

# Yıllık Ücretli İzin Hesabı Konusundaki Yargıtay Kararına Yönelik Değerlendirme

## T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

**Esas No** : 2006/12556

**Karar No** : 2007/1252

**Tarihi** : 30.01.2007

### DAVA

Taraflar arasındaki, 1986-1990 yılları arasındaki hizmetinin yıllık izin süresinin hesabında dikkate alınması gerektiğinin tespiti davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### KARAR

Davacı işçi işyerinde halen çalışmakta olduğunu ve yıllık izin sürelerinin hesabında aynı işverenin başka bir işyerinde 1986-1990 yılları arasında geçen hizmetlerinin de dikkate alınması gerektiğinin tespiti isteği ile bu davayı açmıştır.

Davalı vekili, tespit davası açmakta hukuki menfaatin olmadığını ve 1990 yılında ihbar ve kıdem tazminatları ödenmek suretiyle önceki çalışmaların tasfiye edildiğini ve davacının işvereni ibra ettiğini belirterek, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davanın kabulüne dair karar verilmiş, hükmü davalı taraf temyiz etmiştir.

Davacı işçinin işyerinde çalışması devam ettiğine göre, yıllık izne hak kazanma ve izin sürelerinin belirlenmesi yönünden tespit niteliğinde bu davayı açmada hukuki menfaati bulunmaktadır. Bu itibarla mahkemece işin esasına girilerek bir karar verilmesi yerindedir.

Öte yandan, davanın dayanağını 4857 sayılı İş Kanunu'nun 54. maddesinin ilk fıkrasında yer alan "Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır" şeklindeki kural oluşturur. Gerçekten, işçinin aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin yıllık izin hesabı yönünden birleştirilmesi anılan yasanın amir hükmüdür.

Benzer bir düzenleme de, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi hükmüne göre halen yürürlükte olan 1475 sayılı Yasanın 14. maddesinin 2. fıkrasında yer almaktadır. Anılan hükümde, "İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır" şeklinde kurala yer verilmiştir. Dairemizin istikrar kazanan uygulamasına göre işçinin aralıklı çalışmalarında iş sözleşmesinin feshinin ardından, bir dönem için kıdem tazminatı ödenmiş olması halinde bahsi geçen çalışmaların tasfiye edilmiş olduğu sonucuna varılmaktadır. Kıdem tazminatı ödenmek suretiyle tasfiye edilen sürenin işçinin aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde daha sonra gerçekleşen hizmet süresine eklenmesi, mümkün görülmektedir. Buna karşın, iş sözleşmesi feshedildiği halde tazminatları ödenerek tasfiye edilmeyen hizmetlerin sonraki çalışma süresine ekleneceği, Dairemizce kabul edilmektedir. Yine, işverenin ileride daha az kıdem tazminatı ödemek için gerçekte iş sözleşmesi sonlandırılmadığı halde kıdem tazminatı ödeme şeklinde bir uygulama içine girmesi halinde, işçi aleyhine sonuçlar doğuran bu tutumu yasalar karşısında korunmamakta ve yapılan ödeme avans niteliğinde kabul edilmektedir.

Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken hizmet süresi yönünden varılan bu sonucun, yıllık izne kazanma noktasında da dikkate alınması yerinde olur. Gerçekten 1475 sa-

yılı Yasa ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun bahsi geçen hükümleri, birbirine oldukça yakın düzenlemeler içermektedirler.

Bu açıklamalardan sonra somut olaya dönüşülecek olunursa, davacı işçi 1986-1990 yılları arasında aynı işverenin değişik bir işyerinde çalışmış ve iş sözleşmesinin işverence feshi üzerine ihbar ve kıdem tazminatları ödenmiş, işçinin imzasını taşıyan ibranamede, yıllık izinlerin de ödendiği belirtilmiştir. Anılan ibraname ile işveren ibra edilmiş, bir başka anlatımla 1986-1990 yılları arasında kalan çalışmalar işçilik hakları ödemek suretiyle tamamen tasfiye edilmiştir. İşçinin 1992 yılına yeniden aynı işverene ait işyerinde çalışmaya başlaması yeni bir hizmet akdi niteliğindedir. İşçilik hakları hesabında tasfiye edilen çalışmaların, bu yeni hizmet akdi çerçevesinde yeniden değerlendirmeye alınması doğru olmaz. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 54. maddesi hükmünün, işçinin önceki dönem çalışmalarının tasfiye edilmediği hizmet süreleri bakımından bir anlamı bulunmaktadır. Bu nedenle mahkemece davanın reddi yerine yazılı şekilde tespit isteğinin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten (BOZULMASINA), Davalı yararına peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.01.2007 gününde oybirliği ile karar verildi.

