

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**İŞ İLİŞKİSİ DEVAM EDERKEN SERBEST ZAMAN
KULLANDIRILMAKSIZIN YILLIK İZİN ÜCRETİ ADI ALTINDA
ÖDENEN ÖDEMELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ¹**

Ömer KURTAR² & İbrahim SUBAŞI³

Öz

Yıllık ücretli izin hakkı işçiye anayasal olarak tanınan önemli bir dinlenme hakkıdır. Yıllık izin hakkının iki unsuru bulunmaktadır. Bunlardan ilki ücret unsuru iken diğeri izin unsurudur. İş ilişkisi devam ederken izin unsurunun verilmeksizin diğer bir deyişle serbest zaman kullanılmaksızın sadece izin ücretinin verilmesi, iznin satılması, izinden vazgeçilmesi mümkün değildir. Kullanılmayan yıllık izin hakkının ücret olarak karşılığı ise ancak iş sözleşmesi sona erdikten sonra istenebilir hâle gelir. Ancak uygulamada iş ilişkisi devam ederken yıllık iznin serbest zaman olarak kullanılması yerine gerek işçiden gelen talep üzerine gerekse işverenin talimatı üzerine kanuna aykırı olarak sadece izin ücretinin ödendiğine sıklıkla rastlanılmaktadır. İş sözleşmesi sona erdikten sonra ise işçi yıllık izin hakkını kullanmadığı gerekçesiyle izin ücretinin tamamını talep etmekte; işveren ise izin ücretini ödendiği savunmasını yapmaktadır. Yargıtay'ın ise konuya yönelik olarak vermiş olduğu son tarihli kararında, iş ilişkisi devam ederken ödenen yıllık izin ücretini avans olarak nitelendirmiştir. Öğretide konuya ilişkin olarak görüş birliği bulunmamaktadır. Bu çalışmada ise uygulamada şekillenen iş ilişkisi devam ederken serbest zaman kullanılmaksızın verilen yıllık ücretli izin ücretinin nasıl değerlendirilmesi gerektiği, yargılama sırasında yapılacak olan yıllık izin ücreti hesabından mahsup edilmesinin gerekip gerekmediği, hangi durumlarda verilen ücretin avans olarak kabul edilip edilemeyeceği değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: 4857 Sayılı İş Kanunu, Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Yıllık İzin Ücreti, Dinlenme Hakkı, Hukuka veya Ahlaka Aykırı Yapılan Ödemelerin Geri İstenememesi

JEL Kodları: Kod3, Kod31.

Başvuru: 19.06.2023

Kabul: 24.08.2023

¹ Bu makale Prof. Dr. İbrahim Subaşı'nın danışmanlığında yürütülen Ömer Kurtar'ın "Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Genişletilmiş Türkçe Özet, çalışmanın sonunda yer almaktadır.

² Yüksek Lisans Öğrencisi; İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı; avkurtaromer@gmail.com, İstanbul, Türkiye, ORCID No: 0000-0001-8506-4430.

³ Profesör Doktor; İstanbul Ticaret Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, subasi6191@gmail.com, İstanbul, Türkiye, ORCID No: 0000-0002-4200-9797.

ASSESSMENT OF PAYMENTS PAID UNDER THE NAME OF ANNUAL LEAVE FEE WITHOUT THE USE OF FREE TIME WHILE THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP CONTINUES⁴

Abstract

The right to annual paid leave is a significant right to rest constitutionally recognized to the worker. There are two elements of the right to annual paid leave. The first of these is the fee factor, while the other is the leave factor. While the employment relationship continues, it is not possible to grant only the leave fee, sell the leave, or waive the leave without the use of free time.

However, as a substitute for using annual leave as free time while the employment relationship continues, it is often encountered that only the leave fee is paid, contrary to the law, both on demand from the worker and on the instructions of the employer. In the last resolution of the Supreme Court on the matter, the Supreme Court described the annual leave fee paid as an advance payment while the employment relationship continues. There is no consensus on the subject in doctrine.

In this study, it has endeavored to evaluate how the annual paid leave fee given without the use of free time should be evaluated while the employment relationship formed in practice continues.

Keywords: Labor Law No. 4857, Right To Annual Paid Leave, Annual Leave Fee, Right To Rest, Refusal Of Unlawful Or Unethical Payments

JEL Codes: Code3, Code31.

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

Yıllık izin hakkı ilgili kanunlardaki asgari bekleme süresini tamamlayan işçinin uzun süreli olarak dinlenmesine imkân veren Anayasal bir ücretli dinlenme hakkıdır. (Duman, 2021: 18); (Akyiğit, 2021: 431; Senyen Kaplan, 2022: 571; Ertürk, 2022: 471; Uşan ve Erdoğan, 2022: 213). İşçi çalıştığı süre boyunca hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil gibi kısa süreli ücretli veya ücretsiz izinler haricinde ücret kazanmak için sürekli olarak iş görme edimini yerine getirmek zorundadır. Bu çalışma sürecinde ise işçi hem bedenlen hem de ruhsal olarak yorulmakta; ücret derdi olmaksızın uzun bir süre dinlenmeye ihtiyaç duymaktadır. (Hüseyinli, 2020: 152; Mollamahmutoğlu vd., 2022: 1382; Polat, 2021: 1, 2). Bu ise yıllık izin hakkı ile mümkündür. Yıllık izin süresi boyunca işçi ücret kazanma derdi olmaksızın dinlenebilecek, ailesi ile vakit geçirebilecek, kültürel etkinliklere katılabilecek ve sosyalleşebilecektir. Kanun koyucu gerek işçinin gerekse diğer kanunlara tabi olarak

⁴ The Extended English Summary is located below the Turkish article.

çalışanların bu dinlenme ihtiyacını gözeterek Anayasa başta olmak üzere muhtelif kanunlarda yıllık ücretli izin düzenlemesine yer vermiştir.

Yıllık izin hakkı anayasal bir hak olup gerek 1961 Anayasası'nda temel haklar ve ödevler başlığı altında gerekse 1982 Anayasası'nda "Sosyal ve Ekonomik Haklar" arasında yerini almıştır. Sosyal ve ekonomik haklara, "pozitif statü hakları" veya "olumlu haklar" da denilmektedir. Bu haklar sosyal devlet anlayışının görünümünü yansıtan, özellikleri itibarıyla Devletin müdahalesini ve aktif olmasını gerektiren haklardır. (Anayurt, 2022: 231; Eren, 2022: 490).

