

Makale Gönderim Tarihi: 30 Mayıs 2018

Makale Kabul Tarihi: 1 Haziran 2018

Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı

Öz

4857 sayılı İş Kanununda yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı öngörülmüştür. Yargıtay kararlarında ise, işçinin aynı işveren yanındaki önceki çalışma döneminde yıllık ücretli izinleri kullandırılmış veya iş sözleşmesi sona erdiğinde kullanılmayan izinlerin karşılığı ödenmişse, bu dönemdeki hizmet sü-

resinin tasfiye edilmiş sayılacağı ve yeni çalışma döneminde yıllık ücretli izne hak kazanma ve izin süresinin uzunluğu açısından sanki daha önce o işverene bağlı olarak çalışmamış gibi işlem yapılacağı kabul edilmektedir. Makalemizde bu uygulamanın yasal bir dayanağının bulunmadığı yönündeki görüşümüz açıklanmış olup, Yargıtay içtihadında bu yönde değişiklik yapılması önerilmiştir.

Anahtar Sözcükler:

Yıllık ücretli izin, aralıklı çalışma, hizmet süresinin bütünlüğü.

The Right of Annual Leave in Intermittent Services with the Same Employer

Abstract

In the Labor Law No. 4857, it is envisaged that in the computation of the length of service required to qualify for annual leave, the periods during which the worker has been employed in one or more workplaces of the same employer shall be considered jointly. In the Supreme Court decisions, if the worker used the annual leave in the previous working period with the same employer or the unused annual leave days are paid in the termination of the labour contract, it is considered that length of service

is liquidated. It is also accepted in the Supreme Court decisions that, with this liquidation, the new working period is initialled and the calculation will be made as if the worker has not worked in the workplace before, in terms of entitlement to annual leave and computation of it. In this article, our legal opinion is explained in the way that there is no legal basis for this practice and it is suggested that the Supreme Court practice should be changed with regard to our legal opinion.

Keywords:

Annual leave, intermittent service, integrity of service period.

*Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı - ercumentozkaraca@yahoo.com

I. Giriş

Türk İş Hukukunda işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklara ilişkin düzenlemelerde genel olarak işçinin aynı işveren yanında geçen çalışmalarının birleştirilerek göz önünde bulundurulmasının öngörüldüğü görülmektedir. İşçinin hizmet süresinin esas alındığı haklardan kıdem tazminatına ve yıllık ücretli izne hak kazanmak için aranan en az bir yıl çalışmış olma ve iş güvencesi kapsamına girmek için aranan altı aylık bekleme süresi koşullarında durum böyledir. Buna karşılık, yine işçinin hizmet süresine göre orantılı olarak belirlenen fesih bildirim süreleri açısından işçinin aynı işveren yanındaki aralıklı çalışmalarının birleştirileceğine ilişkin herhangi bir düzenleme öngörülmemiştir.

Yasa koyucu kıdem tazminatına ilişkin 1475 sayılı İş Kanunu m.14/2'de, "İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeneden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır." hükmüne, iş güvencesinin kapsamına ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu m.18/4'te "İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir." hükmüne ve inceleme konumuzu oluşturan yıllık ücretli izne ilişkin m.54/1'de "Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır." hükmüne yer vermiştir.

Görüldüğü gibi, kıdem tazminatına ilişkin düzenlemede aynı işveren yanındaki çalışmaların birleştirilebilmesi için bu çalışmaların tek bir iş sözleşmesi kapsamında geçmesinin şart olmadığı açıkça belirtilmiş, diğerlerinde ise bu yönde açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bununla birlikte, yıllık ücretli izne hak kazanmak ve iş güvencesi kapsamına girmek için aranan hizmet süresi koşulları açısından da aynı sonuca varmak gerekir.

Konuya ilişkin Yargıtay kararları incelendiğinde, Yüksek Mahkeme'nin, aynı işveren yanındaki aralıklı çalışmalarda önceki hizmet süresine iliş-

kin kıdem tazminatının ödenmiş olması durumunda, bu sürenin tasfiye edilmiş sayılacağı ve sonraki iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermesi halinde tazminat hesabında önceki hizmet süresinin dikkate alınmayacağı yönündeki bize göre de isabetli olan içtihadını¹, bazı kararlarında yıllık ücretli izin hakkı ve iş güvencesinde söz konusu olan hizmet süresi koşullarına da teşmil ettiği görülmektedir. Bu yaklaşımın her üç kuruma ilişkin yasal düzenlemelerde benzer hükümlerin yer almasından kaynaklandığını düşünmekteyiz. Yıllık ücretli izne ilişkin kararlarda önceki hizmet süresinin "tasfiye"si açısından başlangıçta ilk çalışma döneminin kıdem tazminatının ödenmiş olması esas alınmıştır. Daha sonra verilen kararlarda bu defa önceki hizmet süresine ilişkin yıllık ücretli izinlerin kul-

1 Örneğin konuya ilişkin bir karara göre, "...1475 sayılı Yasanın 14/2 maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında, işçinin daha önceki fasilalı çalışmalarını dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirmesi için şarttır. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden, tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Yine, istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanmayacağından, istifa yoluyla sona eren önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Ancak aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır...", (Yarg. 7. HD, 10.06.2013, E. 2013/4262 K. 2013/10743). Öğretide bu konudaki tartışmalar için bkz. Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: *İş Hukuku Dersleri*, 30. Baskı, İstanbul 2017, 608-610; Süzek, Sarper: *İş Hukuku*, 14. Baskı, İstanbul 2017, 780-782; Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: *Bireysel İş Hukuku*, 8. Baskı, İstanbul 2017, 254-255; Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut : *İş Hukukunun Esasları*, 7. Baskı, İstanbul 2015, 237-238; Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen Kaplan, E. Tuncay: *İş Hukuku*, 6. Baskı, Ankara 2013, 232; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: *İş Hukuku Ders Kitabı*, C.1: *Bireysel İş Hukuku*, Ankara 2017, 397-398; Demir, Fevzi : *İş Hukuku ve Uygulaması*, 7. Baskı, İzmir 2013, 374-377; Şakar, Müjdat: *İş Hukuku Uygulaması*, 12. Baskı, İstanbul 2018, 219; Akyiğit, Ercan: *İş Hukuku*; 11. Baskı; Ankara 2016, 380; Güven, Ercan/Aydın, Ufuk: *Bireysel İş Hukuku*, 5. Baskı, Eskişehir 2017, 235; Senyen Kaplan, E. Tuncay: *Bireysel İş Hukuku*, 8. Baskı, Ankara 2017, 321.

landırılıp kullandırılmadığı, kullandırılmamışsa da iş ilişkisi sona erdiğinde izin ücretlerinin ödenip ödenmediği esas alınarak değerlendirmeler yapıldığı görülmektedir.

Kanaatimizce isabet taşımayan bu yaklaşım, iş güvencesinin kapsamına girmek için aranan altı aylık hizmet (bekleme) süresi açısından 7. ve 22. Hukuk Dairelerinin tespit edebildiğimiz az sayıda kararıyla sınırlı kalmış ve terk edilmişken², yıllık ücretli izinde önceki hizmet süresinin tasfiye edildiği görüşünün istikrar kazandığı görülmüştür. Ancak öğretilerde bu konuda dile getirilen eleştirilerin yoğunlaşması üzerine, 9. Hukuk Dairesi'nin yakın geçmişte verdiği bir kararda bu konuda görüş değişikliğine gidildiği izlenimi doğuran ifadeler kullanılmış olup, bu durum memnuniyet vericidir. Bu incelemede Yüksek Mahkeme kararlarında kıdem tazminatı açısından uygulanan tasfiye görüşünün yıllık ücretli izin hakkında söz konusu olan hizmet süresi koşuluna da teşmil edilmesinin herhangi bir yasal dayanağının bulunmadığı ve yıllık ücretli izin hakkına ilişkin ilke kararlarında bu yönde değişiklik yapılması gerektiği ortaya konulmaya çalışılacaktır. Bu amaçla, öncesinde konu hakkında yasal esaslar ve Yargıtay içtihadının gelişimi izah edilecektir. İncelememizin tasfiye edilemezlik ile sınırlı olması sebebiyle, aralıklı çalışma-mevsimlik çalışma ayırımı gibi hususlar üzerinde ise durulmayacaktır.

II. Yasal Esaslar

Yukarıda belirtildiği gibi, İş Kanunu m.54/1 uyarınca, "Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır"³.

