dışı statüde çalışan işçinin kendi isteği doğrultusunda diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmesi durumunda kıdem tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır.

21. Somut olayda davacı işçi, kadro ve ihtiyaç durumu uygun olması halinde atanacağını bilerek *yukarıdaki tercihleri yapıyorum* şeklinde metnin yazılı olduğu tercih formunu imzalamış ve bu isteği doğrultusunda nakil işlemi yapılmıştır. Anılan form üzerine kıdem tazminatı hakkının saklı olduğuna dair ihtirazi kayıt konulmuş olmasının da sonuca bir etkisi bulunmamaktadır. Gerçekten davacı işçi Emekli Sandığı iştirakçisi olup, işçilikte geçen bu süre, emeklilik halinde dikkate alınabilecek bir husustur.

22. Bu açıklamalara göre, davacının isteği üzerine, diğer kamu kurumuna atanması işlemi gerçekleşmiş olmakla kıdem tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Mahkemeye anılan isteğin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” demek suretiyle, şikayetçi ile benzer pozisyonda olan davacının kıdem tazminatına hak kazanamayacağına hükmetmiştir.

23. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E.2005/28296, K.2005/30352 sayılı ve 19/09/2005 tarihli kararında, “...Kapsam dışı statüde çalışan işçinin kendi isteği doğrultusunda diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmesi durumunda kıdem tazminatı talep hakkı bulunmadığından ...” ifadesini kullanmak suretiyle kendi talebi ve isteği sonucu naklen atanması yapılan kapsam dışı personelin kıdem tazminatına hak kazanamayacağına hükmetmiştir.

24. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E. 2012/2770, K. 2013/4106 sayılı ve 04/02/2013 tarihli kararında; “...Somut uyuşmazlıkta izin ücretinin ödenip-ödenmeyeceği konusunda iki çatışan normatif düzenleme bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 59 uncu maddesi, ödenmesini öngörürken, devir öngören 5947 sayılı Kanun ise ödenmeyeceğini belirtmektedir. İş ilişkisi sona eren davacının devir nedeni ile kıdeminin, ~~mennur~~ veya sözleşmeli sürenin



sonunda değerlendirileceğine ilişkin anılan yasada açık düzenleme var ve kıdemi korunmuşken, iş ilişkisi içinde kullanılmayan ve memur veya sözleşmeli statü sonunda ücrete dönüşmeyecek izinler konusunda, kanun bir koruma öngörmemiştir. **Dinlenme hakkına ilişkin Anayasa'nın 50, Avrupa Sosyal Şartı'nın 2. maddeleri ile 3999 sayılı Kanunla kabul edilen ve iç hukuk normu haline gelen, iş ilişkisinin sona ermesi üzerine çalışanların yasalardan doğan haklarının ödenmesini öngören 158 nolu uluslararası sözleşme hükümleri, üst norm olup, davacı işçiye iş sözleşmesi sonunda kullandırılmayan izinleri karşılığı ücretin ödenmesini gerektirmektedir. Zira Anayasa'nın 90. maddesi uyarınca İş Kanunu ile 5947 sayılı Kanunun aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle uyuşmazlığın çözümünde bu hükümler esas alınmalıdır.**

**Açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre davacıya iş ilişkisinin sona erdiği devir tarihinde kullandırılmayan yıllık ücretli izinleri saptanmalı, devir tarihindeki ücret üzerinden yıllık ücretli izin alacağı hesaplanmalı ve hüküm altına alınmalıdır. Yazılı gerekçelerle reddi hatalıdır...”** denilmek suretiyle temyiz olunan Kararın bozulmasına hükmedilmiştir.

25. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E. 2008/19000, K. 2010/4983 sayılı ve 25/2/2010 tarihli kararında: “...4857 sayılı İş Kanununun 59'uncu 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...” ifade edilmiştir.

26. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E.2008/14767, K.2010/987 sayılı ve 25/01/2010 tarihli kararında: “...Sözleşmenin feshi üzerine ödenmesi gereken izin ücretinden takdirli indirim yapılması doğru değildir.

...

27. Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez, işçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir...

28. ...Yıllık izin alacağı feshe bağlı bir alacak olduğundan anılan talebin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır...” denilmiştir.

## V. İNCELEME, ARAŞTIRMA ve SONUÇ

### A) Şikayetçinin İddiaları

29. Şikayetçi, Dicle Elektrik Dağıtım A.Ş. Siirt İl Müdürlüğü emrinde kapsam dışı personel statüsünde 4857 sayılı Kanuna tabi olarak çalışmakta iken Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğüne atamasının yapıldığını ancak izin ücreti ve kıdem tazminatının tarafına ödenmesi konusunda yaptığı başvurunun ilgili Kurumca reddi üzerine kullanılmayan izin ücretlerinin ve kıdem tazminatının tarafına ödenmesini talep etmektedir.