Sosyal ve ekonomik haklar, özellikle 19. yüzyıl Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkmış ve "bireyin sosyal alanda var olmasını" sağlamayı amaçlamaktadır. (Eren, 2022: 490): Sosyal devletin "vatandaşlarının sosyal durumlarıyla, refahlarıyla ilgilenir ve onların insan haysiyetine yakışır, asgari bir yaşama düzeyini sağlayabilmek için gerekli sosyal yardım tedbirlerini alır ve geliştirir." amacı olarak ifade edilebilir. (Atar, 2022: 116). Yine bu haklardan birisi olan dinlenme hakkı ve onun en önemli yansıması olan yıllık ücretli izin hakkı da aynı amaca hizmet etmektedir.

Her iki anayasada da "Dinlenmek, çalışanların hakkıdır." şeklindeki genel bir düzenleme ile sadece işçilere yönelik bir tanımlama yapılmayıp memurlar ve diğer kanunlara tabi çalışanları da kapsayacak şekilde bir düzenleme yapılmıştır. 1982 Anayasası'nın dinlenme hakkını düzenleyen 50. maddesinin gerekçesi incelendiğinde, dinlenmenin çalışanlar kadar işverenler için de dinlenmiş bir çalışanın işinde daha verimli olacağından hareketle önemli olduğu ifade edilmiştir. Dinlenmiş bir işçinin çalışma isteğinin yanı sıra iş veriminin de artacağı kuşkusuzdur. Genel anlamda bu durum ulusal ekonominin de iyileşmesine katkıda bulunacaktır. Yıllık ücretli izin hakkı işçinin sağlığının korunmasının yanı sıra toplumun ve ülkenin kalkınmasına da destek olmaktadır. Yıllık ücretli izin hakkının tanınmaması halinde ise işçinin sürekli olarak çalışmasına bağlı olarak artan yorgunluğu ile birlikte iş kazalarının artmasına sebebiyet verilecektir. Yıllık ücretli izin hakkının 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve bu kanuna dayanılarak çıkartılan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Yönetmeliği başta olmak üzere mevcut yerel düzenlemelerde herhangi bir tanımlama yapılmaktan kaçınılmıştır.

Mevcut düzenlemeler ve öğretideki tanımlar da göz önünde bulundurularak bir tanım yapmak gerekirse; yıllık ücretli izin hakkı, ilgili kanunda öngörülen bekleme süresini dolduran işçinin, yine o kanundaki süreler boyunca kural olarak kesintisiz ve ücretli olarak kendisine sağlanan, vazgeçilemez ve devredilemez bir dinlenme hakkıdır.

1.1. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Amacı

Yıllık izin hakkının amacı en az bir sene boyunca çalışan işçinin kanunda öngörülen süreler boyunca ücret kazanma derdi olmaksızın dinlenmesini sağlamaktır. İş hukukunun temel prensiplerinden bir tanesi de işçinin iş görme edimi karşılığında ücrete hak kazanmasıdır. Ancak yıllık ücretli izin bu temel prensibin istisnalarından

birdir. Yıllık izin süresi boyunca işçi ücret kazanma derdi olmaksızın dinlenebilecek, ailesi ile vakit geçirebilecek, kültürel etkinliklere katılabilecek ve sosyalleşebilecektir. (Duman, 2021: 21). Yıllık ücretli izin hakkının düzenlenme amacı şu üç başlık altında incelenebilir.

1.1.1. İşçinin Fiziki ve Ruhsal Sağlığının Korunması

Yıllık izin hakkının düzenlenme amaçlarından biri de işverenin emir ve talimatlarına bağlı bir şekilde uzun süre çalışan, emek veren bir işçinin gerek fiziki olarak gerekse de ruhsal olarak dinlenmesini sağlamaktır. (Akyiğit, 2000: 34; Tulukçu, 2012: 238). İşçi ücrete hak kazanmak amacıyla ağır çalışma koşulları altında uzun süre çalışmak zorunda kalmaktadır. Her ne kadar gelişen teknoloji ile birlikte makinelerin birçok işi yerine getirdiği söylenebilir de bu durum işçinin bedenlen ve yaptığı işin niteliğine bağlı olarak ruhen yorulmadığı anlamına gelmeyecektir. Aslında her çalışma kendi içinde maddi ve manevi yorgunluğu beraberinde getirmektedir.

Yine çalışma sürelerinin kanunen sınırlandırılması, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde verilen kısa süreli ücretli veya ücretsiz izinler de işçiye tam anlamıyla bir dinlenme imkânı tanımamaktadır. (Duman, 2021: 19-20; Korkmaz ve Alp, 2019: 293). Bu durum tam anlamıyla işçinin kendisine vakit ayırmasının önüne geçtiği gibi ailesine ve diğer kişilere de vakit ayırmasının önüne geçmektedir. Hâl böyleyken sürekli çalışan işçinin ruhsal olarak da iyi olabilmesi, kişisel gelişimine vakit ayırıp ayırmaması ile bağlantılıdır. Sosyal bir varlık olan insan, zorunlu ihtiyaçlarının yanı sıra sosyal olarak da ihtiyaçlarını gidermek durumundadır. Bu ihtiyaçlarını giderebilmek için ise ücretin yanı sıra serbest zamana da ihtiyacı bulunmaktadır. (Tulukçu, 2012: 238-239).

Dolayısıyla işçinin hem kendi kişisel gelişimine vakit ayırması hem de ailesi ve diğer kişilerle zaman geçirmesi, sosyalleşmesi, şehir ve ülke dışına turistik seyahatlere çıkması, kültürel birtakım etkinliklere katılması yıllık ücretli izin hakkı ile mümkündür. (Duman, 2021: 21).

1.1.2. Toplum Yararının Korunması

Toplumun önemli bir bölümünü oluşturan çalışanların hem bedenlen hem ruhen sağlıklarını muhafaza etmek yıllık izin hakkı ile mümkündür. Sağlıklı çalışanların bulunduğu bir toplumda ise kamu düzenini sağlamak daha kolaydır. Dolayısıyla çalışanların ücret derdi olmaksızın kanunda öngörülen süreler boyunca dinlenmesini sağlamak hem çalışanın hem de toplum sağlığı ve düzeni ile yakından ilgilidir. (Hüseyinli, 2020: 152; Urhanoglu, 2020: 26). Öte yandan dinlenemeyen bir çalışanın iş verimi düşeceği gibi iş güvenliği açısından da risk oluşturmaktadır. Böylesine bir durumun da öncelikle işyerine sonrasında ülke ekonomisine zarar vereceği aşikardır. Yıllık izin hakkının işçiye tanınması toplumsal barışa, kamu düzenine, ülke ekonomisinin gelişmesine ve toplumun refahının artmasına hizmet etmektedir. (Tulukçu, 2012: 239).