2 Söz konusu kararlar ve eleştirisi için bkz. Özkaraça, Ercüment: *İş Güvencesinin Kapsamı*, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi'ne sunulan tebliğ, Ankara 2017, 53-54.

3 Kanunda yer verilen bir başka hükme göre, "Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur" (m.54/5).

Öncelikle ifade edelim ki, yasadaki düzenleme aynı işveren yanında aynı iş sözleşmelerine dayanan kesintili çalışmaların birleştirilmesine hizmet etmektedir. Bir işçinin aynı işverene bağlı olarak aynı (tek bir) iş sözleşmesi kapsamında bir veya değişik işyerinde çalışması durumunda hizmet süresinin bir bütün olarak dikkate alınacağından zaten şüphe duyulmamalıdır. Bu hususun özel olarak düzenlenmesine ihtiyaç hatta gereklilik de yoktur. Bu açıklamayı yapmamızın nedeni, uygulamada bazı çevrelerde, inceleme konusu yaptığımız kararların da etkisiyle, m.54/1'de öngörülen birleştirme hükmünün, aynı iş sözleşmesi kapsamında işverenin değişik işyerlerinde yapılan görevlendirmelere özgü olarak uygulanacağı yönünde yanılığın bir kanaat gözlemlenmiş olmamızdır.

Gerçekten, özellikle yasanın hükümlerine uygun davranarak çalışanlarına hak ettikleri yıllık ücretli izinleri kullandıran ve/veya kullandırmadıkları izinlerin ücretini iş sözleşmesi sona erdiğinde ödeyen işverenlerin, inceleme konusu yaptığımız kararlarda kullanılan ifadelerin de etkisiyle, önceki işçilerini yeniden işe aldıklarında yıllık ücretli izne esas hizmet süreleri "tasfiye" edilmiş, sanki bu işçileri ilk defa işe alıyorlarmış gibi işlem yaptıkları görülebilmektedir. Oysa yasal düzenlemenin bir işverenin aynı ya da değişik işyerlerindeki "kesintili" çalışmaları kapsadığı ve asıl olarak da bu ihtimali düzenlediği açıktır. Öğretilerde belirtildiği gibi, zaten "bir" işyerinde geçen sürelerin birleştirilebilmesi ancak değişik zamanda yapılan iş sözleşmelerinin bulunduğu durumlarda söz konusu edilebilecektir⁴.

Öte yandan, yasaya göre, bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde İş Kanunu kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılacaktır (m.54/1,c.2).

4 Soyer, Polat: *İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi- 1991, İstanbul 1993, 29; Öztürk, Mehmet Onat: *Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler*, Çalışma ve Toplum, S. 35, 2012/4, 83.

Kanunda özel olarak vurgulandığı üzere, önemli olan çalışmanın hangi işyerinde geçtiğinden ziyade aynı işverene bağlı olarak geçmiş olmasıdır. Yoksa örneğin bir işyerinde daha önce alt işveren işçisi olarak çalışmış olan bir işçi daha sonra asıl işverene bağlı olarak çalışmaya başlarsa, birleştirmeyi gerektiren başka bir sebep bulunmadıkça, alt işveren yanındaki hizmet süreleri dikkate alınmayacaktır. Aynı sonuç tersi durumlar için de geçerlidir⁵. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde, aslında aynı coğrafi mekanda birden fazla işyeri bulunduğu, işin yapıldığı yerin alt işveren için ayrı bir işyeri olduğu yönündeki, İşK.m.3/2 hükmüyle yasal temele kavuşmuş olan kabul de bunu gerektirmektedir. Buna karşılık, alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır (m.56/7).

Bunun gibi, bir işyerinde ister özel istihdam bürosu aracılığıyla ister m.7/15 kapsamında holding/şirketler topluluğu bünyesinde geçici işçi olarak çalışmış olan bir işçi, daha sonra geçici işçi olarak çalıştığı işverene bağlı olarak çalışmaya başlarsa, önceki hizmet süreleri birleştirilmeyecektir. Yine işçinin grup şirketlerden biri ile olan iş sözleşmesinden sona ermesinden sonra gruba dahil başka bir şirkette çalışmaya başlaması durumunda da, bunu gerektiren başka bir sebep olmadıkça, yıllık ücretli izne esas sürede önceki iş sözleşmesine bağlı olarak geçen süre dikkate alınmayacaktır. Buna karşılık birlikte istihdam durumunda farklı bir sonuca varmak gerekecek, işçinin birden çok işveren tarafından birlikte is-

tihdam edildiği iş ilişkisi sona erdikten sonra bu işverenlerden birine ait bir işyerinde işe başlaması halinde, daha önce aynı işveren tarafından birlikte istihdam edildiği süre de göz önünde bulundurulacaktır.

Geçici iş ilişkisi açısından bir hususa açıklık getirmek gerekir. Şöyle ki, m.54/1 uyarınca yıllık ücretli iznin hesabında aynı ya da değişik işyerlerinde geçen süreler ancak "aynı işverene" ait olmaları durumunda birleştirilmektedir. Geçici iş ilişkisinde ise işçi, bu ilişki süresince iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenin işyerinde çalışmayıp başka bir işverene ait işyerinde çalışmaktadır. Bu durumdaki bir işçinin ister aynı iş sözleşmesi isterse işvereni ile aralıklarla akdettiği farklı iş sözleşmeleri kapsamında olsun hizmet süresinin hesabında, geçici iş ilişkisi kurulan işveren(ler)e ait işyerinde geçen süreler de dikkate alınmalıdır. İşçinin aynı işverene ait işyerlerindeki toplam hizmet süresinin dikkate alınacağına ilişkin düzenleme, işçinin sürekli kendi işverenine ait işyerinde/işyerlerinde çalışacağı ihtimali düşünülerek kaleme alınmıştır. Bu durum ise, geçici işçi olarak çalışılan dönemin, işçinin hizmet süresinden dışlanmasına neden olamayacaktır⁶. Bu nedenle yasadaki hüküm, bir ya da birden çok iş sözleşmesi ile aynı işverene bağlı olarak geçen sürelerin yıllık izin hakkı açısından birleştirilerek göz önüne alınacağı şeklinde anlaşılmalıdır.

Belirtelim ki, aynı işveren yanındaki kesintili çalışmalarda, işçinin hizmet sürelerinin yıllık ücretli izne hak kazanma açısından birleştirilmesi açısından, önceki ya da sonraki iş sözleşmesinin türünün herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Önceki ya da sonraki iş sözleşmeleri belirli ya da belirsiz, kısmi ya da tam süreli olabilir. Her durumda işçinin kullanacağı izin gün sayısı, toplam hizmet süresine göre belirlenecek, işçinin yeniden aynı işveren yanında işe başladığı zaman hak kazanacağı ilk yıllık ücretli izin hakkı açısından da önceki çalışmanın tam yıldan arta kalan süresi dikkate alınacaktır.

5 Konuya ilişkin bir Yargıtay kararına göre, "...Davacı davalı işyerinde iki dönem halinde çalışmıştır. İlk dönem çalışması 1.6.1999-2.5.2001 tarihleri arasında U... firmasında, ikinci dönem çalışması ise 2.4.2003-1.8.2006 tarihleri arasında U... asıl işveren S... alt işveren olacak şekilde gerçekleşmiştir. Davalı U...'ın ikinci döneme ilişkin sorumluluğu asıl işveren olarak kanundan kaynaklanmaktadır.

Davalı U... ilk dönem işverendir, ikinci dönem ise asıl işverendir. Her iki dönem arasında 2 yıl kadar bir boşluk vardır. Bu durumda her iki dönem birleştirilemez. Davacının işçilik alacakları iki dönem halinde hesaplanmalıdır..." (Yarg. 19.11.2013, E. 2011/41273 K. 2013/29675.

6 Akyiğit, Ercan: 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2002, 22-223; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 469.

Bunun gibi, aynı işveren yanındaki aralıklı çalışmaların yıllık izin hakkı bakımından birleştirilmesinde, işçinin önceki iş sözleşmesinin sona erme nedeninin de herhangi bir önemi bulunmamaktadır⁷. İş sözleşmesi işçi ya da işveren tarafından ne sebeple feshedilmiş olursa olsun toplam hizmet süresi esas alınmalıdır. İşçinin haklı bir neden olmaksızın veya işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmiş olması bir engel oluşturmaz. Aynı şekilde önceki iş sözleşmesinin icabın kimden geldiğinin bir önemi olmaksızın ikale sözleşmesi ile sona erdirilmesi veya belirli süreli olup sürenin dolması ile kendiliğinden sona ermiş olması durumlarında da süreler birleştirilecektir.