### B) İlgili İdarenin bilgi ve belgeleri

30. Dicle Elektrik Dağıtım A.Ş. Siirt İl Müdürlüğü'nün 02/09/2013 tarih ve 7121 sayılı Kurum kayıtlarımıza intikal eden cevabi yazısında şikayetçiye ait hizmet belgesi, Batman İdare Mahkemesinin E.2012/3970, K.2012/4721 sayılı ve 17/07/2012 tarihli kararı, şikayetçinin talepleri hakkında Kuruma yaptığı başvuru ve verilen cevabi yazı ekte gönderilmiş olup, TEDAŞ İşçi Hakları ve Sendikal Hizmetler Daire Başkanlığından temin edilen ve 05.08.2013 tarih ve 5878 sayılı yazı ile Kurum kayıtlarımıza intikal eden faksta ise aşağıdaki bilgi ve belgeler temin edilmiştir.

a) Batman İdare Mahkemesinin, 4046 sayılı Yasaya, 5398 sayılı Yasa ile eklenen Geçici 21 inci madde uyarınca şikayetçinin nakil hakkı korunan personel olması nedeniyle, kapsam dışı personel sayılarak diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı verilmesi gerekirken aksi yönde başvurusunun reddine ilişkin dava konusu işlemde hukuki uyarlık bulunmadığı tespitinde bulunduğu E.2012/3970, K.2012/4721 sayılı ve 17/07/2012 tarihli kararı,

b) Şikayetçinin nakle tabi personel olarak Devlet Personel Başkanlığına bildirilmesini talep ettiği 13/11/2012 tarihli dilekçesi,

c) Devlet Personel Başkanlığının, Özelleştirme İdaresi Başkanlığına hitaben 11/01/2013 tarihli ve 19226 sayılı, personel nakli konulu yazısı,

d) Özelleştirme İdaresi Başkanlığının, TEDAŞ Genel Müdürlüğüne hitaben personel nakli konusunda yazdığı 17/01/2013 tarihli ve 543 sayılı yazı,

e) Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü'nün, TEDAŞ Genel Müdürlüğüne hitaben, ..... ilişkisinin kesilerek ayrılış tarihinin bildirilmesini talep ettiği, 28/03/2013 tarihli ve 23422 sayılı yazısı,

f) Dicle Elektrik Dağıtım A.Ş. İnsan Kaynakları Müdürlüğü'nün TEDAŞ Genel Müdürlüğüne hitaben, ..... 14/04/2013 tarihinde Siirt İl Müdürlüğünden ilişkisinin kesildiğini bildirir, 07/05/2013 tarihli ve 619 sayılı yazısı.

## VI. HUKUKİ DEĞERLENDİRME

### A. Hukuka Uygunluk Denetimi Yönünden Değerlendirme

#### 31. Ödenmeyen Kıdem Tazminatı ve İzin Ücreti Taleplerinin Değerlendirilmesi:

32. a) **Kıdem Tazminatı:** İşçinin çeşitli sebeplerle işyerinden ayrılırken işveren tarafından iş kanunu gereğince işçiye vermiş olduğu bir tazminat şekli olup kendi isteğiyle işten ayrılan işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı doktrin ve Yargıtay tarafından benimsenmiş bir uygulamadır.

33. Nitekim 27/11/1994 tarihli ve 22124 sayılı Resmî Gazete de yayımlanarak yürürlüğe giren 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunun Kuruluşlardaki Personelin Nakli başlıklı 22 nci maddenin 4 üncü fıkrası: "... İş Kanunlarına tabi olarak çalışmakta iken, bu madde gereğince diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilen personele kıdem tazminatı ödenmez ve bunların önceden kıdem tazminatı ödenmiş süreleri hariç, kıdem

tazminatına esas hizmet süreleri 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre emekli ikramiyelerinin hesabında dikkate alınır.” hükmündedir.

34. 4046 sayılı Kanun uyarınca diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı verilmesi için başvuruda bulunmuş olup, yaptığı müracaatın reddedilmesi üzerine idare mahkemesi ncisinde dava açmış, açılan dava ile diğer kamu kuruluşlarına nakil hakkını engelleyen idarenin kararı iptal edilmiş ve bu surette davacının nakil işlemi gerçekleştirilmiştir.

35. Nitckim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E.2003/14760, K.2004/3126 sayılı ve 24/02/2004 tarihli kararında, davacı ile benzer şekilde nakil işlemi gerçekleşen şikayetçi hakkında, işçinin kendi isteği doğrultusunda diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmesi durumunda kıdem tazminatı talep hakkının bulunmadığına hükmetmiştir.

36. Dolayısıyla şikayetçinin kıdem tazminatı talebinin reddine ilişkin idari işlemin hukuka uygun olduğu ve şikayetçinin bu konudaki talebinin reddi gerektiği kanaatine varılmıştır.