1.1.3. Sosyal Bir Hak Olan Dinlenme Hakkının Korunması

Sosyal ve ekonomik haklara “pozitif statü hakları” veya “olumlu haklar” da denilmektedir. Bu haklar sosyal devlet anlayışının görünümü olan, özellikleri itibarıyla Devletin müdahalesini, aktif olmasını gerektiren haklardır. (Anayurt, 2022: 231; Eren, 2022: 490).

Sosyal ve ekonomik haklar, özellikle 19. yüzyıl sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkmış ve “bireyin sosyal alanda var olmasını” sağlamayı amaçlamaktadır. (Eren, 2022: 490). Sosyal hakların diğer bir amacı da “vatandaşlarının sosyal durumlarıyla, refahlarıyla ilgilenir ve onların insan haysiyetine yakışır, asgari bir yaşama düzeyini sağlayabilmek için gerekli sosyal yardım tedbirlerini alır ve geliştirir.” (Atar, 2022: 116). Yine bu haklardan birisi olan dinlenme hakkı ve onun en önemli yansıması olan yıllık ücretli izin hakkı da aynı amaca hizmet etmektedir.

Dinlenme hakkı, 1982 Anayasası’nda sosyal ve ekonomik haklar arasında yerini almıştır. “Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.” ifadesi ile sadece işçilere yönelik bir tanımlama yapılmayıp, memurlar ve diğer kanunlara tabi çalışanları da kapsayacak şekilde bir düzenleme yapılmıştır. 1982 Anayasası’nın 50. maddesinin 4. fıkrası ile yıllık izin konusunda kanun koyucuya bu hususta detaylı düzenleme yapma imkânı tanınmıştır. (Arıcı, 2022: 193).

Sosyal hakların amacına ulaşabilmesi Anayasa’da tanınan diğer hakların da özgür bir şekilde kullanılabilmesiyle mümkündür. Örnek olarak, Anayasanın 23. maddesinde “Yerleşme ve seyahat hürriyeti” düzenlenmesine karşılık çalışanlara yıllık ücretli izin hakkına ilişkin serbest zaman kullanılmıyorsa seyahat hürriyeti bir anlam ifade etmeyecektir. (Çöğenli, 1983: 21; Tulukçu, 2012: 240).

2. YÖNTEM

2.1. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Unsurları

Yıllık izin hakkı isminden de anlaşılacağı üzere izin ve ücret olarak iki ana unsurdan oluşmaktadır. (Akyiğit, 2008: 1790; Akyiğit, 2022: 426; Akyiğit, 2022: 431; Polat, 2022: 4; Urhanoğlu, 2020: 25).

Bunlardan ilk unsur olarak izin kavramı işçi veya diğer çalışanların tabi oldukları kanunlarında öngörülen bekleme sürelerini doldurdukları takdirde yine ilgili kanunlarında düzenlenen süreler kadar iş görme edimine ara verdikleri bir dinlenme zamanıdır. Dolayısıyla izin kavramı işçinin uzun çalışma süresi boyunca yıpranan, yorulan bedeninin ve zihninin dinlenmesine yönelik olduğundan bir başkasına devredilmesi, mirasçılara geçmesi, haczedilmesi, vazgeçilmesi mümkün değildir. (Akyiğit, 2000: 30, 31). Ayrıca bunun da ötesinde işçi, şahsına tanınan bu haktan iş ilişkisi devam ederken vazgeçemeyeceği gibi serbest zaman kullanmaksızın sadece ücretini de talep etmesi 4857 sayılı İş Kanunu’nun 53/2 ve TBK m. 425/2 maddeleri uyarınca hiçbir şekilde mümkün değildir. (Urhanoğlu, 2020: 25; Hüseyinli, 2020: 155;

Uşan ve Erdoğan, 2022: 218; Bozkurt, 2018: 313; Sümer, 2022: 163; Arıcı, 2022: 193; Akyiğit, 2021: 431).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 01.03.2017 Tarihli, E. 2015-735, K. 2017-374 K. sayılı kararında özetle; anayasal bir hak olan dinlenme hakkının en önemli görünümü yıllık izin hakkının iş akdi devam ederken ücret olarak talep edilemeyeceğini, işçinin yıllık izin hakkından vazgeçemeyeceğini, dolayısıyla iş akdi devam ederken yıllık izin hakkının mevcut olup olmadığının tespitinin talep edilmesinde hukuki yararın mevcut olduğunu ifade etmiştir.

Yıllık ücretli izin hakkının diğer unsuru ise ücrettir. İşçinin izin süresinde tam olarak dinlendiğinden bahsedebilmek için bu süre boyunca işçinin yegâne geçim kaynağı olan ücretinin peşinen ve önceden ödenmesi gerekmektedir. (Uşan ve Erdoğan, 2022: 219; Sümer, 2022:168; Arıcı, 2022: 195; Akyiğit, 2000: 31). Diğer bir ifadeyle işçinin yıllık izin süresinde geçim sıkıntısına düşmeyecek olması gerekir. Aksi takdirde işçi izin süresinde geçimini sağlamak için doğal olarak başka bir işte çalışmayı tercih edecektir. (Akyiğit, 2022: 431). Bu durum ise anayasal bir hak olan dinlenme hakkının düzenlenme amacına aykırılık teşkil edecektir. (Altıntop, 2019: 5; Polat, 2022: 5, 6).

Kanun koyucu izin süresinde işçinin farklı bir işte çalışmasına dahi müsaade etmemiş; bu durumda işverence ödenen yıllık izin ücretinin geri alınabileceğini düzenlemiştir. (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2022: 1414, 1415). Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda işçinin yıllık izin hakkını kullanırken ücret karşılığı bir başka işte çalışmasının yasaklanmış olmasının kanun koyucunun dinlenme hakkına verdiği önemden kaynaklandığını ifade etmiştir. Ayrıca çalışma yasağının ihlalinde çalışılan işyerinin rakip bir firma olması nedeniyle işverene iş sözleşmesini geçerli nedenle fesih hakkı tanınması gerektiğine karar vermiştir. (Yargıtay 9 HD, E 2009/46353 K 2011/91, 24.01.2011).