Yüksek Mahkeme'nin 09.10.2006 tarihli kararında ilk dönem çalışmasının tazminat gerektirmeyecek şekilde sona erip ermediğini esas alarak karar verdiği izlenimi doğmaktadır. Karara göre, "...davacının davalıya ait işyerinde 3.5.1997-16.10.1998 arası ve daha sonra 10.9.2003-7.6.2004 arası iki dönem halinde çalışması görülmektedir. Tanık anlatımları da aralıklı çalışma yaptığı yolundadır.

Bu durumda ilk dönem çalışmasının tazminat gerektirmeyecek şekilde sona erdiği işverence kanıtlanamadığından, hizmet süresinin iki dönem çalışması birleştirilerek hesaplanması gerekir. Mahkemece davacının her iki dönem çalışması dikkate alınarak ihbar kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ve genel tatil ücreti alacaklarının buna göre yapılan bilirkişi hesaplamasına göre hüküm kurulması gerekirken, yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."⁸. Bununla birlikte, kararda kullanılan ifadelerin kıdem tazminatı için belirleyici olduğunu, yıllık izin hakkı açısından bir ölçüt olarak alınmadığını düşünmekteyiz. Esasen ihbar tazminatına esas sürenin birleştirilmesi yönünde bir düzenleme zaten bulunmamaktadır.

7 *Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1987, 335; Caniklioğlu, Nurşen: İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullanılmamasının Sonuçları, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C. II, İstanbul 2001, 1153.*

8 Yarg. 9. HD, 09.10.2006, E. 2006/4672 K. 2006/26684.

Yüksek Mahkeme, 25.01.2011 tarihli kararında ise, isabetli olarak yıllık ücretli izin hakkına esas sürenin tespiti açısından önceki iş sözleşmesinin ya da iş sözleşmelerinin sona erme nedeninin bir önemi olmadığını, bu kapsamda aynı işveren yanında kıdem tazminatına hak kazanmayacak şekilde sona ermiş çalışmaların da birlikte dikkate alınacağını vurgulamıştır. Söz konusu karara göre, "...Davacının Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından da tespit edildiği üzere önceki dönem çalışmaları 2001 yılında istifa ve 2003 yılında devamsızlık nedeniyle sona ermiştir. Bu durumda davacı bu dönemler açısından kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamaz. Ancak, 27.04.2004-15.10.2004 ve 07.03.2005-16.12.2005 tarihleri arasında geçen son dönem çalışmasının ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle işçi tarafından haklı nedenle feshedildiği Bölge Çalışma Müdürlüğüne verdiği şikayet dilekçesinden açıkça anlaşılmaktadır...

Sözleşme haklı olarak davacı işçi tarafından feshedildiğinden son iki dönem çalışması açısından kıdem tazminatı alacağına hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Taraflar arasında uyumsuzluk davacı işçinin kullandırılmayan izin sürelerine ait ücretlere hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır....

Somut olayda, davacının hizmet süresi dikkate alındığında yıllık izin alacağına hak kazandığı anlaşılmaktadır. Yıllık izin alacağı iş sözleşmesinin haklı veya haksız olarak feshedilmesine bağlı bir alacak değildir. Davacının önceki dönemler dahil tüm çalışma süresi dikkate alınarak yıllık izin alacağına hüküm altına alınması gerekirken reddi hatalıdır..."⁹.

Görüldüğü gibi, karara konu olayda işçi, aynı işveren yanında dört ayrı iş sözleşmesi ile kesintili olarak dört dönem çalışmıştır. Anılan karara konu olayda söz konusu olduğu üzere, aynı iş-

9 Yarg. 9. HD, 25.01.2011, E. 2010/47838 K. 2011/903; aynı yönde, Yarg. 9. HD, 25.01.2016, E. 2014/29400 K. 2016/1653; Yarg. 9. HD, 25.01.2011, E. 2010/47838 K. 2011/903.

veren yanındaki kesintili çalışma dönemlerinin sayısının herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Aralıklı olarak kaç dönem çalışılmış olursa olsun, iş sözleşmelerinin sona erme nedeninin de bir önemi olmaksızın, yıllık izne esas süre toplam hizmet süresine göre tespit edilecektir¹⁰.

Aralıklı olarak çalışılan dönemlerin sayısı önemli olmadığı gibi, herhangi bir şart öngörmeyen yasal düzenleme karşısında, çalışma dönemleri arasındaki sürelerin uzunluğunun da birleştirme açısından önemi bulunmamaktadır. Yargıtay da, inceleme konusu kararlarda görüldüğü üzere, "Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz." ifadeleriyle bu sonuca varmaktadır¹¹. Öğretide belirtildiği gibi, çalışma süresinin zamanaşımına uğraması zaten söz konusu olmayacaktır¹².

Aralıklı çalışmada sürelerin birleştirilmesi açısından önem arz etmeyen bir diğer husus, dönemsel çalışma sürelerinin uzunluğudur. Daha açık bir deyişle, işçinin aynı işveren yanında aynı iş sözleşmelerine dayanarak çalıştığı süreler, uzunluklarına bakılmaksızın yıllık izin açısından birleştirilerek göz önünde bulundurulur. Bu açıdan, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin bir kararında, her bir dönem çalışma süresinin bir yıllık süreyi aşmaması nedeniyle kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izne hak kazanılmayacağı sonucuna varılmış olması isabet taşımamaktadır¹³.

İşçinin aynı işveren yanında yeniden işe girmesi halinde yıllık ücretli izne esas hizmet süresinin, önceki ve sonraki çalışma süreleri birleştirilerek göz önüne alınacağını öngören düzenleme, sadece ikinci ve sonraki çalışma dönemlerinde izne hak kazanma tarihinin ve hak edilecek izin gün sayısının belirlenmesi açısından sonuç doğurur. Yoksa işçinin daha önceki çalışma dönemleri sonunda fiilen kullanmadığı için o dönemki son ücreti üzerinden karşılığı ödenen yıllık izin ücretlerinin ileride aynı işveren yanındaki sonraki çalışmalarının sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden (fark) ödenmesini gerektirmez. İşçinin bir çalışma dönemi sonunda kullanmadığı yıllık izinlerin ücretini son ücreti üzerinden aldığı anda artık o dönem izin ücreti açısından fark ücret talebinde bulunamaz¹⁴. İşte

10 Aynı yönde, Yarg. 9. HD, 21.11.2016, E. 2015/8588 K. 2016/20520 : "...davacının 1. dönem, 2. dönem ve 3. dönem çalışma süreleri toplanarak yıllık izin ücreti bakımından toplam hizmet süresi bulunmalıdır...Bilirkişi raporunda her çalışma döneminin kapsadığı yıl sayısına göre yıllık izin ücreti hesaplanması ve önceki hizmet sürelerinin sıfırlanmasının varsayılması hatalıdır..."

11 Yüksek Mahkeme'nin konuya ilişkin bir kararına göre, "...Somut olayda, davacının davalıya ait işyerinde, 07.02.1998-01.03.2001 ve 01.06.2001-07.01.2012 tarihleri arasında olmak üzere, aralıklı iki dönem halinde çalışması bulunmaktadır. Mahkemece, zamanaşımına uğradığı gerekçesiyle, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti alacakları bakımından ilk çalışma dönemi hesaptan dışlanmıştır. Ne var ki, davalı taraf, 07.02.1998-01.03.2001 tarihleri arasında geçen ilk çalışma dönemine ilişkin olarak, işçiyi kıdem tazminatı ödemesi yapıldığını ya da dönemin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek bir sebeple sona erdiğini, yıllık izin sürelerinin kullandırıldığını ya da karşılığının ödendiğini ispatlayamamıştır. Bu halde, yukarıdaki paragraflarda yapılan açıklamalar ışığında, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti alacakları bakımından, zamanaşımı savunmasından etkilenmeyen ilk çalışma döneminin de hesaba dahil edilmesi gerekirken, yazılı gerekçeyle anılan dönemin hesaptan dışlanması hatalı olmuştur..."(Yarg. 22. HD, 01.03.2016, E. 2014/35016 K. 2016/6012). İnceleme konumuz açısından kararın yıllık izin süresi açısından sürelerin birleştirilmesini koşula bağlayan kısmı isabet taşımamakta, buna karşılık aradan geçen sürenin önemi olmadığını belirten kısmı isabet taşımaktadır. Olayda iki çalışma dönemi arasındaki süre çok kısa olmakla birlikte, ilk çalışma döneminin sonu ile sözleşmenin sona erdiği tarih arasında uzun bir süre geçmiştir.

