

Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler

Mehmet Onat ÖZTÜRK*

Özet: Yıllık ücretli izni işveren tarafından kullandırılmadığında işçi, dinlenebilmek için işverene karşı eda davası açamamakta, dinlenme hakkını kendiliğinden kullanamamakta ve kullandırılmayan yıllık izinlerinin ücretini de iş sözleşmesinin devamı süresince talep edememektedir. Bu durumda işçinin, iş sözleşmesi herhangi bir sebeple sona erdiğinde bu izne ait ücretini istemekten başka başvurabileceği bir yol kalmamaktadır. Yıllık izin hakkına ilişkin uyuşmazlıklar bu şekilde sonuçlandırıldığında işçi, dinlenme hakkına kavuşmamaktadır. Bu haliyle yıllık iznin özü olan dinlenme hakkı değil sadece ücreti güvence altında olduğundan, İş Kanunu'ndaki yıllık izin (dinlenme) işçi hakkı değil, para cezasıyla yaptırımı bağlanmış işveren yükümlülüğü görünümündedir. Bu durumu, yıllık ücretli iznin çağdaş hukuktaki yeriyle ve iş hukukunun temel ilkeleriyle bağdaştırmak olanaklı değildir. Bu yüzden mevcut hukuki düzenlemelere ilişkin yorum, işçi iş sözleşmesinin devamı süresince dinlendirilmedikçe ve işçiye sözleşme sona erdiğinde de olsa sadece ücreti ödenmekle yıllık izin hakkının karşılanmış sayılamayacağı yönünde yapılmalıdır. Bu yaklaşım, yıllık izin hakkına ilişkin uyuşmazlıkların çözümünde Yargıtay ve öğreti tarafından varılan çeşitli sonuçlardan dönülmesini gerektirmektedir. Çalışmamızda esas olarak bunlara değinilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dinlenme Hakkı, Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Kullandırılmayan Yıllık İzin Ücreti, Aralıklarla Çalışma, İşçinin İşe İade Edilmesi

Payments Made With Regard to Labour Law Due to Unavailed Annual Paid Leave Rights

Abstract: When the annual paid leave is unavailed by the employer, the employee could not sue the employer for action for performance in order to rest, could not use his/her right to rest as such, and could not claim the wages for the unavailed annual leaves during the continuation period of the contract. In this case, there is not any other option for the employee to claim the wages for the unavailed

* Yrd. Doç. Dr., K.Ü. İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi

annual leave when the contract ends for any reason. When the issues about annual leaves are sold in such a way, the employee could not attain the right to rest. In this respect, since only the wage of the annual leave, not the essence of annual leaves is guaranteed, the annual leave (right to rest) does not seem as a right of labour but mostly as a employer liability imposed to sanction. It is not possible to accommodate this situation with the position of annual paid leave in modern law and with the basic principles of labour law. Therefore, the interpretation about the current legal regulations should be made in such a way that the annual paid leave right would not be fulfilled unless the employee was not allowed to rest during the contract period, even if the wage for the annual leave was paid at the end of the contract. This approach requires abandoning some decisions made by the Appeal Court and the doctrine. This study discusses in detail the issue mentioned above.

Keywords: Right to rest, Annual Paid Leave Right, Unavailed Annual Leave Wage, Intermittent Employment, Reemployment of the employee

Giriş

İnsan için temel bir gereksinim olduğundan uluslararası hukukta ve 1982 Anayasa'sında benimsenmiş dinlenme hakkına dayanmakta olan yıllık ücretli izin hakkı, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda işverenler açısından 'makul'¹ sayılabilecek düzeyde ve kolayca anlaşılıp uygulayabilecek kurallarla düzenlenmiştir. Kanun'da bu hakka ilişkin hükümlere bakıldığında yasa koyucunun; asgari ölçüler için taraf iradelerine değer vermeksizin, çalışılmış gibi sayılan hallerle birlikte bir yıllık hizmetinden sonra işçinin, takip eden yıl içinde, fiili çalışmasına bağlı eklerinden ve sosyal yardımlardan arındırılmış ücretini alarak, aslında kesintisiz bir süre dinlendirilmesini istediği anlaşılmaktadır. Bu sürede işçi ruhen ve bedenen yenilenecek, işine döndüğünde daha verimli çalışabilecektir.² Böylece yıllık ücretli izin hakkının kullanılması, sadece işçinin sağlığına değil, işin güvenli ve verimli yürütülmesine de yarar sağlayacaktır.³

Bu niteliğine karşın, özellikle toplu sözleşme düzeni dışında kalan iş ilişkilerinde yıllık ücretli izne ilişkin temel esaslardan uzaklaştığı, öngörülen para cezalarından etkin biçimde uygulanmadığı ve uygulanan para cezalarının ve yargı

¹ 93/104 sayılı direktife uygun olarak asgari dinlenme süresinin 4 haftaya çıkarılması gerektiği görüşü (Kılıçoğlu, 2005: 437)

² ...“yıllık izinlerin amacı” işçilerin dinlenerek sağlığını ve işgücünü koruması ve giderek onun yeniden güç kazanmasını sağlamaktır. (eyrenci vd., 2006: 250)

³ “Bu (işçinin dinlenebilmesi) işçinin sağlığı ve verimliliği için gereklidir.” (Şakar, 2005: 169); “...sağlığının korunması ve işgücünün yenilenmesi sağlanmaktadır.” (Süzek, 2006: 649)

kararlarının ise düzenlemelerin esas amacına ulaşılmasını sağlayamadığı görülmektedir. Uygulamada işçi yıllık ücretli izni işveren tarafından kullandırılmadığında dinlenebilmek için işverene karşı eda davası açamamakta, dinlenme hakkını kendiliğinden kullanamamakta ve kullandırılmayan yıllık izinlerinin ücretini de iş sözleşmesinin devamı süresince talep edememektedir. Böylelikle işsiz kalmayı göze alıp iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek olanağı⁴ dışında, izni kullandırılmadığında işçinin başvurabileceği tek yolun, sözleşme sona erdiğinde kullandırılmayan yıllık izne ait ücreti istemek olduğu benimsenmiş durumdadır. Ücretini almakla işçi dinlenmiş olamayacağına göre, hakkın özü (dinlenme hakkı) hukuki güvenceden yoksun bırakılmıştır. İş Kanunu'nun 103'üncü maddesinde, yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık halleri için işveren ve işveren vekili için öngörülen para cezaları da bu durumu değiştirmemektedir. Bu haliyle yıllık iznin özü olan dinlenme hakkı değil sadece ücreti güvence altında olduğundan, İş Kanunu'ndaki yıllık izin (dinlenme) işçi hakkı⁵ değil, para cezasıyla yaptırıma bağlanmış işveren yükümlülüğü görünümündedir.⁶ Bu durumu, yıllık ücretli iznin çağdaş hukuktaki konumu ve iş hukukunun temel ilkeleriyle bağdaştırmak olanaklı değildir.

Bu çerçevede, mevcut hukuki düzenlemelere ilişkin yorumun, işçinin mutlaka dinlendirilmesi, dinlendirilmedikçe hakkın karşılanmış olmayacağı yönünde yapılması gerekir. İş Kanunu'nda, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verileceği (İş Kanunu Madde 53/1), yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği (İş Kanunu Madde 53/2), işçinin yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanacağı (İş Kanunu Madde 54/4) kesin dille söylenmiştir. Böylece, bir yıllık izin kullanma döneminde işverenin izni kullandırmak, işçinin de kullanmak zorunda olduğu benimsenmiştir. (Süzek, 2006: 649) O halde kuralların dinlenme hakkının kendisini değil sadece ücretini güvence altına almak üzere konulduğu düşünülemez. Bu sebeple aslında izni süresi içinde kullandırılmayan işçiye, bunu talep veya hakkını kendiliğinden kullanmak⁷ olanağı tanınmalıdır. Ancak bu yönde geliştirilen görüşler uygulamada benimsenmemiştir.

Aşağıda ele alacağımız konularda görüşlerimiz dile getirilirken, uygulamadan tamamen uzaklaşmamak bakımından, kullandırılmayan yıllık ücretli iznin sadece

⁴ İşçinin fesih hakkına ilişkin görüşler için: (Sevimli, 2010: 40-47)

⁵ Ekonomik ve sosyal bir hak olduğu: (Akyiğit, Ekim 2011: 302), Hakkın niteliğine ilişkin Yargı Kararları temel alınarak yapılan değerlendirme için: (Özveri, 2007: 922)

⁶ Bu hak işçiyi gözetme borcundan doğuyorsa neden Borçlar Kanunu'na tabi olanlarla İş Kanunu'ndan dışlananlara tanınmamış olduğu sorusunun yanıtızsız kaldığı, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nu yürürlüğe girerse büyük bir boşluğu dolduracağı görüşü: (Akyiğit, 2011, Deniz İş, 302)

⁷ İstemesine rağmen yıllık ücretli izni işçiye işverence belirlenecek bir tarihte kullandırılmadığında ve yıllık izni kullanma döneminin bitmesine izin süresi kadar kaldığında, işverenin haklı menfaatlerini ihlal etmemek koşuluyla kendiliğinden izne çıkabilmesi gerektiği yönündeki görüş; (Soyer, 2002: 291-299)

ücretinin dava konusu olabileceği⁸ yaklaşımına bağlı kaldığımızı söylemekte yarar buluyoruz. Çalışmamızda İş Kanunu'ndaki yıllık ücretli izin hakkı tüm yönleriyle ele alınmayacak, bir kısmı öğretide de benimsenmiş bazı Yargıtay ilkeleri üzerinden, mevcut hukuki düzenlemelere bağlı kalınarak görüşlerimiz aktarılacaktır.

İş Sözleşmesi Sona Erdiğinde Yıllık İzin Hakkının Ücret Alacağına Dönüşmesi

Yargıtay, iş İlişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmaksızın, iş sözleşmesi sona erdiğinde yıllık izin hakkının ücret alacağına dönüştüğünü kabul etmekte⁹, buradan hareketle çeşitli sonuçlara ulaşmakta ve bu yaklaşımını İş Kanunu'nun 59'uncu maddesine dayandırmaktadır. 'Sözleşmenin Sona Ermesinde İzin Ücreti' başlıklı bu madde "iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir" hükmünü içermektedir.

Bu yasal düzenleme karşısında artık¹⁰, iş sözleşmesinin kim tarafından sona erdirildiğinin, sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının kullandırılmayan yıllık izin ücretinin talep edilmesi konusunda bir önemi bulunmamaktadır. Bu nedenle sözleşmeyi işverenin veya işçinin sona erdirmiş olması, sözleşmenin haklı nedenle veya süreli fesih yoluyla sona erdirilmesi ya da sözleşmenin fesih bildiri olmaksızın sona ermesi yahut geçersiz sayılması (Süzek, 2006: 659) fark yaratmayacaktır (Eyrenci vd., 2006: 259).