Yıllık ücretli izin ile temel olarak işçinin dinlenmesi amaçlandığından kural olarak izin süresinin de bölünmeden kullandırılması gerekmektedir. Bu kuralın istisnası İş Kanunu 56. maddenin 3. fıkrası ile tarafların aralarında anlaşması suretiyle bir kısmı on günden aşağı olmamak şartıyla izin süresinin bölünerek kullandırılmasına müsaade edilmiştir. Bu durum 14.04.2016 tarihinde 6704 sayılı Kanunu 14. maddesi ile yapılan değişiklikten önce yıllık iznin en fazla üçe bölünebileceğini düzenlemekteydi. Ancak söz konusu değişiklikle birlikte bir bölümü on günden az olmamak üzere tarafların anlaşması ile artık üçten fazla kısma da bölünebilecektir. (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2022: 789, 790; Akyiğit, 2022: 439, 440; Sümer, 2022: 167). Dolayısıyla işveren işçiye birer gün izin dahi kullandırabilecektir. Kanaatimizce de düzenlemenin yerinde olmadığı, yıllık izin ücretinin diğer izinlerden farklı olarak uzun bir dinlenme hakkı olduğu, bu düzenlemenin bu amaca hizmet etmediği görüşündeyiz. (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 1407).

2.2. İzin Ücretinin Ödenme Zamanı

Yıllık iznin amacı bütün bir yıl boyunca çalışan ve yorulan işçinin kanunda veya sözleşmede öngörülen süreler boyunca maddi ve manevi olarak dinlenmesini sağlamak olduğundan izin ücretinin izne ayrılmadan evvel peşin veya avans olarak ödemesi önem arz etmektedir. (Tulukçu, 2012: 364; Polat, 2022: 69). Aksi hâlde işçi ücret almadığından dolayı dinlenmekten vazgeçerek izin döneminde yasal olmamasına rağmen çalışmayı tercih edecektir. (Duman, 2020: 292). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 57/1 ile Türk Borçlar Kanunu'nun 425/1 maddelerinde bu durum açık bir şekilde düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 57. maddesinin 1. fıkrasına göre, "*İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.*" Dolayısıyla işveren tarafından yıllık izne hak kazanan bir işçiye izin ücreti, yıllık izne ayrılmadan evvel peşin veya avans olarak verilmek zorundadır. (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2022: 792; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2022: 1408; Hüseyinli, 2022: 155; Urhanoğlu, 2022: 225; Akyiğit, 2000: 400; Ulusoy Tuncal, 2010: 127).

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 21. maddesinin 2. fıkrasında ise işçinin izin ücreti ile izin dönemine denk gelen diğer ücretlerin izne çıkmadan evvel kendisine peşin veya avans olarak ödenmesi zorunluluğu düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda ise ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin ödeneceği ancak izin ücreti ile aynı anda ödeneceği düzenlenmemiştir. Bu hükme paralel olarak bu günlere ilişkin ücretlerin de yine yönetmelikte açıkça ifade edildiği üzere işçinin izne başlamasından evvel peşin veya avans olarak kendisine verilmesi gerekmektedir. (Tulukçu, 2012: 365).

2.3. Avans Ödemesi

Kural olarak ücret, işçiye her ayın sonunda ödenir. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. (İş Kanunu m.32/V; TBK m.406/I). Avans ödemesi bu düzenlemenin istisnasını oluşturmaktadır. (Urhanoğlu, 2020: 226). Yıllık izin ücretinin avans olarak ödenmesi her ne kadar İş Kanunu'nun 57/1 ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 21/2 maddelerinde düzenlenmiş ise de avans ödemesinin ne anlama geldiği ve hangi şartlarda avans ödemesi yapılacağına dair bir açıklık bulunmamaktadır. (Urhanoğlu, 2020: 226).

Avans ödemesinin ne anlama geldiğine ve hangi şartlarda avans ödemesi yapılacağına ilişkin temel düzenleme Türk Borçlar Kanunu'nda yer almaktadır. (Özdemir, Sert Sütçü, Doğan, Öcal Akipek, Öz, Ceylan, Şenocak ve Cumalıoğlu, 2023: 432; Akyiğit, 2000: 401; Tulukçu, 2012: 364). TBK m. 406/Son'a göre, "*İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür.*" Bu düzenlemeye göre, işçinin hizmeti ile orantılı olmak üzere, işçinin mecburi gereksinimlerinin meydana gelmesi hâlinde ve işveren hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise işçiye avans vermekle yükümlüdür. Bu maddeden anlaşılacağı üzere avans olarak verilecek ücrete işçinin

hak kazanması gerekmektedir. (Özdemir vd., 2023: 433; Tulukçu, 2012: 365; Urhanoglu, 2012: 226).

Öğretide, TBK 406.maddesinin yıllık ücretli izne kıyasen uygulanması ile izin ücretinin avans olarak verilmesinin iki şekilde olabileceği ifade edilmiştir. Birinci duruma göre, yıllık ücretli izne henüz hak kazanmayan bir işçinin ileride hak kazanacağı yıllık izin ücretine mahsuben önden izin ücretinin avans olarak verilmesidir. İkinci duruma göre, yıllık ücretli izne hak kazanan ve henüz izni kullanmayan bir işçinin izne ilişkin ücretinin tamamını veyahut bir kısmını izne çıkmadan evvel ileride alacağı izin ücretine mahsuben avans olarak almasıdır. Bu durumda izin ücreti işçiye ödendiğinden dolayı izin sadece fiili bir izin olacaktır. (Akyiğit, 2000: 401, 402; Tulukçu, 2012: 365).

Kanaatimizce kanun koyucunun avans düzenlemesinin amacı yıllık ücretli izne hak kazanan bir işçinin henüz izni kullanamasa dahi ileride kullanacağı yıllık izne yönelik harcamalarının olabileceği ihtimalidir. Örneğin; işçi hak kazanmış olduğu yıllık ücretli izni için yol giderleri, konaklama ücretleri ödemek durumunda kalabileceğinden ileride alacağı izin ücretine mahsuben önden avans olarak alması mümkün olmalıdır. Ancak yıllık ücretli izne hak kazanılmadığı halde ileride hak kazanılacak izin ücretinin önden avans olarak verilmesi mümkün olmamalıdır. Bu durumun bir istinası işyerinde toplu izin olabilir. Bu durumda işyerinde toplu izne çıkılacaksa henüz yıllık ücretli izne hak kazanmayan işçilere izin ücretinin avans olarak verilmesi kabul edilebilir. (Akyiğit, 2000: 401, 402; Duman, 2020: 276).