12 Akyiğit, Yıllık İzin, 221; Caniklioğlu, Yıllık Ücretli İzin, dn. 35, 1153; Öztürk, Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hak-

kı, 83-84. Bu açıdan Yüksek Mahkeme'nin bazı kararlarında hizmet sürelerinin birleştirilmesi açısından iki çalışma dönemi arasında beş yıllık zamanaşımı süresinin geçmediğine vurgu yapması kanımızca isabet taşımamaktadır. Örnek olarak bkz. Yarg. 9. HD, 21.11.2016, E. 2015/8588 K. 2016/20520. İş güvencesinin kapsamına girmek için aranan altı aylık bekleme süresi koşulu açısından, çalışma dönemleri arasındaki kesintinin uzunluğu durumunda içtihat yolu ile sürenin yeniden işleme başlayacağını kabul edilebileceği yönünde, *Özkaraca, İş Güvencesinin Kapsamı*, 54-55.

13 Sözü edilen karara göre, "...davacının davalı işyerinde iki dönem halinde çalışması ve her bir dönem çalışma süresinin 1 yıllık süreyi aşmaması nedeniyle kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti alacağına hak kazanamayacak olmasının da gözetilmesi gerekecektir..." (Yarg. 7. HD, 19.02.2014, E. 2013/23064 K 2014/4163).

14 Şüphesiz bu açıklamalarımız işçinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra ileride yeniden aynı işverenle iş sözleşmesi yapması durumu için geçerli olup, iş sözleşmesi feshedilen ve fesih anında o anki ücreti üzerinden kullanmadığı

bir tasfiyeden söz edilecekse ancak bu şekilde kullanılmayan izinlerinin parasal karşılığının iş sözleşmesinin sona ermesi üzerine ödenerek "ücret açısından" tasfiye edilmesinden söz edilebilir. Bu incelemedeki esas üzerinde durmak istediğimiz husus ise, yukarıda belirtildiği gibi, önceki çalışma dönemine ilişkin hizmet süresinin "tasfiye" edilip edilemeyeceği ve bu konudaki Yargıtay içtihadının isabetli olup olmadığıdır.

III.Yargıtay İçtihadının Gelişimi

Yargıtay'ın konuya ilişkin kararları incelendiğinde, Yüksek Mahkeme'nin de, kural olarak aynı işveren yanındaki aralıklı çalışmaların yıllık izin hakkı açısından birleştirilerek göz önünde bulundurulacağı görüşünde olduğu görülmektedir. Ancak, Yüksek Mahkeme bu kuralın uygulanmasını kanunda aranmayan bir koşula bağlamıştır. Bu koşul ise, zaman içinde değişiklik göstermiştir. Gerçekten, aşağıda inceleneceği üzere, başlangıçta aynı işveren yanında geçen sürelerin ancak bu döneme ilişkin kıdem tazminatı ödenmemişse birleştirilebileceğini kabul ederken, daha sonra içtihat değiştirerek kıdem tazminatının ödenmiş olmasının birleştirmeye engel olmayacağını kabul etmiştir. Ancak bu defa da önceki çalışma döneminde izinler kullandırılmış veya iş sözleşmesi sona erdiğinde karşılığı ödenmişse kanunda öngörülen kuralın uygulanmayarak sürelerin birleştirilmeyeceğini kabul etmiştir. Bu içtihat Yargıtay 7, 9 ve 22. Hukuk Dairelerince sürdürülürken, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2017 yılını son günlerinde verdiği bir karar içtihat değişikliğine gidildiği izlenimi uyandırmıştır. İçtihadın gelişim sürecine örnek kararlara aşağıda yer verilmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 1991 yılında verdiği ve kıdem tazminatının ödenmiş olması

yıllık izinlerin ücreti ödenen işçinin, işe iade davası sonrasında işe başlatılmaması ihtimalinde fesih işleminin bu tarihte yapılmış sayılmasına bağlı olarak, daha önce ödenen yıllık izin ücretinin işe başlatılmama tarihindeki son ücretine göre güncellenmesi gerekecektir.

nın hizmet süresinin tasfiyesine neden olduğunu kabul ettiği bir karara göre, "...Davacının emekli olup kıdem tazminatını aldıktan sonra işyerinde çalışmasını sürdürmüş olması yeni bir hizmet akdine dayanır. Bu nedenle, emeklilikten önceki süreye ilave edilerek kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin hesabı yapılamaz. Emeklilikten sonraki çalışma süresi ise bir yılı doldurmadığına göre bu süre için kıdem tazminatına ve yıllık ücretli izne hak kazanamayacağından bu isteklerin reddine karar vermek gerekir."¹⁵.

Özel Daire 2007 yılında verdiği başka bir kararında bu görüşünün gerekçelerini ortaya koymuştur. Söz konusu karara göre, "...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...davanın dayanağını 4857 sayılı İş Kanununun 54. maddesinin ilk fıkrasında yer alan ...kural oluşturur. Gerçekten, işçinin aynı işverenin bir yada değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin yıllık izin hesabı yönünden birleştirilmesi anılan yasanın amir hükmüdür. Benzer bir düzenleme de,...1475 sayılı yasanın 14. maddesinin 2. fıkrasında yer almaktadır...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 sürelerin işçinin aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde daha sonra gerçekleşen hizmet süresine eklenmesi, mümkün görülmemektedir. Buna karşın, iş sözleşmesi feshedildiği halde tazminatları ödenerek tasfiye edilmeyen hizmetlerin sonraki çalışma süresine ek-

15 Yarg. 9. HD, 13.05.1991, E. 1991/451 K. 1991/8352, İş Hukuku Dergisi, C. I, 1991, 305. Kararın eleştirisi için bkz. Soyer, Polat: İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi - 1991, İstanbul 1993, 29-30. Emeklilik öncesi çalışma döneminden bakiye süre olarak karşılanmayan bir izin ücreti bulunduğu takdirde birleştirme yapılacağı yönünde, Yarg. 9. HD, 26.06.1997, E. 1997/9759 K. 1997/12992.

leneceği, 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 sonuçun, yıllık izne hak kazanma noktasında da dikkate alınması yerinde olur. Gerçekten 1475 sayılı yasa ile 4857 sayılı İş Kanununun bahsi geçen hükümleri, birbirine oldukça yakın düzenlemeler içermektedirler.

Bu açıklamalardan sonra somut olaya dönülecek 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 ödenmek suretiyle tamamen tasfiye edilmiştir. İşçinin 1992 yılında yeniden aynı işverene ait işyerinde çalışmaya başlaması yeni bir hizmet akti niteliğindedir. İşçilik hakları hesabında tasfiye edilen çalışmaların, bu yeni hizmet akti çerçevesinde yeniden değerlendirmeye alınması doğru olmaz. 4857 sayılı İş Kanununun 54. maddesi hükmünün, işçinin önceki dönem çalışmalarının tasfiye edilmediği hizmet süreleri bakımından bir anlamı bulunmaktadır...¹⁶.

Daha sonra ise Yüksek Mahkeme bu içtihadından dönerek ilk dönem çalışmaya ilişkin kıdem tazminatının ödenmiş olmasının sürelerin birleştirilmesine engel olmayacağına; ancak önceki çalışma döneminde izinler kullandırılmış veya sözleşme sona erdiğinde kullandırılmayan

izinlerin karşılığı ödenmişse yine bu sürelerin tasfiye edilmiş sayılacağına karar vermiştir¹⁷. İlke kararı haline dönüşen bu ifadeler şablon şeklinde 7, 9 ve 22. Hukuk Dairelerinin yıllık ücretli izne ilişkin kararlarında yer almış, somut olaylara da uygulanmıştır¹⁸.