## 1- KARARLA İLGİLİ ÖZET BİLGİ

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Esas 2006/12556 ve Karar 2007/1252 numara ve 30.01.2007 tarihli kararı, yıllık ücretli izinle ilgili önemli bir noktaya değinmiştir.

Kararda, Yargıtay, bir işverenin değişik işyerlerinde aralıklı olarak çalışan bir işçinin çalıştığı sürelerin, yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli olan bir yıllık süre (bekleme süresi) içinde birleştirilmeyeceğini öngörmüştür.

Yargıtay, işçinin daha önce çalıştığı sürede işyerinden ayrılırken bildirim ve kıdem ödencesinin

ödendiğini, yıllık ücretli izin parasının verildiğini, dolayısıyla sözü geçen hizmetlerin tasfiye edildiğini ve bu nedenle daha önce çalışılan sürenin sonraki çalışma süresine eklenmemesi gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca işçi ile yeniden iş sözleşmesi yapıldığına, eski çalışmaların bu sözleşme çerçevesinde göze alınmasının doğru olmadığına işaret etmiştir.

Kıdem ödencesi ile yıllık ücretli izindeki bekleme süresinin birbirine koşut olduğunu, kıdem ödencesi ödenerek sözleşme bozulduğu zaman, yeniden çalıştığı takdirde eski hizmet süresinin kı-

**Yargıtay ödencelerin ve yıllık ücretli izin parasının ödenmiş olmasını, geçmiş hizmetlerin tasfiyesi biçiminde nitelendirmiş ve buna dayanarak bekleme süresinde hizmet birleşmesi yapmasının doğru olmayacağı sonucuna varmıştır.**

dem ödencesinde hesaba alınmadığını da kararına ek gerekçe olarak göstermiştir.

## II- KONU İLE İLGİLİ GENEL GÖRÜŞLER

Kararla ilgili bir değerlendirme yapılmadan önce yıllık ücretli iznin konumuzu ilgilendiren noktalarına bir göz atmakta yarar görmekteyiz.

### Yıllık Ücretli İzin Kavramının Niteliği

Yıllık ücretli izinle ilgili herhangi bir konuda, her şeyden önce bu kavramın niteliğinin araştırılması gerekir.

#### 1- Yıllık Ücretli İzin Kavramı

Yıllık ücretli izin kavramı ile ilgili olarak öğretide pek çok görüş ileri sürülmektedir. Yıllık ücretli iznin işverenin bir lütfü olduğu veya ahlâksal bir düşünceye dayandığını belirten görüşler, artık günümüzde kabul edilmemektedir.

Yıllık ücretli iznin dinlenme olanağı sağlayan bir kavram olduğu, aynı zamanda işverene de tazelenmiş ve dinlenmiş bir işgücü sağladığı, dolayısıyla daha verimli bir çalışmanın elde edileceği ileri sürülmektedir<sup>1</sup>. Aynı görüşü paylaşan Prof. Kenan Tunçomağ, bu görüşü Anayasanın 50. maddesine de dayandırmaktadır<sup>2</sup>. Bu kavramın, iş hukukunun toplumsal karakterini gösteren buyurucu bir hüküm olduğu da ileri sürülmektedir<sup>3</sup>. Bu hakkın Anayasada da yer aldığı belirtilerek ekonomik-toplumsal bir hak olduğu öngörülmektedir<sup>4</sup>.

Kanımızca, yıllık ücretli izin, ekonomik ve toplumsal bir hak niteliğinde olan, bir ölçüde işverenin gözetim borcundan doğan ve işçinin dinlenmesini ve dolayısıyla daha verimli çalışmasını amaçlayan karmaşık bir kavramdır.

#### 2- Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma (Bekleme Süresi)

Yıllık ücretli izne hak kazanmak için, işyerinde mutlaka bir yıl çalışmış olma koşulu aranır. Eski yasa da varolan bu hüküm, 4857 sayılı Yasa'nın 53. maddesinde yer almıştır. Yıllık ücretli izin uygulayan ülkelerin hepsinin mevzuatında, bekleme süresi yer bulmuştur. Bu nokta bir yasal koşul niteliğindedir. Bir yıllık süreyle ilgili olarak çeşitli tartışmalar vardır. Ancak konumuzu ilgilendiren nokta, 54. maddede yer alan kavramdır. 1475 sayılı Yasa'nın 50. maddesinde de yer alan bu hüküm eski hizmetlerin birleştirilmesini öngören bir düzenlemedir.

Yasa "yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek gözönüne alınır" anlatımını kullanmıştır.