3. BULGULAR

3.1. İş İlişkisi Devam Ederken İzin Ücreti Ödenmesine Rağmen Serbest Zamanın Kullanılmaması Durumu

Yıllık izin hakkı asgari bir yıl boyunca çalışan işçinin uzun süreli olarak dinlenmesine imkân veren anayasal bir dinlenme hakkıdır. Dolayısıyla iş ilişkisi devam ederken asıl olan iznin serbest zaman olarak kullanılmasıdır. Yıllık iznin ücret olarak karşılığının istenebilmesi kural olarak iş sözleşmesinin sona ermesi halinde mümkündür. (Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 524).

İş ilişkisi devam ederken işçiye izin ücreti ödenip serbest zamanın kullanılmaması halinde İş Kanunu'nun 59.maddesinin uygulanıp uygulanmayacağı, uygulanacaksa nasıl uygulanması gerektiğinin değerlendirilmesi gerekmektedir. (Tulukçu, 2012: 374).

3.2. Öğretiye Göre

Konuya ilişkin olarak öğretide bir kısım yazarlar yıllık ücretli izin hakkının, ücret ile serbest zaman olmak üzere bir bütün olarak düzenlendiğini, izin ücretinin iş akdi sona ermesiz talep edilemeyeceğini ifade etmişlerdir. Yine aynı yazarlara göre işçiye izin kullanılmaksızın izin ücretinin ödenmiş olması halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı izin sürelerine ilişkin ücretinin hesaplanıp işçiye veya hak sahiplerine

ödenmesi gerekmektedir. Ancak böyle bir durumda yapılmış olan izin ücreti ödemelerinin hesaplanan izin ücretinden mahsup edilmesi gerekmektedir. (Akyiğit, 2022: 436, 437; Tulukçu, 2012: 375; Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 525; Çelik vd., 2022: 794).

Öğretide aksi yönde bir görüşe göre ise böyle bir durumun kabul edilemeyeceğini, işçinin hak kazanmış olduğu iznin serbest zamandan ayrı ücret olarak ödenmesinin ancak iş ilişkisi sona erdikten sonra gündeme geleceğini, bu hususta işçinin talebinin veya rızasının olmasının önemli olmadığını, İş Hukukunun nispi emredici hükümleri gereğince yeri geldiğinde işçinin kendisinden dahi korunması gerektiğini; işçiye serbest zaman kullandırılmaksızın yıllık izin ücreti adı altında yapılan ödemelerin mahsup edilmeyeceğini, yapılan ödemelerin TBK.m.81 kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir.⁵ (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2022: 1408; Alpagut, 2017: 93, 94).

Öğretide diğer bir görüşe göre ise yıllık ücretli izin hakkının iş ilişkisinin sona ermesi ile ücret alacağına dönüşeceğini dolayısıyla iş ilişkisi devam ederken yapılan ödemelerin yıllık ücretli izin olarak değerlendirilemeyeceğini, yapılmış bir ödeme var ise de bunun yıllık izin ücretinden mahsup edilmemesi gerektiğini ifade etmektedir. Görüşe göre; yapılan ödemelerin bir yasal dayanağı olmadığından işveren tarafından sebepsiz zenginleşme hükümleri doğrultusunda geri istenebileceği ancak işçinin iyiniyetli olduğu gerekçesi ile elinde kalanı geri vermekle yükümlü olduğu ifade edilmektedir. (Baycık, 2018: 332).

Öğretide bizim de katıldığımız “geri istenememe” başlıklı TBK.m.81’e kısaca değinmek gerekirse;

Türk Borçlar Kanunu’nun 81.maddesine göre; hukuka veya ahlaka aykırı bir sonucun gerçekleşmesi amacıyla verilen şeyin geri istenemeyeceği düzenlenmiştir. (Aydos, 2022: 121). TBK.81.maddesinin uygulanabilmesi için öncelikle bir kazandırmada bulunulmuş olmalı, subjektif koşul olan kazandırmada bulunanın niyeti hukuka veya ahlaka aykırı bir sonucun gerçekleşmesi olmalı ve ayrıca objektif koşul olarak kazandırmanın amacı da hukuka ve ahlaka aykırı bir sonucun gerçekleşmesi olmalıdır. (Antalya, 2019: 722); (Çağlayan Aksoy, 2015: 131, 140, 141). Hukuka aykırılık ise genel anlamda bir hukuk kuralının ihlali olarak tanımlanabilir. Bu maddenin düzenlenme amacı ise hukuka veya ahlaka aykırı bir amacın gerçekleşmesini isteyen

⁵ Türk Borçlar Kanunu’nun 81.maddesine göre; “Hukuka veya ahlaka aykırı bir sonucun gerçekleşmesi amacıyla verilen şey geri istenemez. Ancak, açılan davada hâkim, bu şeyin Devlete mal edilmesine karar verebilir.” Benzer görüş için bkz: (Süzek, 2022: 881, 882); Yazar görüşünde özetle yıllık ücretli izin hakkının amacının işçinin sağlığının korunması ve işgücünün yenilenmesi olduğu, dolayısıyla parasal karşılığının ödenerek serbest zaman kullandırılmasının mümkün olmadığını, TBK.m.425/2 uyarınca, “İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, işverenden alacağı para ve başka menfaatler karşılığında yıllık ücretli izin hakkından feragat edemez.” vurgu yapmış ve devamında TBK.m.81 uyarınca işverenin serbest zaman kullandırılmaksızın verdiği izin ücretini geri isteyemeyeceğini ifade etmiştir.

kazandırmanın hukuki bir korumadan yoksun bırakılmak istenmesidir. (Çağlayan Aksoy, 2015: 138, 139, 149).

Kendisine kazandırmada bulunulan kişinin de hukuka veya ahlaka aykırı yapılan kazandırmanın farkında olması hâli TBK.81.maddesinin uygulanmasına engel teşkil etmeyecektir. Ancak; kazandırmada bulunulan kişinin, diğer bir deyişle zenginleşen kişinin hukuka veya ahlaka aykırı sonucu istemedeki ihlali kazandırmada bulunan kişiye göre daha ağır ise bu durumda artık zenginleşenin TBK.81.maddeye dayanarak iadeden kaçınması hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilecektir. (Çağlayan Aksoy, 2015: 143). Alman Hukukunda bu hususa ilişkin olarak şayet zenginleşen kişinin de amacı hukuka veya ahlaka aykırı bir amacın gerçekleşmesini sağlamak yönünde ise bu durumda artık zenginleşen edimi iade ile yükümlü olacağı düzenlenmiştir. (Çağlayan Aksoy, 2015: 153).