Yüksek Mahkeme sadece önceki çalışma döneminde izinlerin kullandırılmış veya iş sözleşmesinin sona ermesi üzerine karşılığının ödenmiş olmasını ölçüt olarak almamakta, işçinin önceki hizmet süresinde hak kazanıp da kullandırılmadığı yıllık izinlerin ücretini talep etmesini engelleyen başka durumları da, önceki hizmet süresinin sonraki hizmet süresi ile birleştirilmesine engel kabul etmektedir. Örneğin, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 17.06.2013 tarihli kararında, işçinin önceki dönemki çalışmasına ilişkin yıllık

17 Yarg. 9. HD, 05.11.2009, E. 2008/11592 K. 2009/30499 ve Şahlanan'ın kararı isabetsiz bulan inceleme, Şahlanan, Fevzi: Yıllık Ücretli İzin Hesabında Kıdem Tazminatı Ödenmiş Sürelerin Durumu, (Aynı Konuda Karar İncelemesi II), İş Hukuku İle İlgili Yargıtay Kararları, Karar İncelemeleri, Mart 2011, 342-348; Yarg. 7. HD, 17.06.2013, E. 2013/3893 K. 2013/11408; Yarg. 22. HD, 01.03.2016, E. 2014/35016 K. 2016/6012; Yarg. 7. HD, 21.04.2015, E. 2015/8323 K. 2015/7264; Yarg. 9. HD, 11.04.2016, E. 2014/27282 K.2016/8861; Yarg. 7. HD, 31.10.2016 E. 2016/10214 K. 2016/17889; Yarg. 9. HD, 29.11.2017, E. 2017/7402 K. 2017/19394; Yarg. 22. HD, 18.12.2017, E. 2017/44355 K. 2017/28917.

18 Konuya ilişkin bir karara göre, "...Davacının, davalı işyerinde çalışmalarının iki dönem olup, ilk çalışma dönemi sonunda, davacı tarafından verilen 29.7.2002 tarihli ibranamede davacı, izin ücretini aldığı açıkça kabul etmiştir. Buna rağmen bu belge değerlendirilmeden 29.7.2002 tarihinden önceki çalışmalarının ücretli izin alacağı hesabında nazara alınarak hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..."(Yarg. 9. HD, 29.11.2006, E. 2006/12402 K. 2006/31408). Buna karşılık, 9. Hukuk Dairesi, 03.02.2011 tarihli kararında, önceki çalışma döneminin sonunda kıdem ve ihbar tazminatı ödenen olayda, sonraki çalışmada kıdem ve ihbar tazminatına esas hizmet süresi belirlenirken önceki çalışmanın dikkate alınmaması gerektiğini kabul etmiş, yıllık ücretli izin hakkının ise her iki dönemdeki toplam çalışması üzerinden hesaplanacağına karar vermiştir (Yarg. 9. HD, 03.02.2011, E. 2009/3630 K. 2011/2198). Ancak karar metninden, önceki çalışma sırasında izinlerin kullanım durumu veya dönem sonunda izin ücretlerinin ödenip ödenmediği anlaşılmamaktadır. Askerlik öncesi çalışmada yıllık izinlerin kullanıldığı olayda bu dönemin dışlanması yönünde, Yarg. 22. HD, 17.09.2014, E. 2013/16763 K. 2014/24194; ayrıca bkz. Yarg. 9. HD, 12.08.2008, E. 2008/3216 K. 2008/15280.

16 Yarg. 9. HD, 30.01.2007, E. 2006/12556 K. 2007/1252, www.kazanci.com. Kararı isabetli bulan bir inceleme için bkz. Şahlanan, Fevzi: Yıllık Ücretli İzin Hesabında Kıdem Tazminatı Ödenmiş Sürelerin Durumu, İş Hukuku İle İlgili Yargıtay Kararları, Karar İncelemeleri, Mart 2011, 167-171; ayrıca bkz. Günay, Cevdet İlhan: Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 20, Aralık 2010, 30. Krş. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 25.

izin ücreti talebini de içeren davasından feragat etmiş olması nedeniyle, önceki çalışmasının tasfiye edildiği, yıllık izin ücretinin de yeni iş sözleşmesi yeni bir başlangıç kabul edilip sadece ikinci dönem çalışması dikkate alınarak hesaplanması gerektiği sonucuna varılmıştır¹⁹.

Yüksek Mahkeme'nin yıllık ücretli izne ilişkin pek çok kararında, somut olay aynı işveren yanında aralıklı çalışan bir işçinin yıllık ücretli izin süresinin hesabına ilişkin olsun olmasın, önceki çalışmada izin kullanılarak veya iş sözleşmesi sona erdiğinde parasal karşılığı ödenerek "tasfiye" edilen hizmet sürelerin dikkate alınmayacağına ilişkin bu ifadeleri kullanması, uygulamanın da bu şekilde gelişmesine neden olmuştur²⁰. Kararlarda geçen bu ifadelerin kanuna uygun olup olmadığı aşağıda ayrıca değerlendirilecektir.

19 Söz konusu karara göre, "...Somut olayda, davacı, davalı işyerinde iki dönem halinde çalışmış ve 2001-26.11.2006 tarihleri arasındaki hizmeti ile ilgili olarak, Ankara 15. İş Mahkemesinin 2006/123 Esas sayılı dosyası ile açtığı davada 2001-26.11.2006 tarihleri arasındaki tüm hak ve alacaklarından feragat ettiğini, beyan etmesi üzerine davanın feragatten reddine karar verilmiş ve karar kesinleşmiştir. İlk davada talep edilen alacaklar arasında kullanılmayan yıllık izin ücreti de bulunmaktadır. Mahkeme kabulünde de olduğu gibi, 7.2.2007 tarihinden önceki tüm alacaklarından feragat etmiştir. Bu nedenle 2006 yılına kadar olan çalışmasının tasfiye edildiğinin kabulü gerekir. Yıllık izin ücretinin de, sadece 2.dönem çalışması olan 7.2.2007-25.10.2011 tarihleri arasında yeni iş akdi ile birlikte yeni bir başlangıç olarak kabulü ile, yıllık 14 gün üzerinden yıllık izin hesabı yapılması gerekirken, bilirkişi tarafından hatalı olarak "kullanılmayan yıllık izin ücretlerini tüm çalışma dönemini baz alarak davacının izin hakkının her yıl için 20 gün kabul edilerek toplam 80 gün olarak bulunduğu, kullanıldığını ispat edilemediği" gerekçesi ile 2.232,00 TL belirlenen izin ücretinin tamamının hüküm altına alınması, hem mahkeme gerekçesi ile çelişkili hem de hatalı olup, bozma nedenidir..."; (Yarg. 7. HD, 17.06.2013, E. 2013/3893 K. 2013/11408).

20 Nitekim öğretide Öztürk de, "Aralıklarla yapılan çalışmalarda, önceki dönemde izinlerin tam olarak kullanılmaması ve Yargıtay kararlarında 'tasfiye' olarak adlandırılan 'işçinin önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretlerinin tam olarak ödenmesi' hallerinde, sonraki çalışmada işçinin kaç gün yıllık ücretli izin hak edeceği belirlenirken, önceki çalışma süresi dikkate alınmamaktadır. Bunun somut anlamı, sözü edilen durumlarda, işçinin sonraki çalışmada yeniden ilk beş yıl için 14 gün izin hak edecek olmasıdır." ifadelerine yer vererek bu hususu vurgulamaktadır (Öztürk, *Kullanılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, 80).

Konu son olarak 1 Aralık 2017 tarihinde düzenlenen Milli Komite seminerinde tartışma konusu olmuş, tarafımızca bu makalede ifade edilen görüşler, genel görüşme bölümünde dile getirilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin aynı ay sonunda verdiği 29.12.2017 tarihli bir karar bu konuda bir içtihat değişikliğine gidildiği izlenimi yaratmaktadır. Zira bu kararda konuya ilişkin formül kararlardaki gibi yıllık izinlerinin kullanılmıy veya sözleşme sonunda ücretinin ödenmiş olması ölçüt alınmaksızın, genel olarak, "Yıllık izin ücretine esas kıdem belirlenmesinde aralıklı çalışmada tasfiye söz konusu olmayacağından davacının izne esas kıdemini iki dönem çalışmasının toplanarak belirlenmesinde yasaya aykırılık yoktur." denilmektedir²¹.

Ancak kararın incelenmesinden, karara konu olayda işçinin ilk dönem çalışmasında yıllık ücretli izinlerin tam olarak kullanılmadığı, söz konusu davada ilk dönem çalışmasına ilişkin yıllık izin ücretine hükmedildiği anlaşılmaktadır. Zira, ilk dönem çalışması 06.05.1987 tarihinde

21 Karara göre, "...2- Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının, davalı işyerinde iki dönem çalıştığı, ilk dönemin tazminatı ödenerek sona erdiği, tazminat olarak davacıya 7.964,95 TL'nin ödendiği, davacının ilk dönem çalışmasının 31/12/2001 tarihinde sona erdikten sonra ikinci dönem çalışmasının 15/05/2003 tarihinde başladığı, aradaki boşluk nedeniyle ilk dönem çalışmasının kesintisiz devam ettiğinin kabul edilemeyeceği, bu tasfiye nedeniyle davacının ikinci dönem çalışmasına ilişkin değerlendirme yapılması gerektiği, 05/01/2015 tarihli bilirkişi ek raporundan davacının ikinci dönem çalışmasına ilişkin kıdem tazminatının fazlasıyla ödendiği ve davacının fark kıdem tazminatı alacağına olmadığı anlaşıldığından davacının kıdem tazminatı talebinin reddi yerine kabulü hatalıdır.