⁸ Yargıtay, hukuki yararı olduğundan işçinin, iş sözleşmesinin devamı sırasında yıllık izin hakkı olduğuna dair tespit davası açabileceğini de benimsemiştir. İşin mevsimlik iş olmadığı ve yıllık ücretli izin kullandırılması gerektiği yönünde tespit istemli dava: HD 09. E: 2008/36852. K: 2010/26733. T: 04.10.2010 Çalışma ve Toplum Dergisi, İnternet erişimi, http://www.calismatoplum.org/sayi28/abc/14_60.pdf, erişim tarihi: 30.01.2012, Hak edilen yıllık ücretli izin süresinin tespitine ilişkin: HD 09. E: 2008/36878. K: 2008/30782. T: 13.11.2008, (Kılıçoğlu, 2009: 660)

⁹ HD 09. E: 2008/27000. K: 2010/19572. T: 21.06.2010 Çalışma ve Toplum Dergisi, İnternet erişimi, http://www.calismatoplum.org/sayi28/abc/14_25.pdf, erişim tarihi: 30.01.2012

¹⁰ 1475 sayılı İş Kanunu'nun konuyu düzenleyen 56ncı maddesi 29/07/1983 tarih ve 2869 sayılı Kanun'un 11. maddesi ile değiştirilmeden önce "İşçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süresi için ödenecek olan ücreti hizmet akdinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesi halinde kendisine ödenir./Şu kadar ki, **17 nci maddenin 2 numaralı bendindeki durum sebebiyle hizmet akdinin işveren tarafından feshedilmesi halinde bu hüküm uygulanmaz.** İşveren tarafından hizmet akdinin feshedilmesi halinde 13 üncü maddede belirtilen bildirim süresiyle, 19 uncu madde gereğince işçiye verilmesi mecburi yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez" biçimindeydi. Değişiklikle koyu gösterilen bu hüküm kaldırılmış, 4857 sayılı Kanun'da ise "herhangi bir nedenle sona ermesi halinde" ifadesi eklenerek durum daha da açık hale getirilmiştir.

Sürece bağlı Yargıtay Kararları için: (Özveri, 2007: 937-938)

Öte yandan Yargıtay 59'uncu maddedeki ifadeyi, “yıllık izin hakkının ücret alacağına dönüştüğü” şeklinde yorumlamaktadır.¹¹ Yargıtay'ın bu yorumu öğretide de dile getirilen görüş ile uyumludur.¹² Oysa hükmün amacı ‘yıllık ücretli izin hakkını ücret alacağına dönüştürmek’ değil, ‘kullandırılmayan yıllık ücretli izin hakkının parçası ücret alacağının’ son ücret üzerinden hesap edilip işçiye ve hak sahiplerine¹³ ödenmesini sağlamaktır. Nitekim hükmün başlığı ve sözü bunu gerektirdiği gibi, gerekçesinde de baskın görüşe götüren bir ifadeye yer verilmiş değildir.¹⁴ Yargıtay'ın öğretide de benimsenen yorumu, kamu düzenine ilişkin, anayasal temel bir hak olan dinlenme hakkına ilişkin bu düzenlemeyi, aşağıda açıklanacağı gibi işverene karşı hakkın bütünü bakımından ‘yetersiz’ bir yaptırım hükmüne dönüştürerek, uygulamada “işverenin izni kullandırmak yerine parasını ödemeyi veya kimi zaman işçinin izni kullanmak yerine sözleşme sona erdiğinde topluca para almayı tercih etmesiyle” sonuçlanan bir dizi sakıncayı beraberinde getirmektedir.

Yıllık ücretli izin hakkı, dinlenme ve ücret hakkının bir araya gelmesinden oluşur. (Akyiğit, Ekim 2011: 299) Bir bütünü oluşturmakla birlikte kesinlikle aynı anlama gelmeyen bu kavramların her ikisi de işçinin belli bir süre çalışmasının karşılığı olarak ‘yıllık ücretli izin hakkı’ adıyla aynı anda doğar. Yıllık izin hakkının muhatabı olan işveren, bunu oluşturan dinlendirme ve ücret ödeme borçlarını kural olarak aynı zamanda yerine getirmek zorundadır.¹⁵ Bunlardan birini yerine getirmekle diğerini karşılamış olamayacağı gibi, her ikisi yerine getirilmeden bütünü oluşturan yıllık izin hakkı da karşılanmış olamaz.¹⁶ Bu açıdan, yıllık ücretli izin hakkının sadece dinlenme ya da sözleşme sona erdikten sonra bile olsa sadece ücret hakkına dönüşebileceği düşünülmemelidir.¹⁷

¹¹ Bazı kararlarda “yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür” (HD 09. E: 2007/23691. K: 2008/21760. T: 22.07.2008) ya da “sözleşmenin fesih anı, yıllık ücretli izin hakkının ücrete dönüşmesi, bir başka anlatımla izin ücretine hak kazanma zamanı olarak Kanun'da belirtilmiştir” (HD 09. E: 2007/36610. K: 2009/6793. T: 16.03.2009) ifadesine yer verildiği görülmüştür. Kararlar için: (Çil, 2009: 412 ve 420)

¹² (Süzek, 2006: 659; Eyrenci vd., 2006: 259, Aktay vd., 2011: 241): Burada yazarlar Yargıtay görüşünü aktarmışlardır.

¹³ 1475 sayılı Kanun Döneminde de yıllık izin alacağının şahsa sıkı sıkıya bağlı olmadığı: (Kurt, 2006: 419), Burada gösterilen HGK. E: 2000/9-1070. K: 2000/1103. T: 05.07.2000

¹⁴ Hükmün gerekçesinde “İş sözleşmesinin sona ermesinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin ücretine ilişkin 1475 sayılı Kanununun 56 ncı maddesi esas itibarıyla korunmuş, ancak yıllık izin ücretine ilişkin zaman aşımı süresine açıklık getirilmiştir” denilmekle yetinilmiştir. Gerekçe metni: (Şakar, 2009: 563)

¹⁵ “Yıllık dinlendirme izninin özünde ücretin ödenmesine devam düşüncesi hakimdir.” (Tunçomağ vd., 2005: 165); (Aktay vd., 2011: 235)

¹⁶ Yıllık ücretli İzin hukuki niteliği konusunda farklı teoriler için (Akyiğit, 2000: 31)

¹⁷ Kural olarak birlikte talep edilip/sağlanacağı fakat sözleşme sona erdiğinde birlikte sağlama olanağı kalmadığından sadece ücretinin talep edilebileceği: (Akyiğit, Ekim 2011: 299)

İş Kanunu'na göre işçi yıllık ücretli izin süresinde çalışmaz ancak ücretini alır. İzni kullandırılmayan işçiye ödenen ücret, çalışmasının karşılığı olarak ödenmiştir. İş sözleşmesi sona erdiğinde kullandırılmayan yıllık ücretli izinler için ödenen ücret, çalışmadan alması gereken ücreti karşılar. Böylece yıllık ücretli izin kullandırılırsa hem dinlenecek hem de ücret alacak işçiye, iş sözleşmesi izin kullandırılmadan sona erdiğinde ödenen izin ücretiyle, işçinin dinlenme hakkı karşılanmış sayılamaz. Burada bir yaptırım eksikliği olduğu açıktır.

İş sözleşmesinin sona ermesiyle kullandırılmayan yıllık ücretli izinlerin ücretinin ödenmesine ilişkin çok sayıda yargı kararının bulunması aslında bu yaptırım eksikliğinin sonucudur. Özellikle hak edilen son yıllık izin dışında¹⁸, önceki bir yıllık dönemler içinde kullandırılmayan yıllık izinler için işverenin bu hakkın hem ücret hem de dinlendirme kısmından sorumlu olduğunu düşünmek gerekir. İş Kanunu, her yıllık iznin, hemen sonraki bir yıllık dönem içinde kullanılmasını öngörmektedir. (Demir, 2011: 227; Süzek, 2006: 651; Çelik, 2011: 372) Bu durum, 54'üncü maddede "İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55'inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır" biçiminde ifade edilmiştir. Ancak işçi iznini istediği zaman kullanamaz, sistem içinde ve fiilen bunu işveren belirlemektedir.¹⁹ İşverenin (veya işveren vekilinin), İş Kanunu'nun 103'üncü maddesine göre para cezası ödemesi²⁰ de sözü edilen yaptırım eksikliğini kaldırmamaktadır. Para cezası uygulansa da işveren işçiyi dinlendirmemiş ve işçi hala dinlenmemiş, işçinin dinlenmemekle maruz kaldığı yıpranma giderilmemiştir.²¹

İşçiye, sözleşmenin sona ermesiyle son ücret üzerinden ödenen yıllık izin ücretiyle, sözleşme sona erdikten sonra dinlen demek de hakkın özü ve niteliğiyle bağdaşmaz. İş Kanunu'ndaki yıllık ücretli izin hakkı, sadece iş sözleşmesinin tarafı olan işverene karşı ileri sürülebilmeyle nispi nitelikte bir hak olup, işçiye iş sözleşmesinin devamı süresince kullanılmak üzere tanınmıştır. Bu yüzden iş

¹⁸ Hak edilen son yıllık iznin dinlendirme bölümünden işvereni sorumlu tutmak ise her durumda doğru olmayabilir. Örneğin sözleşmeyi haklı nedeni olmaksızın işçinin feshettiği durum böyledir. Feshetmeseydi hak edilen son izni, içinde bulunulan son bir yıllık dönemde kullandıracaktı denilebileceğinden, bu durumda işverenin 59uncu madde gereği sadece hak edilen izin ücretinden sorumlu olacağı fakat işçiyi dinlendirmemiş sayılamayacağı söylenebilir. Öte yandan diğerleri gibi hak edilmiş olan son yıllık izinle öncekiler arasında bu çeşit bir ayrıma gitmenin pratikte önemli bir fark yaratmayacağını, işi daha da karıştıracığını söylemek mümkündür.

¹⁹ "İşveren yıllık izni kullandırmak zorunda olduğundan işçinin talebi olmasa dahi, izin tarihini tespit etmekle yükümlüdür." (Mollamahmutoğlu, 2004: 718); (Tunçomağ vd. 2005:168);

²⁰ İş Kanunu'nun 103'üncü maddesi, yıllık izni 60'ıncı maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için para cezası verileceğini düzenlemektedir.