Türk Hukukunda bu duruma benzer bir düzenleme olarak 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndan farklı olarak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 81.maddesine “...Ancak, açılan davada hâkim, bu şeyin Devlete mal edilmesine karar verebilmelidir.” düzenlemesi eklenmiştir. Dolayısıyla özellikle her iki tarafında amacı hukuka veya ahlaka aykırı bir amacın gerçekleşmesi yönünde ise kazandırmada bulunan kişi kanunen cezalandırılırken zenginleşen kişiyi ödüllendirmek hakkaniyetli olmayacaktır. Sadece kazandırmada bulunan kişinin amacı hukuka veya ahlaka aykırı bir amacın gerçekleşmesi ise kazandırma zenginleşende bırakılırken; zenginleşenin amacının da en az kazandırma yapan taraf kadar hukuka veya ahlaka aykırı bir amacın gerçekleşmesi ise bu durumda artık kazandırmanın Devlete mal edilmesi gerekir. (Antalya, 2019: 722; Çağlayan Aksoy, 2015: 172; Aynı görüşte bakınız, Öz, 32, 33.)

3.3. Yargıtay’a Göre

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi eski tarihli kararlarında, iş ilişkisi devam ederken izin ücretinin ödenmesinin izin hakkını ortadan kaldırmayacağını; yapılan ödemelerin de iş akdi sona erdiğinde izin ücreti hesaplamasından mahsup edilmeyeceğine hükmetmiştir. (Benzer karar için bkz: Yargıtay 9. HD, E 2014/24523 K 2015/35237, 14.12.2015). Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin bir kararında özetle; yıllık izin hakkının ücret olarak talep edilebilmesi için iş akdinin feshedilmesi gerektiğini, buna rağmen iş akdi devam ederken yapılan ödemelerin ise yıllık izin alacağından mahsup edilemeyeceğine hükmetmiştir. (Yargıtay 9. HD, E 2014/28705 K 2016/8857, 11.04.2016).

Bu karara karşı olarak 22. Hukuk Dairesi ise vermiş olduğu kararında iş ilişkisi devam ederken izin ücreti ödemelerinin izin hakkını ortadan kaldırmayacağını ancak bu ödemelerin iş akdi sona erdiğinden yapılacak olan yıllık ücretli izin hesabından düşülmesi gerektiğine hükmetmiştir. (Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 525); (Yargıtay 22. HD, E 2014/680 K 2015/393, 24.06.2015).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2019 yılında vermiş olduğu kararında eski içtihadından dönmüş ve yıllık izin hakkının anayasal temeli olduğuna ve iş ilişkisi devam ederken

ücrete dönüşmesinin mümkün olmadığına vurgu yaparak yapılan ödemelerin avans niteliğinde olduğunu, yıllık ücretli izin hesabından düşülmesi gerektiğine hükmetmiştir. İlgili karara göre, “Davacı işçi yıllık izinlerin karşılığı ücretlerin ödenmediğini ileri sürerek istekte bulunmuş, hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacıya çalışırken kullandırılmayan izin süresine ait ücretlerin bir kısmının ödendiği belirtilerek sözü edilen günler için yıllık izin kullandırılmış gibi hak kazanılan yıllık izin süresinden ödemesi yapılan gün sayısı kadar mahsuba gidilmiştir. Yıllık izin hakkı Anayasal temeli olan dinlenme hakkı olup çalışırken ücrete dönüşmesi mümkün olmaz. İş ilişkisinin devamı sırasında ödenen yıllık izin ücreti avans mahiyetinde olup fesih ile hak kazanılan yıllık izin ücretinden mahsup edilmelidir. Davacı işçiye çalışırken ödenen yıllık izin ücretinin ait olduğu izin sürelerinin, hak kazanılan yıllık izin süresinden gün olarak indirilmesi hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir.” (Yargıtay 9. HD, E 2016/31683 K 2019/20717, 25.11.2019). Söz konusu Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin kararını makalemiz kapsamında değerlendirmemiz gerekirse yıllık izin hakkının anayasal bir dinlenme hakkı olup çalışırken ücrete dönüşmesinin mümkün olmadığı görüşü yerindedir. Ancak kararın devamında, iş ilişkisi devam ederken yapılan ödemelerin avans niteliğinde olduğu gerekçesinin incelenmesi gerekir.

Makalede; yıllık ücretli izin ücretinin ödenme zamanına ilişkin yaptığımız açıklamalarda da ifade ettiğimiz üzere izin ücretinin avans olarak ödenmesi her ne kadar İş Kanunu’nun 57/1 ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nin 21/2 maddelerinde düzenlenmiş ise de avans ödemesinin ne anlama geldiği ve hangi şartlarda avans ödemesi yapılacağına dair bir açıklık bulunmamaktadır. Avans ödemesinin hangi şartlarda yapılabileceğine dair düzenleme Türk Borçlar Kanunu’nda yer almaktadır. Türk Borçlar Kanunu’nun 406.maddesinin 4.fıkrasına göre avans ödemesinin yapılması için kanunen belirli şartlar aranmaktadır. Bunlar;

- İşçinin zorunlu ihtiyaçlarının çıkması,
- İşveren hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda olması,
- İşçinin avans ücretini hak etmiş ve hizmetiyle orantılı olması gerekmektedir.

Öğretide de ileri sürüldüğü üzere, Türk Borçlar Kanunu’nun 406.maddesinin 4.fıkrası yıllık ücretli izin bakımından kıyasen uygulanacak olursa, işçinin izin ücretini avans olarak alabilmesi için ilk şart yıllık ücretli izne hak kazanmış olması gerekir. (Akyiğit, 2000: 401, 402); (Tulukçu, 2012: 365). Hak kazanılmayan izin ücretinin önden avans olarak verilmesi toplu izin uygulaması hariç olmak üzere kabul edilmemelidir. İzin ücretinin avans olarak istenebilmesi için işçinin zorunlu bir ihtiyacının olması gerekir. İzin ücretinin avans olarak verilebilmesi için talebin işçiden gelmesi ve zorunlu ihtiyaçlarını ispatlaması gerekir. Diğer şartlar ise TBK’da aranan şartlar ile aynıdır.