3- Yıllık izin ücretine esas kıdem belirlenmesinde aralıklı çalışmada tasfiye söz konusu olmayacağından davacının izne esas kıdemini iki dönem çalışmasının toplanarak belirlenmesinde yasaya aykırılık yoktur. Ancak davacının ilk dönem çalışması 06/05/1987 tarihinde başlamış olup bu çalışma 10/06/2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yasadaki 1475 sayılı yasaya tabi geçmiştir. 1475 sayılı yasa ile 4857 sayılı yasadaki yıllık ücretli izin süreleri farklılık arz etmektedir. Bu nedenle davacının yıllık ücretli izin alacağı iki dönem çalışmasının toplamı üzerinden ancak 10/06/2003 tarihinden önce hak edilenler 1475 sayılı yasadaki süreler göre, sonrası için ise 4857 sayılı yasadaki süreler göre, kullanılan izinler ve fesihle yapılan ödeme dikkate alınarak hesaplanmalıdır..."; (Yarg. 9. HD, 29.12.2017, E. 2015/18282 K. 2017/22167).

başlayıp 31.12.2001 tarihinde sona eren işçinin ikinci dönem çalışması 15.05.2003 tarihinde başlamıştır. Yüksek Mahkeme ilk çalışma dönemi için o dönem yürürlükte olan 1475 sayılı Kanundaki sürelerle göre hesaplama yapılması gerektiğini belirtmiştir. Başka bir deyişle, kararda söz konusu ifadeler kullanılmış olmakla birlikte, olay ilk döneme ilişkin izinlerin kullanıldığı veya dönem sonunda karşılığının ödendiği bir olay olarak görünmemektedir. Bu açıdan söz konusu ifadelerin, ilk döneme ilişkin kıdem tazminatının ödenmiş olmasının, bu sürenin izin hesabında tasfiye edilmiş sayılmasına yol açmayacağı anlamında kullanılmış olması da muhtemeldir²².

Nitekim, Özel Daire'nin 2018 yılında verdiği beş kararda tasfiyeye ilişkin şablon niteliğindeki ifadelerle tekrar yer verdiği görülmektedir. Söz konusu kararlara göre, "...4857 sayılı Kanunun 54 üncü maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı 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 zorunludur. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullanılmak veya fesihle karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir..."²³.

22 Söz konusu Özel Daire kararına konu dosya kapsamında alınan ek ikinci bilirkişi raporunda yer verilen "...Önceki çalışma sürelerine ilişkin kıdem tazminatı veya izin ücretinin ödenmesi ya da izinin kullandırılması işçinin izin kıdem süresini ortadan kaldırmayacaktır..." şeklindeki ifadeler isabet taşımaktadır. Raporunda, 25 yıllık hizmet süresi için 530 günlük izin süresi bulunup bundan kullanılan 148 gün düşülerek hesaplama yapılmış ve son çalışma dönemi sona erdiğinde ödenen tutar hesaptan düşülmüştür.

23 Yarg. 9. HD, 23.01.2018 E. 2017/27839 K. 2018/1082,

IV. Görüşümüz: Yıllık Ücretli İzne Esas Hizmet Süresinin Tasfiye Edilemeyeceği

Yukarıda açıklandığı gibi, İş Kanunu m.54/1' de öngörülen düzenleme, işçinin hak ettiği yıllık ücretli izin gün sayısı belirlenirken, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen toplam hizmet süresine bakılacağı, bu hizmet süresinin kesintili/aralıklı olup olmamasının öneminin bulunmadığı anlamına gelmektedir. Kanunda bu konuda herhangi bir ayırım yapılmamış, herhangi bir koşul öngörülmemiştir²⁴.

Bir örnekle açıklamak gerekirse, bir işyerinde aynı gün işe giren iki işçi olsun; bunlardan biri bu işyerinde kesintisiz 8 yıl çalıştığında, 6. hizmet yılını tamamlaması ile birlikte her yıl için 20 gün ücretli izine hak kazanacaktır. Diğer işçinin 5. hizmet yılını tamamlayınca iş sözleşmesini feshederek 1 yıl çalışmadığını veya askere gittiğini düşünelim. Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağını öngören İş Kanunu m.54/1 hükmü karşısında, çalışmaya ara veren işçi de tekrar aynı işverene ait önceki veya başka bir işyerinde çalışmaya başladığında, iki dönemdeki toplam çalışma süresi 6 yılı tamamladığında 20 günlük ücretli izne hak kazanacaktır.

Yarg. 9. HD, 24.01.2018, E. 2017/7968 K. 2018/1112; Yarg. 9. HD, 24.01.2018, E. 2017/7966 K. 2018/1114; Yarg. 9. HD, 24.01.2018, E. 2017/7969 K. 2018/1111; Yarg. 9. HD, 24.01.2018, E. 2017/7967 K. 2018/1113, emsal.yargitay.gov.tr.

24 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 690; Süzek, 853-854; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 333; Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Bay-sal, 468; Demir, 236-237; Narmanlioğlu, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Bası, İstanbul 2014, 707; Aktay/Arıcı/ Senyen Kaplan, 267-268; Şakar, 147; Sümer, 157; Akyiğit, Yıllık İzin, 220-221; Güven/Aydın, 285; Demircioğlu, 240-241; Senyen Kaplan, 363; Akyiğit, 446; Alpagut, Gülsevil: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2012, 78-79; Doğan Yenisey, Kübra: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2015, 140; Özveri, Murat: Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları, Legal İHSGHD, 2017/15, 927-930.

İşçinin önceki çalışmasındaki toplam hizmet süresi işçinin 14, 20, 26 günlük²⁵ dilimlerden hangi kategoriye göre izne hak kazanacağı belirlenirken dikkate alınacağı gibi, bir sonraki hizmet yılı için hak kazanılacak izin için gerekli bir yıllık çalışma koşulu açısından da, işçinin önceki çalışmasının tam yıllardan arta kalan hizmet süresi dikkate alınacaktır. Başka bir deyişle, işçinin aynı işveren yanında (aynı ya da başka bir işyerinde) yeniden işe girmesi halinde, ikinci (ya da daha sonraki) çalışmasında hangi tarihte yıllık izne hak kazanacağı belirlenirken, önceki çalışılan sürede bir tam yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan arta kalan süreler dikkate alınarak hesaplama yapılacaktır²⁶. Örnek vermek gerekirse, bir işveren yanında 5 yıl 4 ay çalışan bir işçi iş sözleşmesi sona erdikten sonra tekrar aynı işverenin aynı ya da başka bir işyerinde işe girmesi halinde, 8 ay sonra yıllık ücretli izne hak kazanabilecektir. Bu durumdaki işçinin hak kazandığı yıllık ücretli izin süresi de 20 gün olacaktır.

Yargıtay da, kural olarak aynı işveren yanındaki aralıklı (kesintili) çalışmaların birleştirilerek göz önünde bulundurulacağı ve önceki dönem çalışmaların hem izne hak kazanma hem de izin süresinin uzunluğu açısından dikkate alınacağı görüşündedir. Bununla birlikte, Yüksek Mahkeme bu konuda bir ayırım yapmaktadır.

Gerçekten Yargıtay'ın yukarıda yer verilen içtihadı esas alındığında, bazı durumlarda işçinin önceki hizmet süresinin dikkate alınmayacağı sonucuna varılmaktadır. Şayet işveren ilk iş ilişkisi sırasında işçinin yıllık ücretli izinlerini tam olarak kullanmışsa veya izinleri kullanmamış olmakla birlikte iş sözleşmesinin sona ermesi üzerine kullanılan izin günlerinin karşılığını ödemişse, başka bir deyişle konuya

ilişkin olarak yasal yükümlülüklerini yerine getirmişse önceki hizmet süresi "tasfiye edilmiş" sayılacak ve sonraki dönem aynı işveren yanında çalışmaya başladığında sanki o işyerinde ilk defa işe girmiş gibi işlem yapılacaktır. Buna karşılık, işveren izinleri tam olarak kullanmamış veya kullanılan izin günlerinin karşılığını ödemişse süreler birleştirilecektir.