Yasanın bu anlatımına göre aradığı tek koşul, işçinin, aynı işverenin işyeri veya işyerlerinde aralıklı olarak çalışmasıdır. Öğretide de hemen hemen bütün yazarlar, bu görüşte birleşmektedir. Bu yazarlar, işçinin yalnızca aynı işverenin işyeri veya işyerlerinde aralıklı olarak çalışması koşulunu aramaktadır<sup>5</sup>. İşçinin çalıştığı eski sürelerde İş Yasası'nın kapsamı dışında olması bile bu birleşmeye engel olmayacaktır.

Görüldüğü gibi, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalışmış olduğu süreler, aynı işverenin işyerinde çalıştığı son süreye eklenecek ve bekleme süresi kalan oranda azaltılacaktır. Örneğin aynı işverenin (A) işyerinde üç yıl dört ay çalışmış ve ayrılmış olan bir işçi, daha sonra aynı işverenin (B) işyerine girerse, sekiz ay sonra yıllık ücretli izne hak kazanacaktır.

Aşağıda değerlendireceğimiz Yargıtay kararında, yasanın bu buyurucu hükmü değişik ele alınmıştır. Yargıtay ödencelerin ve yıllık ücretli izin parasının ödenmiş olmasını, geçmiş hizmetlerin tasfiyesi biçiminde nitelendirmiş ve buna dayanarak bekleme süresinde hizmet birleşmesi yapmasının doğru olmayacağı sonucuna varmıştır.

## III- KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Yargıtay'ın bu kararı çeşitli yönlerden eleştirilebilir.

### 1- Yasanın Buyurucu Hükmü

Yargıtay, kanımızca yasanın buyurucu bir hük-

## Aralıklı çalışmalar veya hizmetler söz konusu olduğu takdirde, her seferinde yeni bir iş ilişkisinin doğması, yeni bir iş sözleşmesinin kurulması kaçınılmazdır.

münü yanlış yorumlamaktadır. Yargıtay, zaten bu konuda çelişkili kararlar vermiştir. Bazen aralıklı sözleşmelerde birleştirmenin yapılamayacağını, bazen de birleştirmenin gerektiğini öngörmüştür.

Yarg. 9. HD.'nin 13.05.1991 tarih ve E. 451-K. 8352 sayılı kararında daha önce emekli olan ve ödüncelerini alan bir işçinin, daha sonra aynı işverenin yanında çalıştığını ve bir yıllık bekleme süresine eski sürelerin katılamayacağını, çünkü yeni bir hizmet sözleşmesinin yapıldığını belirtmiştir. Oysa daha sonra vermiş olduğu kararlarda süreleri birleştirme yolunda hüküm kurmuştur<sup>6</sup>.

### 2- Aynı İş Sözleşmesi Ölçütü

Yargıtay, gerek eski kararlarında gerekse incelediğimiz yukarıdaki kararında, yeni hizmet (iş) sözleşmesi ölçütüne dayanmaktadır. Gerçekten aralıklı çalışmalar veya hizmetler söz konusu olduğu takdirde, her seferinde yeni bir iş ilişkisinin doğması, yeni bir iş sözleşmesinin kurulması kaçınılmazdır. Aynı işverene bağlı veya değişik işyerlerindeki çalışma sürelerinin birleştirilmesinden, ancak değişik zamanlarda yapılan iş sözleşmeleri bulunduğu takdirde söz edilebilir. Hatta Yasa, bu birleşmeyi sağlayabilmek için sözleşmenin ne biçimde sona ereceği koşulunu bile getirmemiştir. Eski hizmetlerin Yargıtay'ın deyimiyle tasfiye edilmesi eski haklardan feragat etme gibi bir sonuç doğurmaz. Yargıtay'ın bu görüşü yasanın ne sözü ne de özüyle bağdaşmamaktadır<sup>7</sup>.

### 3- Kıdem Ödencesi Ölçütü

Yargıtay, kararında gerekçe gösterirken kıdem ödencesi ile yıllık ücretli izindeki bekleme süresi arasında koşutluk kurmak istemektedir.

Ancak bu iki kavram, birbirinden tamamen ayrı niteliktedir. Benzerlikleri yalnızca, süre birleştirilmesinden ibarettir. İki biçimde de süre birleştirilmesi ayrı temellere dayanır. Kıdem ödencesi ile işçinin belirli bir alacağının yanmaması, yıpranmasının karşılığını alabilmesi amaçlanırken, yıllık ücretli izinde işçinin dinlenmesi için bir olanak tanımadır. Gerçekten kısa sürelerle aynı işverene ait işyerlerine giren çıkan işçilerin konumunda, yeni sözleşme yapılması dolayısıyla bekleme süresi içinde bu süreler göz önüne alınamayacaksa, işçi uzun süre izine çıkamaz ve dinlenme hakkından yoksun kalır. Ayrıca bu işlemin mutlaka kötünüyetle yapılması da gerekmez. Ekonomi ve pazar koşulları, işçileri zaman zaman bu biçimde çalışmaya zorlamaktadır.