Bu açıklamalar doğrultusunda Yargıtay kararı incelendiğinde avansa ilişkin olarak hiç bu açıklamalara girmeksizin doğrudan iş ilişkisi devam ederken yapılan ödemelerin avans niteliğinde olduğuna hükmetmiştir. Yargıtay’ın bu görüşüne katılmıyoruz.

Somut olayın özelliklerine bakılarak izin ücretinin avans olarak verilebilmesi için aranan şartların yerine getirilip getirilmediğinin araştırılması gerekir.

4. TARTIŞMA

Anayasada düzenlenen dinlenme hakkının en önemli görünümü olan yıllık izin hakkının iş ilişkisi devam ederken serbest zaman kullandırılmaksızın sadece ücret olarak karşılığının verilmesi İş Kanunu m.59/1 ve TBK.m.425/2 hükümleri uyarınca mümkün değildir. Diğer bir deyişle; yıllık ücretli hakkı iş ilişkisi devam ederken ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. Ancak kanuna aykırı olarak tarafların anlaşması ile serbest zaman kullandırılmaksızın izin ücretinin verilmesi durumunu değerlendirirken ikili bir ayırım yapmak gerekir.

İlk ayırma göre somut olayın özellikleri dikkate alınarak verilen ücretin avans olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği tespit edilmelidir. İzin ücretinin avans olarak verilebilmesi için yıllık ücretli izne hak kazanılmalı, işçinin zorunlu bir ihtiyacı ortaya çıkmalı, işveren hakkaniyet gereği avans ücretini ödeyebilecek durumda olmalı ve işçinin hizmetiyle orantılı bir ödeme yapılmalıdır. Bu şartların varlığı halinde artık verilen ücret avans olarak kabul edilebilir. İzin ücretin avans olarak verilmesinin sonrasında serbest zaman kullandırılmadan iş akdinin sonlanmasında da artık yapılan bu ödeme hesaplanacak izin ücretinden mahsup edilmelidir.

İkinci ayırma göre ise, işçinin talebi veya işverenin talimatı üzerine işçinin serbest zaman hakkından feragat ederek sadece izin ücretinin ödenmesi hususunda taraflar anlaşmışsa bu durumda verilen izin ücretinin mahsup edilip edilmeyeceğinin değerlendirilmesi gerekir. Yıllık izin hakkının işçiye serbest zaman olarak kullandırılması gerekmektedir. İzin hakkının çalışırken ücrete dönüşmesi mümkün değildir. İşçinin serbest zaman yerine izin ücretinin kendisine ödenmesine rıza vermesi, kendisinin bunu talep etmesi dinlenme hakkının özüne aykırılık teşkil edeceğinden kabul edilmemesi gerekir. Oldu ki, işveren kendi isteğiyle veya işçinin talebi doğrultusunda işçiye serbest zaman yerine yıllık izin ücreti adı altında bir ödeme yaparsa bu ödeme artık Türk Borçlar Kanunu 81.madde kapsamında hukuka ve ahlaka aykırı yapılan ödeme olarak kabul edilmelidir. Talebin işçiden gelmesi halinde de TBK.m.81 gereğince görülen bir davada yargıç bu şeyin Devlete bırakılmasına karar vermelidir.

SONUÇ

Anayasada düzenlenen dinlenme hakkının bir yansıması olan yıllık izin hakkı kanunen vazgeçilemez ve devredilemez bir haktır. Bu iznin amacı işçinin asgari bir sene boyunca çalışması karşılığında kanunda öngörülen süreler boyunca ücret kazanma derdi olmaksızın dinlenmesidir. Dolayısıyla yıllık ücretli iznin ağır basan özelliği sürekli olarak çalışan işçiye uzun süreli serbest zaman tanınarak bedenen ve ruhen dinlenmesini sağlamaktır.

Yıllık ücretli izin hakkı isminden de anlaşılacağı üzere izin ve ücret olmak üzere iki ana unsurdan oluşmaktadır. Bu unsurlar kural olarak birbirinden ayrılması mümkün değildir. Diğer bir deyişle; yıllık ücretli izin hakkı iş ilişkisinin devamı sırasında serbest zamandan ayrı olarak ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. Bu durumun istisnası ise izin ücretinin avans olarak verilmesidir. Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen avans düzenlemesi belirli şartlara bağlanmıştır.

Öğretide de ileri sürüldüğü üzere, TBK 406. maddesinin 4. fıkrası yıllık ücretli izin bakımından kıyasen uygulanacak olursa, işçinin izin ücretini avans olarak alabilmesi için ilk şart yıllık ücretli izne hak kazanmış olması gerekir. Hak kazanılmayan izin ücretinin önden avans olarak verilmesi toplu izin uygulaması hariç olmak üzere kabul edilmemelidir. İzin ücretinin avans olarak istenebilmesi için işçinin zorunlu bir ihtiyacının olması gerekir. İzin ücretinin avans olarak verilebilmesi için talebin işçiden gelmesi ve zorunlu ihtiyaçlarını ispatlaması gerekir. Diğer şartlar ise TBK'da aranan şartlar ile aynıdır.

Ancak uygulamada tarafların anlaşarak serbest zaman hakkından feragat ederek sadece izin ücretini almayı ya da vermeyi kabul ettiği durumlar söz konusu olabilmektedir. Bu duruma ilişkin olarak yapılan ödemelerin avans olarak nitelendirilemeyeceği açıktır. İşveren tarafından yapılan ödemeler ise yıllık ücretli izin ödemesi olarak kabul edilmemelidir. Olası bir yargılama sırasında yapılan ödemelerin yıllık ücretli izin hesabından mahsup edilmemesi gerekir. Ancak talebin işçiden gelmiş olması ve işçiyi iki kere ödüllendirmemek adına da yapılan ücretlerin Türk Borçlar Kanunu 81.maddesi kapsamında değerlendirilip görülen bir davada yargıç bu şeyin Devlete bırakılmasına karar vermelidir.

ASSESSMENT OF PAYMENTS PAID UNDER THE NAME OF ANNUAL LEAVE FEE WITHOUT THE USE OF FREE TIME WHILE THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP CONTINUES

1. INTRODUCTION

The right to annual leave, which is a reflection of the right to rest regulated in the Constitution, is an inalienable and unassignable right by law. The purpose of this leave is for the employee to rest without having to earn a wage for the periods stipulated by law in exchange for working for a minimum of one year. Therefore, the predominant feature of the annual paid leave is to provide a long-term free time to the employee who is constantly working and to allow them to rest physically and spiritually.