Yüksek Mahkeme'nin bu görüşü, yasa koyucunun yasal düzenlemelere uygun hareket edilmeyeceği varsayımıyla ve yasal düzenlemelere uygun hareket etmeyen işverenlere özgü düzenlemeler getirdiği sonucunu doğuracaktır ki, böyle bir yaklaşımın kabulü mümkün değildir. Asıl olan kanuna uygun davranılmasıdır ve yasa koyucunun getirdiği düzenlemeleri de, bunlara uyulacağı düşüncesiyle öngördüğünü kabul etmek gerekir.

Öte yandan, Yüksek Mahkemece yapılan ayırımın herhangi haklı bir gerekçesi bulunmamasıyla birlikte, iş sözleşmesinin sona ermesi üzerine kullanılan izinlerin karşılığını ödemiş olan işveren de her zaman yasal düzenlemelere uygun hareket etmiş olmayabilecektir. Gerçekten, işçinin sadece son hizmet yılına ilişkin iznini henüz kullanma imkanı varken iş sözleşmesinin sona erdiği durumlar dışında, bu kapsamda önceki hizmet yıllarına ilişkin birikmiş izinleri bulunan işçilerin iş sözleşmeleri sona erdiğinde izin ücretlerini ödeyen bir işveren de, esasında, işçinin her hizmet yılına karşılık hak ettiği izni yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanacağını öngören yasal düzenlemeye aykırı davranmış olmaktadır (m.54/4). İşçinin hak ettiği iznin Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğindeki esas ve usullere aykırı olarak kullanılmaması veya eksik kullanılmasında idari para cezası yaptırımına da bağlanmıştır (m.103).

Kanunun 59. maddesinde yer verilen, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretinin, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya mirasçılara ödeneceğine ilişkin düzenleme temelde iki amaca hizmet etmektedir: İlk olarak, yıllık ücretli iznin ancak iş sözleşmesi sona erdiğinde paraya

25 Makalemizdeki örneklerde ve yapılan açıklamalarda yasal asgari izin süreleri esas alınmış olup, yıllık ücretli izin sürelerinin iş sözleşmeleri, personel yönetmelikleri veya toplu iş sözleşmeleri gibi kaynaklarla artırılmış olması durumunda da aynı esaslar geçerli olacaktır. Yine 18 yaşından büyük, 50 yaşından küçük işçi esas alınmıştır.

26 Öztürk, *Kullanılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, 82; Akyigit, *İş Hukuku*, 447.

dönüşebileceğini; ikinci olarak ise, işçinin prensip olarak son çalışma yılına bağlı olarak hak kazandığı izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda bunun karşılığının para olarak ödeneceğini düzenlemek. Şüphesiz işçinin önceki yıllara ilişkin kullanmadığı izinlere ilişkin ücretleri de, iş sözleşmesinin sona ermesi üzerine, bu maddede öngörülen esaslara göre son ücret üzerinden ödenecektir. Yoksa düzenleme işverenin dilerse yıllık izinleri fiilen kullanılabileceği dilerse izin kullanılmayıp iş sözleşmesi sona erince son ücret üzerinden karşılığını ödeyebileceği gibi bir anlam içermemektedir.

Sonuç olarak, izinleri kullandıran veya karşılığını ödeyen işverenlerin önceki çalışma dönemlerini dikkate almayabileceği yönündeki içtihat, yasal bir temele dayanmadığı gibi, bu ihtimalde kanuna uygun davranılmış olması düşüncesi de kendi içinde tutarlı olmamaktadır.

Önceki çalışma süresine ilişkin izinlerin fiilen kullanılmış olması da bir tasfiye nedeni olarak kabul edilmeyecektir. Nitekim işçinin kesintisiz çalışması durumunda her hizmet yılına ilişkin yıllık ücretli izinlerin düzenli olarak kullanılmış olması, izin süresinin uzunluğunun, toplam hizmet süresine göre belirlenmesine engel olmamaktadır. İşçinin kesintisiz çalışması halinde, önceki yıllarda ücretli izinlerin kullanılmasının sonraki yıllarda kullanılacağı izin gün sayısına etkisi bulunmadığına, izin gün sayısı toplam hizmet süresine bakılarak belirlendiğine göre, aralıklı çalışma halinde bunun aksini kabul etmek kanuna aykırı bir yaklaşımdır²⁷.

Mevcut yasal düzenleme karşısında Anayasal temeli bulunan dinlenme hakkının uygulanması niteliğindeki hizmet süresinin tasfiye edilmesinin esasen başkaca bir nedenle de mümkün olmaması gerekir²⁸. Önemle vurgulayalım ki,

yukarıdaki açıklamalarımız Yargıtay içtihadında esas alınan kriterlerin isabetsizliğini ortaya koymak amacıyla yapılmaktadır. Yoksa bu kriterlerin zaten yasal bir dayanağı bulunmamaktadır.

Yukarıda açıkladığımız gibi, Yüksek Mahkeme'nin bu görüşünün temelinde, kıdem tazminatına esas hizmet süresinin tespitine ilişkin esasların aynı biçimde yıllık izin hakkı açısından da geçerli olduğu düşüncesi yatmaktadır. Yüksek Mahkeme'nin önceki içtihadında, tasfiye için izinlerin kullanılmış olması veya karşılığının ödenmesini değil, kıdem tazminatının ödenmiş olmasını temel alması da bu kanaatimizi doğrulamaktadır. Sonraki içtihat değişikliğinde, madem kıdem tazminatına esas sürenin tespitinde tasfiye için kıdem tazminatının ödenmesi kriter olarak alınıyor, yıllık izinde de izinlerin kullanılması veya ücretlerinin ödenmesi esas alınmalı gibi bir düşünce etkili olmuş görünmektedir.

Belirtelim ki, öğretilerde yıllık ücretli izne esas hizmet süresinin tasfiye edilebileceğini savunan görüş de, bu konuda önceki dönem çalışmasına ilişkin izinlerin kullanılmış veya sözleşme sonunda karşılığının ödenmiş olmasının ölçüt olamayacağını belirtmekte ve Yargıtay görüşünü eleştirmektedir. Gerçekten, öğretilerde "tasfiye" açısından kıdem tazminatının ödenmiş olmasını savunan Şahlanan, "...Yüksek Mahkeme'nin açık bir şekilde kaleme alınan bu görüşünün eğer tarafımızca bir yanlış anlamaya konu olmamış ise kabulü mümkün değildir. Aralıklı çalışmalarda bu çalışmaların yıllık izin süresinin hesabı yönünden birleştirilmesi hiçbir şekilde söz konusu sürelerle ilişkin izinlerin kullanılması veya kullanılmaması ya da fesih sonucu ücretinin ödenmesi veya ödenmemesi koşuluna bağlı değildir." ifadelerine yer vermektedir²⁹.

Yukarıdaki gerekçelerle biz de bu ifadelere katılmaktayız. Ancak kanaatimizce Yüksek Mahkeme'nin de daha önce benimsediği, kıdem taz-

27 Öztürk, *Kullanılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, 82.

28 Öğretilerde *Alpagut*'un isabetle belirttiği gibi, "...Hukukumuzda yıllık izin süresinin tasfiyesi gibi bir kavram bulunmamakta, kıdem tazminatının tasfiyesi ise esasen fiilen ödenmiş, değerlendirilmiş sürenin mükerrerlik oluşturacak şekilde dikkate alınmaması amacına yöneliktir." Bkz. *Alpagut*, *Değerlendirme* 2010, 79; aynı yönde, Doğan Yenisey, Kübra: *İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri*

ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2015, 140.

29 Şahlanan, *Kıdem Tazminatı Ödenmiş Sürelerin Durumu* II, 348. Krş. Narmanlıoğlu, dn. 271, 707; *Günay*, *Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, 30.

minatının ödenmiş olmasını kriter olarak alan görüş de isabet taşımamaktadır. Zira, kıdem tazminatına esas hizmet süresi için kabul edilen bu düşünce, 1475 sayılı İş Kanunu m.14/8'de öngörülen aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmeyeceği yönündeki düzenlemeden kaynaklanmaktadır.