²¹ İşçinin işte harcadığı enerjinin (potansiyel/kinetik) karşılığının dinlenme ile karşılanmasının zorunlu olduğu açıklaması: (Kılıçoğlu, 2005: 444)

sözleşmesinin sona erdiği dönemde işçinin dinlendirildiği düşünmek mümkün değildir.²² Üstelik Kanun bundan öteye gidip, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde, yıllık ücretli izin süreleri ile bildirim süresi ve yeni iş arama izinlerinin iç içe giremeyeceğini söyleyerek²³, işçinin sözleşme süresi içinde kalan bazı dönemlerde ücret almasına rağmen çalıştırılmaması halini bile, dinlendirme saymamıştır.²⁴ Yine işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri de yıllık izne mahsup edilemeyecektir.²⁵ Hatta Yargıtay'ın aksi hesap yöntemlerini benimsediği görülmekle birlikte, örneğin 14 gün izin hak edildiğinde verilen 5 günlük ücretli izin, yıllık ücretli izin hakkından mahsup edilememelidir.²⁶ Çünkü İş Kanunu'nun 56'ncı maddesine göre; 53'üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.²⁷ Bu durumda 14 günlük izin, 10, 2, 2 veya 10, 3, 1 şeklinde bölünerek uygulanabilecektir (Mollamahmutoğlu, 2004: 719).

Bu arada 59'uncu maddedeki gibi bir düzenlemenin, yıllar yılı biriktirilmiş yıllık ücretli izin hakkıyla ilişkili olmaması gerektiğini söylemek gerekir. Çünkü ilgili

²² Bu bakımdan “işyerinden ayrıldıktan 10 yıl sonra tekrar işyerinde çalışmaya başlayan bir kişi için, bekleme süresi açısından böyle bir birleştirme (yıllık ücretli izin hakkı kazanmak bakımından aranan bir yıllık çalışma süresinin tespiti için önceki ve sonraki çalışma sürelerinin toplanması kastediliyor) Yasanın özünü oluşturan dinlenme kavramı ile pek bağdaşmaz” görüşüne katılmak mümkün değildir. Görüş için bkz: (İnce, 2007: 60); “...veya çalışma sürelerinin arasında uzunca sürenin geçmiş olmasının bir önemi yoktur” Aksi yönde Yargıtay karar: HD 09. T: 25.02.1988, 215/1681 (Sümer, 2009:327-328); Ayrıca bize göre, dinlenme hakkının kendisi veya bir çalışma süresi zaman aşımına uğrayamaz. (Aşağıda 4 no.lu başlık altında)

²³ Hükmün lafzından hareketle, sözleşmeyi işçi feshettiğinde bu sürelerin iç içe girebileceği kabul edilmektedir. HD 09. E: 2008/27000. K: 2010/19572. T: 21.06.2010 Çalışma ve Toplum Dergisi, İnternet erişimi,

http://www.calismatoplum.org/sayi28/abc/14_25.pdf, erişim tarihi: 30.01.2012 (İş Kanunu Madde 59/2: İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17 nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27 nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.), aynı görüş: (Akyiğit, 2006: 305)

²⁴ Fakat Yargıtay bir kararında, işçiye 2 yıl süreyle çalıştırılmadığı halde ücreti ödendiğinden bu sürenin, işçinin, bu süreden önce hak edip de kullanmadığı yıllık ücretli izinlere sayılması gerektiğine karar vermiştir. HD 09. E: 2006/17755. K: 2007/3533. T: 15.02.2007, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 14, internet erişim:

<http://www.calismatoplum.org/sayi14/abc/9daire/20.doc>, erişim tarihi: 30.01.2012

²⁵ İş Kanunu, Madde 56/4, Yıllık Ücretli İznin Uygulanması.

²⁶ “Örneğin Yıllık ücretli izin süresi dört bölüme ayrılamaz. Ayrılırsa izin kullanılmamış sayılır. Sözleşmenin son bulması halinde tamamı alacak davasına konu olur.” (Kılıçoğlu, 2005: 451); Hükmün nispi emredici nitelikte olduğu, işçi işveren arasındaki denge gerekçesiyle de olsa esnetilemeyeceği: (Özveri, 2007: 936-937)

²⁷ “Aksi halde bölük pörçük verilen izinlerin yıllık ücretli izin değil de idari izin mi sayılacağı sorusuyla karşılaşılır” (Akyiğit, 2006: 305)

hükümler bütün halinde incelendiğinde, Yasa Koyucunun bu iznin kesin olarak ve zamanında kullanılmasını sağlamak istediği açıktır.²⁸ Bu sebeple aslında bu çeşit bir hükmün, hak edilen son izin için Kanun'da yer alması gerekir. Böylece son bir yıllık hizmet sebebiyle hak kazanılan ve sözleşmenin sona erdiği sonraki bir yıllık hizmet dönemi içinde kullandırılması gereken izin hakkı kullanılmadan sözleşme herhangi bir sebeple sona erdiğinde, fiili imkânsızlık nedeniyle artık dinlendirilemeyecek işçinin, hiç değilse hak ettiği izin ücretini alması sağlanmalıdır. Fakat gelinen noktada iznin fiilen kullandırılması sağlanamadığı gibi sözleşme devam ettiği sürece ücretinin de istenemeyeceği görüşü benimsendiğinden²⁹, hüküm biriktirilmiş izinlerle ilişkilendirilerek, hakkın ve düzenlemelerin özülle çelişkili bir durum yaratılmıştır.

Açıklanan nedenlerle iş sözleşmesi sona erdiğinde kullandırılmayan yıllık izin hakkının ücret alacağına dönüştüğü değil, zaten hak edilmiş olan (dinlenme hakkına bağlı) ücret alacağının, İş Kanunu'nun 59'uncu maddesi gereği son ücret üzerinden hesap edilip işçiye veya hak sahiplerine ödenmesi gerektiği kabul edilmelidir. Böylece işveren ücret ödemekle dinlendirme yükümünden kurtulmuş sayılamaz. Bu kabulün çeşitli sonuçlarına ve özellikle aralıklarla çalışılması durumunda yıllık izin hakkı üzerindeki etkilerine aşağıda yeri geldikçe değinilecektir.

Aralıklarla Çalışmada Yıllık Ücretli İzin Süresinin Belirlenmesi

Aralıklarla yapılan çalışmalarda, önceki dönemde izinlerin tam olarak kullandırılması ve Yargıtay kararlarında 'tasfiye' olarak adlandırılan 'işçinin önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretlerinin tam olarak ödenmesi' hallerinde, sonraki çalışmasında işçinin kaç gün yıllık ücretli izin hak edeceği belirlenirken, önceki çalışma süresi dikkate alınmamaktadır. Bunun somut anlamı, sözü edilen durumlarda, işçinin sonraki çalışmasında yeniden ilk beş yıl için 14 gün izin hak edecek olmasıdır.

²⁸ "Yıllık ücretli iznin niteliği, bunun işçi açısından mutlaka kullanılmasını, işveren bakımından da mutlaka kullandırılmasını gerektirir." (Süzek, 2006: 649)

²⁹ "İş ilişkisi devam ettiği sürece yıllık ücretli izin alacağı muaccel olamayacaktır. Zira izin alacağı ancak akdin sona ermesi halinde muaccel hale gelecektir." HD 09. E: 2004/29557. K: 2005/109. T: 10.01.2005, Corpus (Mevzuat ve İçtihat Programı) Versiyon 2.1.17.10

"Davacı hakem çalışmakta olduğu işyerinde geçen yıllara ait yıllık ücretli izin alacağının hüküm altına alınmasını istemiş ve mahkemece de istek doğrultusunda karar verilmiş ise de, hizmet sözleşmesinin devamı sırasında geçmiş yıllara ait kullandırılmayan izin karşılığının istenmesi olanağı yoktur. Aksi halde, işçi sırf para alabilmek düşüncesi ile izin hakkını kullanmaktan vazgeçme olanağına sahip olur ki, bu durum Anayasa'da da güvence altına alınmış olan dinlenme hakkına aykırılığı oluşturur. Hukuk Genel Kurulu'nun ve Dairemizin yerleşmiş içtihatları da bu doğrultudadır. O halde karar bozulmalıdır." HD 09. E: 1996/507. K: 1996/1779. T: 12.02.1996, Corpus (Mevzuat ve İçtihat Programı) Versiyon 2.1.17.10

İş Kanunu'nun Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri başlıklı 53'üncü maddesinde, işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin, hizmet süresine göre belirleneceği ve onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin yirmi günden az olamayacağı belirtilmiştir.³⁰

Aynı ifadelere Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesinde de yer verilmiş, burada ayrıca işçinin izin süresinin, iznini hak ettiği tarihteki³¹ hizmet süresine ve 4857 sayılı Kanunun 55'inci maddesine göre belirleneceği hükme bağlanmıştır.

Sözü edilen düzenlemelerden, işçinin kaç gün³² yıllık ücretli izin hak edeceğinin tespitinde esas alınacak hizmet süresinin belirlenmesinde, çalışmanın aralıklı olup olmadığı'nın önemi olmadığı³³ anlaşılmaktadır.³⁴ Nitekim Yargıtay, İş Kanunu'nun 54'üncü maddesinin 1'inci fıkrasından hareketle "işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerektiğini" belirterek bunu kabul etmektedir.³⁵

Kesintisiz çalışma halinde izin hesabı yapılırken, önceki dönemlerde kullandırılan izinlerin, sonradan hak edilecek iznin süresinde olumsuz bir etkisi olmaz. Diğer bir deyişle, önceki birer yıllık dönemlerde hak edilen izinlerin kullanılıp kullanılmadığı, sonraki yıl kaç gün ücretli izin kullanılacağı'nın tespitinde dikkate alınmaz. Hatta kullanılan izin süresi, izni hak etmek bakımından aranan bir yıllık dönemden de düşülmez. Kanundaki ifadeyle, işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi, yıllık izin bakımından 'çalışılmış gibi sayılan' hallerdendir (İş Kanunu Madde 55/k). Kanunun 54'üncü maddesi, işçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresinin, bir önceki izin hakkının 'doğduğu'

³⁰ Hükmün amacının genç işçilerle belirli yaşın üzerindeki işçilerin fiziki açıdan korunmalarını sağlamak olduğu, (Süzek, 2006: 655)

³¹ Bu ifadenin Kanun'un 53 ve 54'üncü maddelerinde gösterilen esaslarla çeliştiği: (Mollamahmutoğlu, 2004: 714)

³² Gün olarak ifade edilen izin süresi aslında işgünüdür. Ancak sözleşmenin sona ermesi halinde ücret ödenirken gün olarak alınır. Cumartesi iş günüdür. (Şakar, 2005: 173/174), Sözleşmelerle izin süresinin izne rastlayan cumartesiler kadar uzatılması kararlaştırılabilir. (Mollamahmutoğlu, 2004:715)

³³ "... kesintisiz çalışmış olması da zorunlu sayılmamalıdır." (Süzek, 2006: 650)

³⁴ Ancak İş Kanunu'nun 53'üncü maddesinin 3'üncü fıkrasına göre "Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz."