In this study, it has been tried to explain the cases where the annual paid leave right is not used by giving only the wage while the employment contract is continuing, the legal nature of the payments made and whether it should be deducted from the annual leave fee.

2. METHODS

In our current study, we have focused primarily on the concepts of leave and wage, which are the two basic elements of the right to annual paid leave. As the worker cannot waive the right to leave, which is the first of the elements, while the business relationship continues, it is not possible for them to demand only their wages without using free time, pursuant to Articles 53/2 of the Labor Law No. 4857 and Article 425/2 of the Turkish Law of Obligations. The other basic element, the wage of the employee must be paid precedently and in advance before going on annual leave.

Subsequently, detailed information is given about the payment time of the annual paid leave and the advance payment. It is emphasized that advance payment can be paid in two ways. According to the first case, the advance leave fee is paid as an advance to a worker who is not yet entitled to annual paid leave, as a deduction to the annual leave wage that they will be entitled to in the future. According to the second situation, a worker who is entitled to annual paid leave and has not used the leave yet receives all or a part of their leave as an advance against the leave wage they will receive in the future before taking the leave. In this case, the leave will only be an actual leave, since the leave fee is paid to the employee.

3. RESULTS

In the light of the teachings and supreme court decisions that emerged in accordance with the information in the method part, the situation of not using free time despite paying a leave fee while the business relationship continues was examined. In conclusion, the payment of the leave to which the worker is entitled as a wage separate from the free time will come to the agenda only after the business relationship has ended, that the request or consent of the worker is not important in this regard, and that in accordance with the relative imperative provisions of the Labor Law, it should be protected even from the worker themselves when necessary; that the payments made under the name of annual leave fee without allowing the worker to use free time will not be deducted, and the payments made must be applied in Article 81 of the Turkish Law of Obligations.

4. DISCUSSION

In the discussion part of the study, it was emphasized that it is not possible to pay the leave fee while the business relationship is ongoing, but whether the payments made should be considered as an advance payment. Accordingly, in order for the leave to be paid in advance, the employee must be entitled to annual paid leave, a compulsory need of the worker must arise, the employer must be able to pay the advance wage as a matter of equity, and a payment must be made in proportion to the employee's service. Along with these conditions, the fee given now can be accepted as an advance.

5. CONCLUSION

As a result, the right to annual paid leave consists of two main elements: leave and wage, as the name suggests. As a rule, these elements cannot be separated from each

other. In other words, the right to annual paid leave does not turn into a wage apart from free time during the continuation of the business relationship and this right cannot be waived. The exception to this situation is that the leave fee is given in advance. The advance payment arrangement regulated in the Turkish Code of Obligations is subject to certain conditions. In practice, there may be cases where the parties agree to accept or provide only the leave fee by waiving the right to free time by agreement. It is clear that the payments made in relation to this situation cannot be considered as an advance payment. Payments made by the employer should not be considered as annual paid leave payments. Payments made during a possible trial should not be deducted from the annual paid leave payment. Nevertheless, in a case where the demand comes from the worker and the wages made in order not to reward the worker twice, the judge should let the State decide in a case that is evaluated within the scope of Article 81 of the Turkish Code of Obligations.

KAYNAKÇA

- Aydos, O.S. (2022). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Akyiğit E. (2021). *Bireysel İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Akyiğit, E. (2000). *1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Akyiğit, E. (2022). *İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Akyiğit, E. (2008). *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi 2. Cilt Madde 32-120*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Alpagut G. (2017). *İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi*, Ankara: On İki Levha Yayıncılık.
- Altıntop M. (2019). *Yıllık Ücretli İzin, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Başkent Üniversitesi.
- Anayurt, Ö. (2022). *Anayasa Hukuku Temel Kavramlar ve Türk Anayasa Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Antalya, G. (2019). *Marmara Hukuku Yorumu Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt: V/1, 2*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Arıcı, K. (2022). *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, Ankara: Gazi Kitapevi.
- Atar, Y. (2022). *Türk Anayasa Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Baycık, G. (2018). *İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi*, Ankara: İki Levha Yayıncılık.
- Bozkurt, A. (2018). *İş Yargılaması Usul Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çağlayan Aksoy, P. (2015). *Sebepsiz Zenginleşme Hukukunda İade Talebinde Bulunulmasını Engelleleyen TBK Madde 81 Hükmü Üzerine Bir İnceleme. Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, 31(4), 131-178.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., ve Özkaraca, E. (2022). *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Çöğenli, T. (1983). *Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, İstanbul: Üç Dal Neşriyat.
- Duman, B. (2021). *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2022). *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Eren, A. (2022). *Anayasa Hukuku Dersleri Genel Esaslar- Türk Anayasa Hukuku*,

- Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Ertürk, Ş. (2022). *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku*, Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Hüseyinli, N. (2020). *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Korkmaz F. ve Seyhun, N. (2019). *Bireysel İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., ve Baysal, U. (2022). *İş Hukuku*, Ankara: Lykeion Yayınları.
- Öz, T. (2012). Sebepsiz Zenginleşmeden Doğan Borç İlişkileri. Belen, H. ve Altay, İ. (Ed.). (2014). Prof. Dr. İsmet Sungurbey'e Armağan Borçlar Kanunu Genel Hükümler Konferansları Cilt III, (s.16-37). İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.
- Özdemir, H., Sert Sütçü, S., Doğan, M., Öcal Akipek, Ş., Öz T., Ceylan, E., Şenocak, K. ve Cumalıoğlu, E. (2023). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Polat, H.K. (2021). 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde *Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Senyen Kaplan, E.T. (2022). *Bireysel İş Hukuku*, Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Sümer, H.H. (2022). *İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Süzek, S. (2022). *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Tulukçu, B. (2012). *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı*, Ankara: Adalet Yayınları.
- Ulusoy Tuncal, Ö. (2010). *Yıllık Ücretli İzin*, *Yüksek Lisans Tezi*, Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Urhanoglu, İ. (2020). *Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Uşan, M.F. ve Erdoğan, C. (2022). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayınevi.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Ömer KURTAR
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	İbrahim SUBAŞI
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Ömer KURTAR, İbrahim SUBAŞI
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Ömer KURTAR, İbrahim SUBAŞI
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Ömer KURTAR, İbrahim SUBAŞI