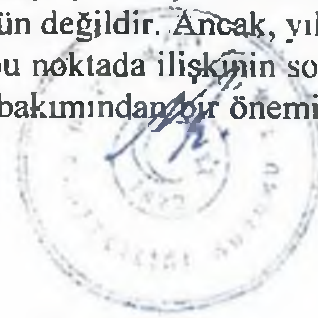
37. b) **İzin Ücreti:** 1982 tarihli T.C. Anayasasının Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı başlıklı 50 nci maddesinde; “dinlenmek çalışanların hakkıdır” denilmektedir. Anayasanın çalışanlara tanıdığı dinlenme hakkı çerçevesinde yapılan düzenlemenin bir bölümünü ücretli yıllık izin hakkı oluşturmaktadır. Ayrıca ülkemizin imzaladığı ve onaylayarak taraf olduğu 03/05/1996 tarihli Avrupa Sosyal Şartının “Adil Çalışma Koşullarına Sahip Olma” başlıklı 2 nci kısmının 3’üncü maddesinde çalışanlara en az dört haftalık ücretli izin sağlanması öngörülmüş olup ülkemiz öngörülen izin süresine çekince koyarak iş kanunlarında ve borçlar kanununda yıllık ücretli izin sürelerini düzenlemiştir.

38. T.C. Anayasasının Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı başlıklı 50 nci maddesinde, ücretli yıllık izin hakları ve şartlarının kanunla düzenleneceği öngörülmüş olup bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanununun 53-61’inci maddelerinde düzenleme yapılmıştır.

39. 4857 sayılı İş Kanununun “Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti” başlıklı 59 uncu maddenin 1 inci fıkrası: “ İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir...” hükmüne amirdir.

40. Yıllık ücretli izin bir yıl boyunca çalışarak yorulduğu varsayılan işçiye dinlenip bedensel ve ruhsal yorgunluğunu atması için yılda bir kez ve birbirini izleyen günler biçiminde sağlanan ücretli bir izin olup dayanağını Kanundan alan ve işverenin işçiyi gözetme borcuna dayanan sosyal nitelikli bir işçi hakkıdır.

41. Yıllık izin hakkı, anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrette dönüşmeyecek olup iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanılmayan yıllık izinlere ait ücret istenilmesi mümkün değildir. Ancak, yıllık izin hakkının ücrette dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şart olup bu noktada ilişkinin sona erme şeklinin ve işçinin haklı olup olmadığı bu ücretin ödenmesi bakımından bir öneminin bulunmadığı Yargıtay tarafından da benimsenmiştir.



42. Ayrıca, 3581 sayılı Onay Kanunu ile kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı'nın 2 nci maddesine göre de taraf ülkeler tarafından adil çalışma koşulları hakkı kapsamında, çalışanlara dinlenme hakkının verilmesi gerekmektedir.

43. Dolayısıyla şikayetçinin kullanmadığı izinlerin iş sözleşmesinin sona erdiği 14/04/2013 tarihi itibarıyla şikayetçiye ödenmesi zorunluluğunu doğuran yasal mevzuat ve yargı içtihatları doğrultusunda hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğu görülmektedir.

## VII. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN YASAL MEVZUAT

### I. Dava Açma Süresinin Yeniden Başlaması

47. 14/6/2012 tarihli ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun 21 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, bu tavsiye kararı üzerine otuz gün içinde herhangi bir işlem tesis edilmez veya eylemde bulunulmaz ise durmuş olan dava açma süresinin kaldığı yerden işlemeye başlayacaktır.

### II. İlgili İdarenin İşlemine Karşı Yargı Yolu

48. 2709 Sayılı 1982 Anayasası'nın Temel Hak ve Hürriyetlerin Korunması Başlıklı 40.maddesinin 2.fıkrasında, "Devlet, işlemlerinde, ilgili kişilerin hangi kanun yolları ve mercilere başvuracağını ve sürelerini belirtmek zorundadır." hükmü yer almakta olup, 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun 20 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, ilgili idarenin işlemine karşı Ali Yargı (İş Mahkemeleri) yolu açıktır.

## KARAR

Açıklanan gerekçelerle ve dosya kapsamına göre şikâyetin kısmen kabulüne;

1) Şikayetçinin kıdem tazminatı ödenmesi yönündeki talebinin REDDİNE,

2) Şikayetçinin işçi statüsünden çıktığı ve dolayısıyla iş sözleşmesinin sona erdiği 14/04/2013 tarihi itibarıyla kullanmadığı izinlere ilişkin ücretin şikayetçiye ödenmesi gerektiği hususunun da Türkiye elektrik dağıtım Anonim Şirketi Genel Müdürlüğüne (TEDAŞ) TAVSİYE EDİLMESİNE,

3) 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun 20'nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, merciince (Türkiye Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi (TEDAŞ) Genel Müdürlüğü) bu karar üzerine tesis edilecek işlem ya da tavsiye edilen çözümün uygulanabilir nitelikte görülmediği takdirde gerekçesinin otuz gün içinde Kurumumuza bildirilmesinin zorunlu olduğuna,





4) Kararın gereği için şikâyetçiye ve Türkiye Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi (TEDAŞ) Genel Müdürlüğü **TEBLİĞİNE**,

Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisi'nce karar verildi.



**M. Nihat ÖMEROĞLU**  
Kamu Başdenetçisi