³⁵ Bir yıldan az süreli mevsimlik işlerle kampanya işlerinde yıllık ücretli izin hakkı tanınmamasının Anayasa ile uyumlu olduğu, çünkü işçi çalışmadığı sürede dinlendiğinden, dinlenme hakkının kendiliğinden gerçekleştiği görüşü. (Kılıçoğlu, 2005: 436 ve 438), Görüş, işçinin askı döneminde çalışmayacağı varsayımına dayanmaktadır. Bu şekilde bakılırsa aralıklı çalışmalarda da yıllık ücretli izin hak edilmemesi gerektiği iddia edilebilir. Oysa işçi ancak çalışma döneminde ücret alarak çalışmazsa yıllık ücretli izin anlamında dinlenmiş sayılabilir. Kanun bu özellikteki bazı çalışmama hallerini dahi dinlenme saymamaktadır.

günden başlayarak hesaplanacağını söylerken de aynı şeye işaret etmektedir. Yıllık ücretli izin süresi çalışmış gibi sayılan hallerden olduğundan, kıdem ve ihbar tazminatları hesaplanırken de hizmet süresinden düşülmemektedir.

Kesintisiz çalışma halinde, önceki yıllarda iznin kullandırılmasının, sonraki yıl hangi tarihte kaç gün ücretli izin kullanılacağını tespitinde hiçbir önemi olmadığına göre, aralıklı çalışma halinde bunun aksini kabul etmek bize göre kanuna uygun bir yaklaşım sayılmaz. Kanun 54'üncü maddede çalışma sürelerinin birleştirileceğini söylerken, bu ve diğer maddelerle işçinin mutlaka dinlendirilmesi gerektiğini de kurala bağlamaktadır. Buna göre Kanuna uygun davranıldığında, birleştirme zaten işçi dinlendirilmişken yapılacaktır.

İşçiye kullanmadığı izin ücretlerinin önceki sona ermeye bağlı olarak ödenmiş olduğu durumda ise bu, kullandırılmayan izin süresince işçinin işyerinde fiilen çalıştırıldığı anlamına gelir. İşçi işveren yararına çalıştırılmış, bunun ücretini almış, dinlendirilmemiştir. İşçinin dinlendirildiği dönemin dahi sonraki çalışma süresine eklenerek izin süresinin belirlenmesi gerektiğini düşündüğümüzden, dinlendirilmeyip sadece ücretinin ödendiği durum için aksini düşünmek mümkün olmamalıdır.³⁶

Aralıklarla Çalışmada Önceki Dönemden Artan Sürenin Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanılmasındaki Etkisi

İşçinin içinde bulunulan yıl kaç gün yıllık ücretli izin kullanacağı belirlenirken, işçinin toplam hizmet süresi dikkate alınır. Oysa işçinin yıllık izin hak edip etmediğinin tespitinde önemli olan, işe başlama tarihinden³⁷ veya son yıllık izni hak ettiği tarihten itibaren, çalışılmış gibi sayılan haller dahil bir yılın geçip geçmediğidir. Kanunda 'bir yıl' denildiğinden, yıllık iznin hak edileceği tarih, bir sonraki yılın işe başlanan ay ve günü olmalıdır. Çalışılmayan ve çalışılmış gibi sayılmayan sürenin, bu tarihe eklenmesi gerekir.

İşçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki aralıklarla çalışmasında işçinin hangi tarihte yıllık izin hak edeceği belirlenirken, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan arta kalan süreler sonraki çalışmalarına eklenmektedir. Ancak bazı Yargıtay kararlarında, önceki dönemde izinlerin kullandırıldığı veya önceki feshe bağlı olarak ücretinin ödenmiş olduğu durumlarda, arta kalan sürenin sonraki çalışmaya eklenmeyeceği ifade edilmektedir.³⁸

³⁶ İzinler kullandırılrsa veya sona erme ile ücreti ödense bile önceki çalışma süresinin dikkate alınması gerektiğini, 54üncü madde hükmüne dayandıran görüş: (Özveri, 2007: 929-930). Yazar, önceki sürenin eklenmemesinin, kıdemli işçiyi daha fazla dinlendirmek isteyen yasanın bu amacıyla da çeliştiğini ifade etmektedir.

³⁷ İş sözleşmesinin yapıldığı gün değil, işçinin işe başladığı gün olduğu: (Mollamahmutoglu, 2004:708)

³⁸ HD 09. E: 2006/12556. K: 2007/1252. T: 30.01.2007, (İNCE, 2007: 57).

İş Kanunu'nun 54'üncü maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı, hiçbir şart aranmaksızın hükme bağlanmıştır. Üstelik hükme göre, bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin, aynı işverenin işyerlerinde İş Kanunu kapsamına girmeksizin³⁹ geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılacaktır. Hükümde kesintisiz çalışma, aralıklı çalışma ayrımı yapılmadığından, aralıklarla çalışma durumunda da çalışma süresi birleştirilmelidir.⁴⁰ Zaten aynı işyerindeki sürelerin birleştirilmesinden, ancak değişik zamanlarda yapılan iş sözleşmeleri bulunduğu durumda söz edilebileceği de açıktır. (Soyer, 1991: 29)

Aralıklı çalışma halinde işçinin *kaç gün* yıllık izin hak edileceğinin tespiti bakımından gerekli olan hizmet süresinin belirlenmesinde, önceki çalışmanın her durumda dikkate alınması, böylece tasfiye yaklaşımından vazgeçilmesi gerektiği yönündeki görüşümüzün gerekçesi yukarıda açıklanmıştır. Aynı gerekçeler artan sürenin eklenmesi bakımından da geçerlidir. Burada ek olarak, önceki dönemde kullandırılan izinlerle, kullandırılmayan izinler için yapılan ödemenin, bir yıldan artan süreyle hiçbir bağının olmadığına dikkat çekilmelidir. Bir an için tasfiye yaklaşımı benimsense bile, tasfiye edildiği kabul edilebilecek dönemin, ancak bir yıldan artan sürenin dışında kalan çalışma süresi olabileceği düşünülmelidir. Bu sebeple tasfiye düşüncesi benimsense de benimsenmese de yıllık iznin hak edileceği günün belirlenmesi bakımından önceki çalışma döneminde bir yıldan artan süre, mutlaka sonraki çalışmaya eklenmelidir.

Aralıklı çalışmalar arasında kalan dönemin uzunluğunun, çalışma süresi zamanaşımına da uğrayamayacağından, bir yıldan artan sürenin sonraki çalışmada dikkate alınması bakımından da etkisi olamaz. Bu arada; kıdem tazminatıyla, yıllık ücretli izin hakkı amaçları ve kurallarıyla tamamen farklı kurumlar olduğundan,⁴¹ işçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz.

Kararda bu düşüncesini Yargıtay "4857 sayılı Kanun'un 54'üncü maddesi hükmünün işçinin önceki dönem çalışmalarının tasfiye edilmediği hizmet süreleri bakımından bir anlamı bulunmaktadır" şeklinde ifade etmiştir.

³⁹ Sözleşmeli Personel statüsünde geçen dönemlerin 4857 madde 54/1 kapsamında değerlendirilemeyeceği: HD 09. E: 2007/32544. K: 2009/783. T: 02.02.2009, Çalışma ve Toplum Dergisi, sayı:22, s: 323-326, Aksi görüş: (Başerzi, 2011: 131)

⁴⁰ Hükümde tasfiye edilen edilmeyen iş sözleşmesi ayrımı yapılmadığı (Özveri, 2007: 930)

⁴¹ HD 09. E: 2006/12556. K: 2007/1252. T: 30.01.2007, (İnce, 2007: 57). Yargıtay bu kararında Yıllık Ücretli İzin ile Kıdem tazminatı arasında ilişki kurmaktadır.

Yıllık İzin Ücretine Uygulanan Zamanaşımının Aralıklı Çalışmalardaki Etkisi

Uygulamada, kullanılmayan yıllık izin alacağı için zamanlaşımının iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlayacağı ve yıllık izin özde bir dinlenme hakkı olduğundan aralıklı çalışmalarda önceki dönemin zamanlaşımına uğramayacağı kabul edilmektedir. Yargıtay'ın bu yaklaşımı, ulaşılan sonuç bakımından yukarıda açıklanan düşüncemizle uyumludur. Ancak yıllık ücretli izin hakkının özülle ilgisi olmaksızın, zaten çalışma süresinin zamanlaşımına uğraması diye bir şey düşünülemez.

Yukarıda belirtildiği gibi, iş sözleşmesi sona erdiğinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, yıllık ücretli izin hakkı ücret alacağına dönüştüğü için değil, işçi bu ücreti zaten hak ettiği ve İş Kanunu'nun 59'uncu maddesinde açıkça düzenlendiği için isteyebilir. Kanun koyucu, ifa imkânsızlığı nedeniyle artık dinlendirilemeyecek işçinin, hak etmiş olması bakımından hiç değilse bu süreye ait ücretini almasını istemiştir. Hükmün birinci fıkrasındaki zamanlaşımı, dinlenme hakkına değil, kullandırılmayan izin ücretine ilişkindir. Zamanlaşımının sona erme ile işlemeye başlaması, kullandırılmayan izinlere ait ücretin, son ücret üzerinden, bu tarihten itibaren istenebileceğinin⁴² benimsenmiş olmasındandır.⁴³ Zamanlaşımı süresi 5 yıldır (İş Kanunu Madde 32/8). Bilindiği gibi zamanlaşımı, hak düşürücü süreden farklı olarak, hakkı ortadan kaldırmaz. Bu nedenledir ki Mahkemece resen dikkate alınmaz.

Sözleşmenin sona ermesiyle yıllık ücretli izin hakkının ücret alacağına dönüştüğü kabul edildiğinde, 5 yıllık zamanlaşımı süresi, bizzat yıllık izin hakkını etkilemiş olacaktır. Oysa yıllık ücretli izin hakkıyla yıllık ücretli izin alacağı birbirinden farklı kavramlardır.⁴⁴ Dinlenme hakkının zamanlaşımına uğramaması gerekir. Kendiliğinden kullanma veya mahkeme yoluyla talep olanağı tanınmayan bir hak zamanlaşımına uğrayamaz. Hakkın özü (dinlenme hakkı) fiili imkânsızlık nedeniyle sözleşmenin sona ermesinden sonra da talep edilememektedir. Üstelik kanun koyucunun amacına aykırı⁴⁵ görünse de uygulamada, yıllık izin hakkı doğduktan sonra, sözleşme devam ettiği sürece kullanılabilen, bu hak çalışırken geçen süreden etkilenmemektedir.⁴⁶ Bir işçiye halen çalıştığı işyerinde, örneğin 7 yıl önce hak ettiği izni kullandırılabilen, işçi sözleşmenin devamı sırasında hiç izin

⁴² HD 09. E: 2000/9-1079. K: 2000/1103. T: 05.07.2000, (Şakar, 2009: 565)

⁴³ İş Kanunu'nun 59uncu maddesinden başka, 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 128'inci maddesine göre de: - Müruru zaman alacağın muaccel olduğu zamandan başlar, alacağın muacceliyeti bir ihbar vukuuna tabi ise müruru zaman bu haberin verilebileceği günden itibaren cereyan eder.