Karşı görüşe göre, her ne kadar kıdem tazminatı açısından 1475 sayılı İş Kanunu m.14/8'de yer alan hükmün benzeri bir hüküm, yıllık ücretli izne ilişkin yasal düzenlemelerde mevcut değilse de, kıdem tazminatı ödenmiş ve tasfiye edilmiş bir hizmet süresinin kıdeme bağlı diğer haklarda etkisinin devam ettiğini söylemek isabetli bir görüş değildir. Kıdem hakkının gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanacağını öngören Basın İş Kanunundakine benzer bir düzenlemenin yer almadığı İş Kanununa tabi çalışanlar için yıllık ücretli izin hakkı açısından benzer sonuç doğuracak yorumlardan kaçınılmalıdır. Bu görüşe göre, Yargıtay'ın önceki kararlarında kabul edildiği gibi, İş Kanunu'nun 54. maddesinin, işçinin önceki dönem çalışmalarının kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edilmediği hizmet süreleri bakımından bir anlamı bulunmaktadır³⁰.

Biz bu görüşe katılmamaktayız. Aralıklı çalışmaların birleştirileceğine ilişkin düzenlemenin kıdem tazminatına ilişkin hükümde de benzer şekilde kaleme alınmış olmasının, burada da aynı sonuca varmayı gerekli kılmadığını, iki kurumun farklı amaçlara hizmet ettiğini düşünmekteyiz. Nitekim yıllık ücretli izin hakkı açısından bu sonucu doğuracak 1475 sayılı İş Kanunu m.14/8 benzeri herhangi bir düzenleme de bulunmamaktadır.

Öte yandan, kıdem tazminatına ilişkin esaslar burada da geçerli olduğunda, önceki iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona erdiğinde de mi önceki dönem dikkate alınmayacaktır? Ya da yine çok benzer düzenlemenin yer aldığı, iş güvencesinin

kapsamına girebilmek için aranan altı aylık bekleme süresi (m.18/4) açısından da aynı sonuçlar mı geçerli olacaktır? Nitekim uygulamada bu yönde karar verildiği de olmuştur³¹.

Ayrıca, Basın İş Kanunu m.21'de yer verilen günlük mevkuteler açısından, "Gazetecinin kıdemini aynı gazetede ki hizmetine göre değil, meslekteki hizmet süresine göre hesaplanır" (f.1); günlük olmayan mevkuteler açısından "Gazeteci tabirine girenlerin kıdemleri, iş akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden inikat etmiş olmasına bakılmaksızın, gazetecilik mesleğinde geçirdikleri hizmet süresi nazara alınmak suretiyle tesbit edilir." (f.2) şeklindeki düzenlemeler, gazeteciye daha geniş haklar sağlayan hükümlerdir³². Buradan hareketle, başka bir kanunda işçiye daha az hak sağlayan bir hükmün uygulanmasının, kanunda aranmayan koşullara bağlanamayacağı kanısındayız. İş Kanunundaki düzenleme, işçinin hangi işveren yanında olduğuna bakılmaksızın çalışma yaşamında veya belirli bir meslekte geçirdiği tüm süreyi veya sigortalılık süresini esas alan bir düzenleme olmayıp sadece aynı işveren yanında geçen sürelerle özgüdür. Vardığımız sonuç, bir düzenleme boşluğu bulunduğundan hareketle yorum yoluyla veya işçiyi koruma düşüncesiyle varılan bir sonuç olmayıp kanunun açık hükmünün bir gereğidir.

Bu açıdan Yüksek Mahkeme'nin bu görüşü terk ederek kararlarında, "İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz" ifadelerine yer vermesi isabetlidir. Yüksek Mahkeme'nin bir adım daha atarak bundan sonraki kararlarında, aynı işveren yanındaki aralıklı çalışmalarda yıllık ücretli izne hak kazanma ve izin süresinin uzunluğu açısından önceki dönem çalışmalarının birleştirilerek göz önünde tutulacağı, bunun kanunda herhan-

30 Şahlanan, Kıdem Tazminatı Ödenmiş Sürelerin Durumu II, 347-348.

31 Bu konudaki Yargıtay kararları, öğretici görüşleri ve değerlendirilmesi için bkz. Özkara, İş Güvencesinin Kapsamı, 53-55.

32 Bu konuda bkz. Şakar, Müjdat: Basın İş Hukuku, İstanbul 2002, 91-92.

gi bir koşula bağlanmadığı, önceki çalışma döneminin sonunda kıdem tazminatının ödenmiş olmasının veya izinlerin kullandırılmış ya da iş sözleşmesi sona erdiğinde karşılığının ödenmiş olmasının birleştirmeye engel olmayacağı görüşünü benimsemesi isabetli olacaktır kanısındayız.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 29.12.2017 tarihli kararında kullandığı, "Yıllık izin ücretine esas kıdem belirlenmesinde aralıklı çalışmada tasfiye söz konusu olmayacağından davacının izne esas kıdemini iki dönem çalışmasının toplanarak belirlenmesinde yasaya aykırılık yoktur."³³ şeklindeki ifadeler bu konuda bir içtihat değişikliğine gidildiği izlenimi yaratmakta ise de, karara konu olayda işçinin ilk dönem çalışmasında yıllık ücretli izinlerin tam olarak kullandırılmadığı anlaşılmaktadır. Bu ihtimalde Yüksek Mahkeme süreleri zaten toplamaktadır. Öte yandan, 9. Hukuk Dairesi'nin 2018 yılında verdiği kararlarda yıllık izne esas hizmet sürelerinin tasfiye edilebileceğine ilişkin isabet taşımayan ifadelere yer vermeye devam ettiği görülmektedir. Bu açıdan gerek Yargıtay 9. Hukuk Dairesi gerekse Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kararlarında, aynı işveren yanındaki aralıklı çalışmalarda önceki çalışma döneminde izinlerin kullandırılmış veya sözleşme sonunda ücretlerinin ödenmiş olmasının da, tasfiyeye neden olmayacağını açıkça ifade etmeleri isabetli olacaktır.

KAYNAKÇA

- Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen Kaplan, E. Tuncay: İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara 2013.
- Akyiğit, Ercan: 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000. (Yıllık İzin).
- Akyiğit, Ercan: İş Hukuku; 11. Baskı; Ankara 2016.
- Alpagut, Gülsevil: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2010 Yılı Kararlarının Değerlen-

dirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012.

- Caniklioğlu, Nurşen: İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullandırılmamasının Sonuçları, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C. II, İstanbul 2001.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, 30. Bası, İstanbul 2017.
- Demir, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Baskı, İzmir 2013.
- Demircioğlu, A. Murat: Yargıtay Kararları İşığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, 3. Baskı, İstanbul 2014.
- Doğan Yenisey, Kübra: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, İstanbul 2015.
- Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1987.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul 2017.
- Günay, Cevdet İlhan: Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 20, Aralık 2010.
- Güven, Ercan/Aydın, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Eskişehir 2017.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, C.1: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2017.
- Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Bası, İstanbul 2014.
- Özkaraca, Ercüment: İş Güvencesinin Kapsamı, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi'ne sunulan tebliğ, Ankara 2017.
- Öztürk, Mehmet Onat: Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler, Çalışma ve Toplum, S. 35, 2012/4.
- Özveri, Murat: Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yar-

33 Yarg. 9. HD, 29.12.2017, E. 2015/18282 K. 2017/22167.

- gı Kararları, Legal İHSGHD, 2017/15.
- Senyen Kaplan, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, Ankara 2017.
 - Soyer, Polat: İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi - 1991, İstanbul 1993.
 - Sümer, Haluk Hadi: İş Hukuku, 22. Bası, Ankara 2017.
 - Süzek, Sarper: İş Hukuku, 14. Baskı, İstanbul 2017.
 - Şahlanan, Fevzi: Yıllık Ücretli İzin Hesabında Kıdem Tazminatı Ödenmiş Sürelerin Durumu, İş Hukuku İle İlgili Yargıtay Kararları, Karar İncelemeleri, Mart 2011.
 - Şahlanan, Fevzi: Yıllık Ücretli İzin Hesabında Kıdem Tazminatı Ödenmiş Sürelerin Durumu, (Aynı Konuda Karar İncelemesi II), İş Hukuku İle İlgili Yargıtay Kararları, Karar İncelemeleri, Mart 2011.
 - Şakar, Müjdat: Basın İş Hukuku, İstanbul 2002.
 - Şakar, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması, 12. Baskı, İstanbul 2018.
 - Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukunun Esasları, 7. Baskı, İstanbul 2015.