Oysa ki kıdem ödencesinde çalışma karşılığı elde edilen bir hakkın elde edilememesi vardır. Ayrıca yasa bu düzenlemeyi yaparken, "aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez" diyerek, kıdem ödencesinin verildiği durumlarda, yeniden çalışılsa bile eski süreyi, kıdem ödencesi hesabında haklı olarak gözönüne almamaktadır. Yine kıdem ödencesine hak kazanılmadan işten ayrılmalardaki süre de kıdem süresi içinde sayılmamaktadır.

Amacı ve yöntemi birbirinden kesin çizgilerle farklı olan bu iki kavramı birbirine koşut olarak görmek ve yıllık izinde de kıdem ödencesine benzer uygulamalar yapmak, yasayı yalnızca zorlamak ve hatta yukarıda belirttiğimiz gibi özüne ve sözüne aykırı davranmaktır.

### 4- Tasfiye Ölçütü

Yargıtay kararında hizmetlerin tasfiye edildiğini ve bundan dolayı sonraki çalışma süresine eklenebileceğini belirtmiştir. Tasfiye, Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre "arıtma, aklama, temizleme" anlamına gelir. Bir borç temizlenebilir. Ama bir hizmet ilişkisi hiçbir zaman temizlenemez, ortadan kaldırılamaz. Bu nedenle hizmetlerin tasfiye edilmesi

**Yargıtay, kararında gerekçe gösterirken kıdem ödencesi ile yıllık ücretli izindeki bekleme süresi arasında koşutluk kurmak istemektedir.**

## İşyerinden ayrıldıktan 10 yıl sonra tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlayan bir kişi için, bekleme süresi açısından böyle bir birleştirme Yasanın özünü oluşturan “dinlenme” kavramı ile pek bağdaşamaz.

gibi bir kavram, kanımızca söz konusu bile edilemez. Kıdem ödencesindeki bir borç, tasfiye edilebilir, ama bir hizmet süresini tasfiye etmek düşünülmemelidir. Hele, bu işlem, yasanın buyurucu bir hükmüne dayanıyorsa...

### SONUÇ

Yargıtay'ın incelemeye çalıştığımız bu kararı, hukuksal açıdan kabul edilebilecek bir doğrultuda değildir. Ancak, bazı gerçekler de yadsınamaz. Örneğin işyerinden ayrıldıktan 10 yıl sonra tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlayan bir kişi için, bekleme süresi açısından böyle bir birleştirme Yasanın özünü oluşturan “dinlenme” kavramı ile pek bağdaşamaz.

Yargıtay'ın bu olasılıkları göz önüne alarak işi bırakma ile yeniden aynı işverenin yanında çalışmaya başlaması arasındaki süreyi bir esasa bağlaması uygun olabilir. Böylece, yasanın özüne bağlı bir karar verilebilir.

Dileğimiz Yargıtay'ın bu konuda yasanın özüne ve sözüne uygun, ancak bazı gerçek gereksinimleri de karşılayacak kararlar vermesidir.

### DİPNOTLAR

- 1 Ekonomi, Münir; İş Hukuku, C.1, Ferdi İş Hukuku, 3. bası, İstanbul 1984, Sf/330.
- 2 Tunçomağ, Kenan; İş Hukuku, C.1, 3. bası, İstanbul 1984, Sf/314.
- 3 Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, 18. baskı, İstanbul 2005, Sf/33.
- 4 Akyiğit, Ercan; Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000, Sf/59.
- 5 Tunçomağ, Kenan; a.g.e Sf/316; Ekonomi, Münir; a.g.e Sf/335; Kılıçoğlu, Mustafa; İş Kanunu, Ankara 2005, Sf/441; Çelik Nuri; a.g.e Sf/332.
- 6 Yarg. 9.HD. 21.02.1995 T., E.16560-K.5227 sayılı karar (Akyiğit, Ercan; a.g.e Sf/221 Dn.533) ve Yarg.9.HD. 14.09.1999 T. E.11375-K.13226 sayılı karar (Süzek, Sarper; İş Hukuku, 2. bası İstanbul 2005, Sf/650 Dn.35).

- 7 Soyer, Polat; Yargıtay'ın Yıllık Ücretli İzin Hakkına İlişkin İki Kararı Üzerine Bazı Düşünceler; İş Hukuku Dergisi, İstanbul 1992, S.4, Sf/563.