⁴⁴ HD 09. E: 2000/9-1079. K: 2000/1103. T: 05.07.2000, (Şakar, 2009: 566)

⁴⁵ Yıllık izinlerin birleştirilerek kullandırılmasının, işçinin dinlendirilmesi amacına ters düşeceği: (Eyrenci vd., 2006:256)

⁴⁶ HD 09. E: 2007/38467. K: 2009/1029. T: 09.04.2009, (Çil, 2009: 411)

talep etmemiş olsa da sözleşmenin sona ermesiyle ücretini isteyebilmektedir.

Çalışmanın aralıklı olması, bu uygulamadan uzaklaşmasını gerektirmez. 59'uncu maddedeki zamanaşımı, iş sözleşmesinin yeniden kurulmadığı, böylece bir daha dinlenme hakkını kullanma olanağının bulunmadığı haller için geçerli sayılmalıdır. Böylece sözleşme yeniden kurulduğunda ücret açısından zamanaşımı işlemez.⁴⁷ Sözleşme ikinci defa sona erdiğinde, önceki ve sonraki dönemlerde hak edilen ancak kullandırılmayan yıllık ücretli izin sürelerine ait ücret alacağı için zamanaşımı, ikinci fesih tarihinden itibaren yeniden başlamalıdır.

Sonraki iş sözleşmesinin, 5 yıllık zamanaşımı süresinden sonra kurulmuş olması da sonucu değiştirmemelidir. Çünkü ücretin zamanaşımına uğraması, izin hakkının ücret alacağına dönüştüğü düşüncesini benimsemediğimizden, yıllık ücretli izin hakkının özü olan dinlenme hakkını ortadan kaldıramaz. Üstelik zamanaşımı, ücret alacağının kendisini dahi ortadan kaldırmamaktadır. Sadece talep edilebilirliği üzerinde etkilidir.

Fili Çalışmanın İşe İade Davasıyla Kesilmesinin Yıllık Ücretli İzin Hakkına Etkisi

İş Kanunu'nun 59'uncu maddesinin açık hükmü gereği, kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret, işçinin kendisine veya hak sahiplerine son ücret üzerinden hesaplanarak ödenir. 57'nci maddenin ikinci fıkrasının 50'nci maddeye yaptığı gönderme nedeniyle, yıllık iznin hesabında çıplak ücret esas alınmaktadır.⁴⁸

İşe iade davası sonunda iş sözleşmesi işçi işe başlatılmadığı tarihte feshedilmiş sayıldığından, Yargıtay İş Kanunu'nun 59'uncu maddesindeki anılan hükümden hareketle, önceki düşüncesinden uzaklaşarak⁴⁹, izin ücreti hesabında işçinin işe başlatılmadığı tarihte alması gereken ücretin dikkate alınması gerektiğini kabul etmiştir. Yargıtay'ın 4 aya kadar olan boşta geçen sürenin bitim tarihindeki ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğini benimsediği dönemde, sadece ücreti ödenen 4 aya kadar olan çalışma süresini hizmet süresine eklediği, geri kalan süreyi bu dönemde sözleşmenin askıda olduğunu kabul ettiğinden dikkate alınmadığı bilinmektedir.⁵⁰ İşe iade anına kadar işçinin çalışma isteğinin haksız

⁴⁷ "... ve iş ilişkisi devam ettiği sürece zamanaşımı işlemez." (Akyiğit, 2006: 305), Yazarın ifadesi aralıklı çalışmaya ilişkin değildir. Sözleşme sona ermeden önceki dönem kastedilmiştir.

⁴⁸ İş Kanunu Madde 50 - Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz., HD 09. E: 2007/39610. K: 2009/6793. T: 16.03.2009 (Kılıçoğlu, 2005: 667))

⁴⁹ "Yine kullandırılmayan izin ücretleri yönünden hesaplama, 4 aya kadar olan boşta geçen sürenin bitim tarihindeki ücret üzerinden yapılmalıdır." HD 09. E: 2007/34286. K: 2008/31520. T: 19.11.2008, (Çil, 2009: 416)

⁵⁰ HD 09. E: 2007/33416. K: 2008/30685. T: 11.11.2008, (ÇİL, 2009: 418)

biçimde işverence kabul edilmediği düşünüldüğünde⁵¹ ve nihayet sözleşmenin sona ermiş sayıldığı andaki ücreti esas alındığından artık tüm süreyi dikkate almakta tereddüt edilmemelidir.⁵² İşçi işe iade edildiğinde de ne zaman ve kaç gün yıllık izin kullanılacağına hesabında, işe iade sürecinde geçen zaman hizmet süresinden sayılmalıdır.⁵³

Yargıtay, işe iade davasını kazanan işçi işe iade edilirse sözleşme hiç sona ermemiş sayılacağından izin ücreti istenemeyeceğini, bu durumda daha önce işçiye kullandırılmayan izinler karşılığı olarak ödenmiş olan izin ücretlerinin de işverence geri istenebileceğini, ödenen ücretin işçinin kullanmadığı izin hakkına sayılmasının doğru olmayacağını benimsemiştir. Bu sebeple Yargıtay kararlarında, işçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip edilemeyeceğinin, işe iade davasının sonucuna göre belirleneceği söylenmektedir.⁵⁴ Aslında burada belirleyici olan sadece davanın sonucu değil, iade sürecinin sonucudur. Çünkü dava işe iade kararıyla sonuçlansa bile işveren işçiyi işe iade etmeyebileceğinden, davanın sonuçlanmasıyla iade süreci sona ermemektedir.

Yargıtay'ın bu görüşlerinden hareketle, işe iade kararına rağmen işçi işe iade edilmemiş ve geçersiz sayılan fesih tarihinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücretinin işçiye ödenmiş olduğu durumda, izin ücretinin işçinin işe başlatılmadığı tarihte alması gereken ücretten hesaplanıp, önceden yapılan ödemenin bundan mahsup edileceğini benimseyeceği öngörülebilir. Nitekim Yargıtay, yine sözleşmenin sona ermesiyle yıllık izin hakkının ücret alacağına dönüştüğü görüşünden hareketle, çalışma sırasında yıllık izin ücreti adıyla yapılan ödemelerin, fesih sırasında hesaplanan yıllık izin ücretinden mahsup edileceğini kabul etmektedir.⁵⁵ Aslında bu

⁵¹ Bu bakımdan işverenin temerrüdüne benzemektedir. Ancak İş Kanunu, işverenin sorumluluğunu davayı kazanan işçinin başvurusu koşuluyla 4 aya kadar ücretle sınırlandırmıştır (İş Kanunu Madde 21).

818 Sayılı Borçlar Kanunu 'İş sahibinin temerrüdü' Madde 325 - İş sahibi işi kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmağa mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir./Şu kadar ki, işi yapmadığından dolayı tasarruf ettiği yahut diğer bir iş ile kazandığı ve kazanmaktan kasten feragat eylediği şeyi mahsup ettirmeğe mecburdur.

⁵² Farklı gerekçelerle aynı görüşte: (Süzek, 2006: 650; Özveri, 2007: 932)

⁵³ Aynı görüş: (Çelik, 2011:373) ve bu konuda dn10'da gösterdiği eserler; "İşK. M.21 f.3'de hüküm altına alınan sınırlama ücret ve paraya ilişkin haklar içindir." (Eyrenci vd. 2006: 253)

⁵⁴ HD 09. E: 2008/14767. K: 2010/987. T: 25.01.2010, Çalışma ve Toplum Dergisi, internet erişim: http://www.calismatoplum.org/sayi26/abc/10_46.pdf, erişim tarihi: 30.01.2012

⁵⁵ "İş akdi devam ederken yıllık izin adı altında ödeme yapılamayacağından bu isim adı altında yapılan 1.204,87 YTL ödemenin, hesaplanan yıllık izin alacağından mahsubunun mümkün olmadığı (takas-mahsup talebinin de olmadığı), bu sebeple hesaplanan yıllık alacağına tamamının hüküm altına alınması gerektiği gerekçesiyle Mahkemece, davacıya ödenen yıllık izin ücreti bedeli göz önüne alınmaksızın hüküm kurulmuşsa da, davacının emekliliği ile taraflar arasındaki iş sözleşmesi sona ermiştir. Bu durumda, davacının kullanmadığı yıllık izinleri ücrete dönüşmüş olup iş sözleşmesinin devamı sırasında davacıya

karar, ücreti ödenmekle yıllık izin hakkının ortadan kalkmayacağını işaret etmesi bakımından önemlidir. Bu yüzdendir ki mahsup, hak edilen izin süresinden değil, son ücretle hesaplanan para alacağından yapılmaktadır.

Buradan hareketle Yargıtay'ın "işe iade davası sonucunda işçi işe iade edildiğinde, geçersiz sayılan fesih sırasında ödenen yıllık izin ücretini iade etmesi gerektiği" yönündeki görüşünden de uzaklaşılabileceği akla gelmektedir. Ancak bu durumda aslında muaccel olmuş ücret alacağı olmadığından ilk bakışta, geçersiz sayılan fesihte ödenen ücretin iade edilmesi gerektiği biçimindeki karar tutarlı görünmektedir. Diğer taraftan örneğin 14 ay süren dava ile haklılığını kanıtlamış işçiden, aslında yasaya aykırı olarak işverence yıllara yayılan izinleri kullandırılmamış, sadece ücreti ödenmişken, çoğu zaman artık kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamak için harcamış olacağı ücreti iade etmesinin istenebileceğini benimsemek, işçiyi haksız yere cezalandırmak ve işvereni ödüllendirmek gibidir.

Burada öncelikle, geçersiz sayılan fesih sırasında ödenen ücretin işçide sebepsiz zenginleşme yaratacağı kabul edildiğinde bile aslında işçinin istirdat (geri ödeme) zamanında malvarlığında artma dışındaki harcamaları iade ile yükümlü olmadığını düşünülmesi gerekir.⁵⁶ Diğer taraftan aslında bu paranın sözleşmenin devamı sırasında tarafların anlaşmasıyla ödendiği, bu şekliyle vaktinden evvel ifa⁵⁷ niteliği taşıdığı kabul edilmelidir. Bu durumda ücretin muaccel olup olmadığını önemi kalmaz ve ödeme sebepsiz zenginleşme yaratmış olmaz. Yapılan ödeme önceki çalışmayla hak edilmiş olması bakımından avansa benzemektedir.⁵⁸ Üstelik

ödenen miktarın mahsubunun yapılması gerekmektedir. Öte yandan, yapılan ödemenin taraflar arasındaki iş sözleşmesine dayalı olarak işçilik alacağı niteliğinde olduğu göz önüne alındığında, bu konuda davalının takas ve mahsup talebinde bulunmasına da gerek bulunmamaktadır." HD 09. E: 2008/33424. K: 2010/22100. T: 05.07.2010, Çalışma ve Toplum Dergisi, internet erişim:

http://www.calismatoplum.org/sayi28/abc/14_42.pdf, erişim tarihi: 30.01.2012

⁵⁶ (Çelik, 2011:144) ve dn. 6'da gösterilen Yargıtay Kararları

⁵⁷ 818 Sayılı Borçlar Kanunu 'Vaktinden evvel ifa' Madde 80 - Akdin hükmünden veya mahiyetinden veya hal icabından iki tarafın hilafını kast ettikleri anlaşılmadığı takdirde, borçlu borcunu vadesinden evvel ifa edebilir. Şu kadarki borçlunun, vadeden evvel tediyede bulunmasından dolayı mukavele ile veya adeten mezun olmadıkça bir miktar tenzilat icrasına hakkı yoktur.

6098 Türk Sayılı Borçlar Kanunu 'Erken İfa' 'Madde 96 - Sözleşmenin hükümlerinden veya özelliğinden ya da durumun gereğinden tarafların aksini kastettikleri anlaşılmadıkça borçlu, edimini sürenin sona ermesinden önce ifa edebilir. Ancak, kanun veya sözleşme ya da adet gereği olmadıkça borçlu, erken ifada bulunması sebebiyle indirim yapamaz. (Yürürlük Tarihi: 01.07.2012)

⁵⁸ İş Kanununda avansa ilişkin düzenleme yoktur. Dayanağı Borçlar Kanunu'dur. 818 Sayılı Borçlar Kanunu Madde 327 - İş sahibi işçinin zarureti dolayısıyla ihtiyacı bulunan ve tediyesi kendisi için zarar ve müzayakayı mucip olmayan avansları, yapılan iş nispetinde işçiye vermekle mükelleftir.

yıllık izni kullandırılmayan işçi bu sırada işveren yanında çalıştırıldığına göre, işverenin kendi yanında çalıştırdığı işçiden ödediği izin ücretini istemesi dürüstlük kuralına aykırı olacaktır.⁵⁹ Bu arada; ücret ödemekle dinlenme hakkı da ortadan kalkmaz.

Yukarıda gösterilen örnek kararda Yargıtay, sözleşme devam ederken ödenen ücreti, son ücret üzerinden hesaplanan yıllık izin ücretinden düşmekle, aslında bu görüşe yaklaşmıştır. İşçinin işe iade edildiği bir olayla, bu karara konu olay arasındaki fark, örnek kararda sözleşmenin ilk fesihle sona ermesidir. Yargıtay sözleşme sona erdiğinde izin alacağına ücret alacağına dönüştüğünü, sözleşme devam ederken ödenen ücretin işçilik alacağı niteliğindeki yıllık izin alacağından düşülmesi için davalının takas ve mahsup talebinde bulunmasına gerek olmadığını belirtmektedir. Aslında böylece, sözleşme devam ederken daha muaccel olmamış izin ücreti ödemelerine değer vermektedir.

Ücretin iade edilmemesi gerektiği yönündeki görüşümüz benimsendiğinde, ödenen ücreti iktisap etmiş sayılan işçiye hak ettiği sıraya göre izinleri kullandırıldığında, o andaki ücret üzerinden alacağının hesap edilerek, önceden ödenen ücretin, kullandırılan izin süresiyle orantılı olarak mahsubu yolu açılmış olacaktır. Sözleşme daha sonra izinler tam olarak kullandırılmadan sona erdiğinde ise, kullandırılmayan kısım için son ücret üzerinden hesap edilecek ücret alacağından, geçersiz sayılan fesih sırasında ödenen ücretten halen mahsubu yapılamamış kısım mahsup edilerek, kalan kısım işçiye ödenecektir.

Son Ücret Üzerinden Ödeme Kuralının Aralıklı Çalışmaya Etkisi

Yargıtay'ın, çalışma sırasında izin kullandırılmadan yıllık izin ücreti adıyla yapılan ödemelerin, sözleşmenin sona ermesi halinde hak edilen izin süresinden değil, son ücretle hesaplanan para alacağından mahsup edileceği yönündeki haklı görüşünün, sözleşmenin sona ermesi anında yapılan ödemenin dinlenme hakkını ortadan kaldırmayacağı görüşümüzle birleştirilmesi halinde, bunun aralıklarla çalışmalar açısından önemli sonuçları olacaktır.

Uygulamada yıllık ücretli izinlerin kullandırılmadığı aralıklı çalışmalarda, yıllık ücretli izin alacağı tüm hizmet süreleri birleştirilerek son ücret üzerinden hesap edilmekte, her dönem için ayrı ayrı süre ve ücret üzerinden hesaplama hatalı bulunmaktadır.⁶⁰ Ancak yukarıda açıklandığı üzere önceki dönemde yıllık ücretli izinler kullandırılmış ve ücreti ödenerek tasfiye edilmişse önceki çalışma dönemi yıllık izin hesabında dikkate alınmamaktadır.

Sözleşme sona erdiğinde ücret ödemekle dinlenme hakkının karşılanamayacağı, önceki çalışmanın tasfiye edilemeyeceği kabul edildiğinde,

⁵⁹ (Tunçomağ vd., 2005: 171): Yazarlar bu değerlendirmeyi, yıllık izinde çalışma yasağıyla (İ.K. Madde 58) ilgili olarak yapmışlardır.

⁶⁰ HD 09. E: 2007/39252. K: 2009/6778. T: 16.03.2009, (Kılıçoğlu, 2009: 667)

aralıklarla çalışma durumunda, sözleşmenin yeniden kurulduğu dönem içinde işçinin işverenden, ücretini aldığı fakat dinlendirilmediği süre kadar yıllık izin alacağı var sayılacaktır. Bu izin kullandırıldığında o andaki ücret üzerinden yıllık izin ücreti hesaplanmalı, önceden ödenen ücretin kullandırılan izin süresiyle orantılı kısmının mahsubuyla kalan miktar işçiye ödenmelidir. Sonraki sözleşme, yine bu izinler kullandırılmadan sona ermişse yapılacak iş, önceki izinler için de son ücret üzerinden izin ücretinin hesaplanıp, önceden ödenen miktarın mahsubuyla işçiye ödenmesinden ibarettir. Basit bir ifadeyle ifa imkânı doğduğu anda, vazgeçilememekle işçinin kendisinden bile korunan⁶¹ yıllık ücretli izin hakkı (dinlenme hakkı), yeniden canlanmalıdır.

Yıllık İzin Ücretinin Niteliği ve Bunun Temerrüt ve Faiz Bakımından Sonuçları

Yargıtay, kullandırılmayan yıllık iznin ücretini geniş anlamda ücretten saymamaktadır.⁶² Bu yüzden uygulanacak faizin 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz değil, yasal faiz olduğuna hükmetmektedir.⁶³ Yargıtay'a göre; Kanun'da iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. Yıllık ücretli izin hakkı, sözleşmenin feshi anında ücrete dönüştüğünden aynı anda muaccel olmaktadır. Bir para alacağının muaccel olduğu tarihte ödenmesi gerekmez. Bu sebeple işveren, sözleşmenin sona erdiği tarihte kendiliğinden temerrüde düşmüş olmaz. Faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmektedir.⁶⁴

Oysa izin kullandırıldığında, yıllık ücretli izin hakkının hesabında bu süre çalışılmış gibi sayılır ve ödenen ücret, çalışılmış gibi sayılan döneme aittir. Üstelik bu süre kıdem ve ihbar tazminatlarının hesabında da çalışılmış gibi hizmet süresine dahil edilmektedir. Dahası yıllık izin ücreti önceki çalışmalar sonucu hak edildiğinden, aslında bir iş karşılığıdır.⁶⁵ İznin kullandırılmaması da yıllık izin

⁶¹ (Kılıçoğlu, 2009: 657)

⁶² "Yıllık izin ücreti iş sözleşmesinin sona ermesi ile muaccel olan bir alacak olup İş Kanununun 34. maddesi kapsamında bir ücret değildir." HD 09. E: 2007/35475. K: 2008/34209. T: 19.12.2008, Corpus (Mevzuat ve İçtihat Programı) Versiyon 2.1.17.10

⁶³ 34üncü maddenin hizmet akdinin devamı sırasında hak kazanılan ücret ve ücret benzeri alacaklarla ilgili olduğu, yıllık izin alacağının ise fesih ile birlikte alacağa dönüştüğü: HD 09. E: 2005/28459. K: 2006/13257. T: 11.05.2006, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 12, s:282

⁶⁴ "İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir." HD 09. E: 2008/14767. K: 2010/987. T: 25.01.2010, Çalışma ve Toplum Dergisi, internet erişim: http://www.calismatoplum.org/sayi26/abc/10_46.pdf, erişim tarihi: 30.01.2012

⁶⁵ "Çünkü dinlenme hakkı bir yıllık çalışılan sürenin karşılığıdır." (93/104 sayılı direktife uygun olarak asgari dinlenme süresinin 4 haftaya çıkarılması gerektiği açıklanırken) (Kılıçoğlu 2005:437), Aynı görüşte: (Özveri, 2007: 940)

ücretinin bu niteliğini değiştirmez. Yıllık izin kullandırılmamışken dahi ücretinin ödeniyor olması, aslında iş karşılığı hak edilmiş olmasındandır. Ücretin muaccel olma zamanının da onun hukuki niteliğiyle ilgisi yoktur. Bu sebeple İş Kanunu'nun 32nci maddesinde 'bir kimseye bir iş karşılığında ödenen tutar' olarak tanımlanan genel anlamda ücretten farklı sayılmamalıdır. O halde, kullandırılmayan yıllık izinler için ödenen ücrete uygulanacak faizin, İş Kanunu'nun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz olması gerekir.⁶⁶

İş Kanunu'nun 32nci maddesinin 6ncı fıkrasında "iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur" hükmü yer almaktadır. Bu hüküm, sözleşme sona erdiğinde işçilik alacaklarının kısmen ödenemeyeceğini söylediği kadar, işçi alacakları bakımından ödeme zamanını da göstermektedir. İbraname konusunda bu hüküm uzun bir süre görmezden gelinmiş, sakıncalarını gidermek için Yargıtay tarafından çeşitli yollar aranmakla birlikte⁶⁷ iş hukukunda genel olarak ibraya itibar edilmiş, nihayet Türk Borçlar Kanunu'ndaki yeni düzenlemeyle (6098 Sayılı TBK. Madde 420), ibra kurumu işçi alacakları bakımından tam ve kesin bir ifaya dönüştürülmüş, böylece yıllar sonra 32nci maddede gösterilen sonuca ulaşılabilmiştir. Şimdi yıllık izin ücreti açısından olması gereken hukuka ulaşması için, yine bu açık hükümden yararlanılabilir. Bu sayede işçilik alacaklarının, Kanun'da açıkça farklı bir zaman gösterilmedikçe sözleşmenin sona erdiği anda ödenmesi gerektiği, bu yüzden faizin işleme bakımından ayrıca temerrüde düşürmeye gerek olmadığını⁶⁸ kabul edilmesi zor olmayacaktır. Bunun işçinin emeğinin karşılığı olan alacağına zamanında kavuşması bakımından olumlu etkisinin olacağı da gözden kaçırılmamalıdır.

Yıllık İzin Ücretinin İş Sözleşmesinin Devamı Süresince İstenememesi ve Bunun İşyerinin Devri Halinde Yarattığı Sakınca

Yargıtay, yıllık izin ücretinin iş sözleşmesinin devamı süresince talep edilmesini, bu durumda işçi sırf para alabilmek düşüncesi ile izin hakkını kullanmaktan vazgeçme olanağına sahip olacağı, bununda Anayasa'da güvence altına alınmış olan dinlenme hakkına aykırılık oluşturacağı düşüncesiyle reddetmekte ve bu görüşün dayanağı olarak İş Kanunu'nun 59'uncu maddesi gösterilmektedir.⁶⁹ Oysa yukarıda

⁶⁶ "Yıllık izin ücretinin" ücret eki" olduğu kabulünden hareketle aynı görüşte (DEMİR, 2011: 237), Aynı görüş, (Yenisey, 2006: 86)

⁶⁷ İbranameinin dar yorumlanmasına ilişkin olarak HD 09. E: 2007/38031. K: 2009/7181. T: 17.03.2009, Corpus (Mevzuat ve İçtihat Programı) Versiyon 2.1.17.10

⁶⁸ Aynı görüşte: (Demir, 2011: 237), Ancak yazar görüşünü, 59uncu maddenin birinci fıkrasındaki ifadeye dayandırmaktadır.

⁶⁹ 1475 Sayılı Kanun Dönemine ilişkin olarak: HD 09. E: 2002/3171. K: 2002/9105. T: 28.05.2002, (Erdiner, 2004: 185)

açıklanmaya çalışıldığı gibi 59'uncu madde sadece, sözleşme sona erdiğinde 'kullandırılmayan yıllık ücretli izin hakkının parçası ücret alacağının' hak edildiği dönemdeki ücretinden değil son ücret üzerinden hesap edilmesi gerektiğini ve hak sahiplerine de ödeneceğini söylemektir. Yine işçinin sözleşmenin devamı süresince zamanında kullandırılmayan yıllık izin ücretini alması da yıllık izin hakkından vazgeçmesi anlamına gelemez. Çünkü zaten İş Kanunu'nun mutlak emredici nitelikteki 53'üncü maddesi gereği bundan vazgeçemez. Bu durumda işçi hala dinlendirilmemiştir. Bu sebeple işçi iş sözleşmesinin devamı sırasında kullandırılmayan izin ücretini isteyebilse ve olsa bile yıllık izin hala kullandırılmamış olacağından, sözleşme sona erdiğinde son ücret üzerinden hesaplama yapıp, önceki ödeme mahsup edilebilir. Zamanaşımı ise İş Kanunu'nun 59'uncu maddesinde Borçlar Kanunu'ndan ayrı⁷⁰ ve özel olarak "bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar" biçiminde düzenlendiğinden, sözleşme devam ettiği sürece işlemeyecektir. Bu yaklaşımın hem ücretini ödemek zorunda kalıp hem de yıllık izin hakkını kullandırmış sayılmayacak işverenleri, izni kullandırmaya zorlayacağı düşünülebilir. Bize göre Kanun hükümleri bu yoruma uygun olmakla birlikte yasal düzenleme yapılması, haklı nedenlerle keskin biçimde görüş değiştirmekte zorlanan Yargıtay'ın işini kolaylaştıracaktır.

İşçinin sözleşmenin devamı sırasında hak edip de kullanmadığı yıllık izninin ücretini isteyememesi, işyerinin devri halinde ortaya çıkan yıllık ücretli izne özgü ayrık durum açısından da önemlidir. Bilindiği gibi İş Kanunu'nun 6'ncı maddesi gereği, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Böylece devirden sonra asıl borçlu devralan olmaktadır. Ancak Kanun, borçların aslında devirden önce devreden işveren yanında çalışılırken doğduğunu da dikkate alarak, işçinin alacağına kavuşmasını kolaylaştırmak için devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden işvereni devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlı biçimde, devralan işverenle birlikte sorumlu tutmuştur. Yıllık izin ücretinin ancak sözleşme sona erdikten sonra talep edilebileceği, devirle sözleşme sona ermiş sayılmadığı, bu sebeple devirden önce ödenmesi gerekmediği kabulü yüzünden, kullandırılmayan yıllık izin ücretinden sadece devralan işveren sorumlu olmaktadır.⁷¹ Oysa yıllık izni zamanında kullandırmayan devreden işverendir. Ayrıca işçi yıllık izin ücretini sadece devralandan isteyebildiğinde, bu işçi alacağı devirden önce hak edilmiş diğer alacaklardan daha az korunmuş olmaktadır.

⁷⁰ 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık İzin Hakkı işverenin borçları arasında sayılmış ve 425inci maddede kullandırılmayan yıllık iznin ücretine ilişkin zamanaşımının, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte işlemeye başlayacağı belirtilmiştir. Türk Borçlar Kanunu'ndaki yeni hükümlere ilişkin ayrıntılı değerlendirme için: (Akyiğit, Aralık 2011: 55-73)

⁷¹ HD 09. E: 2005/8639. K: 2005/37026. T: 23.11.2005, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 9, s:214

Öncelikle burada da dinlenme hakkıyla ücretinin birbirine karıştırıldığı vurgulanmalıdır. Aslında yıllık ücretli izin hakkının özünü oluşturan ‘dinlenme hakkının’ devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken bir borç olduğunun kabul edilmesi gerekir. Bu sebeple, hiç değilse iş sözleşmesinin iş yerinin devrinden itibaren iki yıl içinde sona ermesi halinde, kendi döneminde hak edilen ve devirden sonra da kullandırılmayan yıllık izin süresine ait ücretin, devreden işverenden de istenebileceği görüşü benimsenmelidir.

İşçinin zamanında kullandırılmayan yıllık izninin ücretini sözleşmenin sona ermesinden önce de isteyebileceği kabul edildiğinde ise, bu borcun devirden önce ödenmesi gereken borç sayılmasında tereddüt edilemeyecek, devreden işveren devralanla birlikte iki yıl sorumlu olacaktır. Böylece yıllık izin ücreti, devirden önce doğan diğer alacaklarla eşit düzeyde korunmuş olacaktır. Fakat görüşümüzün gereği olarak, ücreti ödense de işçi devralan yanında da dinlendirilmediği sürece, yıllık izin hakkı saklı kalacak, sözleşme sona erdiğinde son ücret üzerinden hesaplama yapıp, daha önce işverenlerce ödenen miktar mahsup edilecektir.

Sonuç

Yıllık ücretli izni işveren tarafından kullandırılmadığında işçi, dinlenebilmek için işverene karşı eda davası açamamakta, dinlenme hakkını kendiliğinden kullanamamakta ve kullandırılmayan yıllık izinlerinin ücretini de iş sözleşmesinin devamı süresince talep edememektedir. Bu durumda işçinin, iş sözleşmesi herhangi bir sebeple sona erdiğinde bu izne ait ücretini istemekten başka başvurabileceği bir yol kalmamaktadır. Yıllık izin hakkına ilişkin uyuşmazlıklar bu şekilde sonuçlandırıldığında işçi, dinlenme hakkına kavuşamamaktadır. Bu haliyle yıllık iznin özü olan dinlenme hakkı değil sadece ücreti güvence altında olduğundan, İş Kanunu’ndaki yıllık izin (dinlenme) işçi hakkı değil, para cezasıyla yaptırıma bağlanmış işveren yükümlülüğü görünümündedir. Bu durumu, yıllık ücretli iznin çağdaş hukuktaki yeri ve iş hukukunun temel ilkeleriyle bağdaştırmak olanaklı değildir. Bu yüzden mevcut hukuki düzenlemelere ilişkin yorum, işçi iş sözleşmesinin devamı süresince dinlendirilmedikçe ve işçiye sadece ücreti ödenmekle yıllık izin hakkının karşılanmış sayılmayacağı yönünde yapılmalıdır. Bu yaklaşım, yıllık izin hakkına ilişkin uyuşmazlıkların çözümünde Yargıtay ve öğreti tarafından varılan çeşitli sonuçlardan dönülmesini gerektirecektir. Çalışmamızda esas olarak bunlara değinilmiştir.

Bu çerçevede öncelikle iş sözleşmesi sona erdiğinde kullandırılmayan yıllık izin hakkının ücret alacağına dönüştüğü düşüncesinden vazgeçilip, sadece zaten hak edilmiş olan (dinlenme hakkına bağlı) ücret alacağının, İş Kanunu’nun 59’uncu maddesi gereği son ücret üzerinden hesap edilip işçiye veya hak sahiplerine ödenmesi gerektiği kabul edilmelidir. Böylece tıpkı sözleşmenin devamı sırasında izin kullandırılmadan yapılan ücret ödemelerinde olduğu gibi, sözleşme sona

erdiğinde yapılan ödemeye de dinlenme hakkının ortadan kaldırılamayacağı netleşecektir.

Aralıklarla yapılan çalışmalarda, önceki dönemde izinlerin tam olarak kullandırılması ve Yargıtay kararlarında ‘tasfiye’ olarak adlandırılan ‘işçinin önceki feshine bağlı olarak kullanmadığı izin ücretlerinin tam olarak ödenmesi’ hallerinde, sonraki çalışmasında işçinin kaç gün yıllık ücretli izin hak edeceği belirlenirken, önceki çalışma süresi dikkate alınmamaktadır. Bize göre bu kanuna uygun bir yaklaşım sayılamaz. Kanun 54’üncü maddede çalışma sürelerin birleştirileceğini söylerken, bu ve diğer maddelerle işçinin mutlaka dinlendirilmesi gerektiğini de kurala bağlamaktadır. Buna göre birleştirme zaten işçi dinlendirilmişken yapılacaktır. İş Kanunu, işçinin dinlendirildiği dönemin dahi sonraki çalışma süresine eklenerek izin süresinin belirlenmesi gerektiğini söylediğine göre, dinlendirilmeyip fiilen çalıştırıldığı ve sadece ücretinin ödendiği durum için aksini düşünmek mümkün olmamalıdır.

İşçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki aralıklarla çalışmasında işçinin hangi tarihte yıllık izin hak edeceği belirlenirken, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan arta kalan süreler sonraki çalışmalarına eklenmektedir. Ancak Yargıtay kararlarında, önceki dönemde izinlerin kullandırıldığı veya önceki feshine bağlı olarak ücretinin ödenmiş olduğu durumlarda, arta kalan sürenin sonraki çalışmaya eklenmeyeceği ifade edilmektedir. Oysa önceki dönemde kullandırılan izinlerle, kullandırılmayan izinler için yapılan ödemenin, bir yıldan artan süreyle hiçbir ilgisi yoktur. Bir an için tasfiye yaklaşımı benimsense bile, tasfiye edildiği kabul edilebilecek dönemin, ancak bir yıldan artan sürenin dışında kalan çalışma süresi olabileceği düşünülmelidir. Bu sebeple tasfiye düşüncesi benimsense de benimsenirse de yıllık iznin hak edileceği günün belirlenmesi bakımından önceki çalışma döneminde bir yıldan artan süre, mutlaka sonraki çalışmaya eklenmelidir.

Uygulamada, kullanılmayan yıllık izin alacağı için zamanaşımının iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlayacağı ve yıllık izin özde bir dinlenme hakkı olduğundan aralıklı çalışmalarda önceki dönemin zamanaşımına uğramayacağı kabul edilmektedir. Sözleşmenin sona ermesiyle yıllık ücretli izin hakkının ücret alacağına dönüştüğü kabul edildiğinde, 5 yıllık zamanaşımı süresi, bizzat yıllık izin hakkını etkilemiş olacaktır. Oysa yıllık ücretli izin hakkıyla yıllık ücretli izin alacağı birbirinden farklı kavramlardır. Dinlenme hakkının zamanaşımına uğramaması gerekir. Kendiliğinden kullanma veya mahkeme yoluyla talep olanağı tanınmayan bir hak zamanaşımına uğrayamaz. Uygulamada, yıllık izin hakkı doğduktan sonra, sözleşme devam ettiği sürece kullanılabilmekte, bu hak çalışırken geçen süreden etkilenmemektedir. Çalışmanın aralıklı olması, bu uygulamadan uzaklaşılmasını gerektirmez.

Yargıtay, işe iade davasını kazanan işçi işe iade edilirse sözleşme hiç sona ermemiş sayılacağından izin ücreti istenemeyeceğini, bu durumda daha önce işçiye kullandırılmayan izinler karşılığı olarak ödenmiş olan izin ücretlerinin de işverence

geri istenebileceğini benimsemiştir. İşçinin işe iade edilmesi durumunda muaccel olmuş ücret alacağı olmadığından bu karar ilk bakışta tutarlı görünmektedir. Diğer taraftan örneğin 14 ay süren dava ile haklılığını kanıtlamış işçiden, aslında yasaya aykırı olarak işverence yıllara yayılan izinleri kullandırılmamış, sadece ücreti ödenmişken, çoğu zaman artık kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamak için harcamış olacağı ücreti iade etmesinin istenebileceğini benimsemek, işçiyi haksız yere cezalandırmak ve işvereni ödüllendirmek gibidir.

Burada öncelikle, geçersiz sayılan fesih sırasında ödenen ücretin işçide sebepsiz zenginleşme yaratacağı kabul edildiğinde bile aslında işçinin istirdat (geri ödeme) zamanında malvarlığında artma dışındaki harcamaları iade ile yükümlü olmadığı düşünülmesi gerekir. Diğer taraftan aslında bu paranın sözleşmenin devamı sırasında tarafların anlaşmasıyla ödendiği, bu şekliyle vaktinden evvel ifa niteliği taşıdığı kabul edilmelidir. Bu durumda ücretin muaccel olup olmadığı önemi kalmaz ve ödeme sebepsiz zenginleşme yaratmış olmaz. Yapılan ödeme önceki çalışmayla hak edilmiş olması bakımından avansa benzemektedir. Üstelik yıllık izni kullandırılmayan işçi bu sırada işveren yanında çalıştırıldığına göre, işverenin kendi yanında çalıştırdığı işçiden ödediği izin ücretini istemesi dürüstlük kuralına aykırıdır. Bu arada; ücret ödemekle dinlenme hakkı da ortadan kalkmaz. Ödenen ücreti iktisap etmiş sayılacak işçiye hak ettiği sıraya göre izinleri kullandırıldığında, o andaki ücret üzerinden alacağının hesap edilerek, önceden ödenen ücretin, kullandırılan izin süresiyle orantılı olarak mahsubu yolu açılmış olacaktır. Sözleşme daha sonra izinler tam olarak kullandırılmadan sona erdiğinde ise, kullandırılmayan kısım için son ücret üzerinden hesap edilecek ücret alacağından, geçersiz sayılan fesih sırasında ödenen ücretten halen mahsubu yapılamamış kısım mahsup edilerek, kalan kısım işçiye ödenecektir.

Yargıtay, çalışma sırasında izin kullandırılmadan yıllık izin ücreti adıyla yapılan ödemelerin, sözleşmenin sona ermesi halinde hak edilen izin süresinden değil, son ücretle hesaplanan para alacağından mahsup edileceğini benimsemiştir. Bu haklı görüşün, sözleşmenin sona ermesi anında yapılan ödemenin dinlenme hakkını ortadan kaldırmayacağı görüşümüzle birleştirilmesi halinde, bunun aralıklarla çalışmalar açısından önemli sonuçları olacaktır. Yıllık ücretli izinlerin kullandırılmadığı aralıklı çalışmalarda, yıllık ücretli izin alacağı tüm hizmet süreleri birleştirilerek son ücret üzerinden hesap edilmekte, her dönem için ayrı ayrı süre ve ücret üzerinden hesaplama hatalı bulunmaktadır. Ancak önceki dönemde yıllık ücretli izinler kullandırılmış ve ücreti ödenerek tasfiye edilmişse, önceki çalışma dönemi yıllık izin hesabında dikkate alınmamaktadır. Sözleşme sona erdiğinde ücret ödemekle dinlenme hakkının karşılanamayacağı, önceki çalışmanın tasfiye edilemeyeceği kabul edildiğinde, aralıklarla çalışma durumunda, sözleşmenin yeniden kurulduğu dönem içinde işçinin işverenden, ücretini aldığı fakat dinlendirilmediği süre kadar yıllık izin alacağı var sayılacaktır. Bu izin kullandırıldığında o andaki ücret üzerinden yıllık izin ücreti hesaplanmalı, önceden ödenen ücretin kullandırılan izin süresiyle orantılı kısmının mahsubuyla kalan

miktar işçiye ödenmelidir. Sonraki sözleşme, yine bu izinler kullandırılmadan sonra ermişse yapılacak iş, önceki izinler için de son ücret üzerinden izin ücretinin hesaplanıp, önceden ödenen miktarın mahsubuyla işçiye ödenmesinden ibarettir. Basit bir ifadeyle ifa imkânı doğduğu anda, vazgeçilememekle işçinin kendisinden bile korunan yıllık ücretli izin hakkı (dinlenme hakkı), yeniden canlanmalıdır.

Yargıtay, kullandırılmayan yıllık iznin ücretini geniş anlamda ücretten saymamaktadır. Bu yüzden uygulanacak faizin 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz değil, yasal faiz olduğuna hükmetmektedir. Yargıtay'a göre; Kanun'da iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. Yıllık ücretli izin hakkı, sözleşmenin feshi anında ücrete dönüştüğünden aynı anda muaccel olmaktadır. Bir para alacağının muaccel olduğu tarihte ödenmesi gerekmez. Bu sebeple işveren, sözleşmenin sona erdiği tarihte kendiliğinden temerrüde düşmüş olmaz. Faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmektedir.

Oysa kullandırılmayan yıllık izinler için ödenen ücrete uygulanacak faizin, İş Kanunu'nun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz olması gerekir. Çünkü izin kullandırıldığında, yıllık ücretli izin hakkının hesabında bu süre çalışılmış gibi sayılır ve ödenen ücret, çalışılmış gibi sayılan döneme aittir. Dahası yıllık izin ücreti önceki çalışmalar sonucu hak edildiğinden, aslında bir iş karşılığıdır. İzin kullandırılmaması da yıllık izin ücretinin bu niteliğini değiştirmez. Yıllık izin kullandırılmamışken dahi ücretinin ödeniyor olması, aslında iş karşılığı hak edilmiş olmasındandır. Ücretin muaccel olma zamanının da onun hukuki niteliğiyle ilgisi yoktur. Bu sebeple İş Kanunu'nun 32'nci maddesinde 'bir kimseye bir iş karşılığında ödenen tutar' olarak tanımlanan genel anlamda ücretten farklı sayılmamalıdır.

İş Kanunu'nun 32nci maddesinin 6ncı fıkrasında "iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur" hükmü yer almaktadır. Buna göre kullandırılmayan yıllık izin ücretinin sözleşmenin sona erdiği anda ödenmesi gerektiği, bu yüzden faizin işleme bakımından ayrıca temerrüde düşürmeye gerek olmadığının kabul edilmesi zor olmayacaktır.

Yargıtay, yıllık izin ücretinin iş sözleşmesinin devamı süresince talep edilmesini, bu durumda işçi sırf para alabilmek düşüncesi ile izin hakkını kullanmaktan vazgeçme olanağına sahip olacağı, bunun da Anayasa'da güvence altına alınmış olan dinlenme hakkına aykırılık oluşturacağı düşüncesiyle reddetmekte ve bu görüşün dayanağı olarak İş Kanunu'nun 59'uncu maddesi gösterilmektedir. Oysa İş Kanunu'nun 59'uncu maddesi sadece, sözleşme sona erdiğinde 'kullandırılmayan yıllık ücretli izin hakkının parçası ücret alacağının' hak edildiği dönemdeki ücretinden değil son ücret üzerinden hesap edilmesi gerektiğini ve hak sahiplerine de ödeneceğini söylemektedir. İş Kanunu'nun mutlak emredici nitelikteki 53'üncü maddesi gereği işçi yıllık ücretli izin hakkından

vazgeçemeyeceğinden, iş sözleşmesinin devamı sırasında zamanında kullandırılmayan yıllık iznin ücretini isteyebilse ve olsa bile yıllık izin hala kullandırılmamış olacağından, sözleşme sona erdiğinde son ücret üzerinden hesaplama yapıp, önceki ödeme mahsup edilebilir. Zamanaşımı ise İş Kanunu'nun 59'uncu maddesinde özel olarak "bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar" biçiminde düzenlendiğinden, sözleşme devam ettiği sürece işlemeyecektir.

İşyerinin devri halinde, yıllık izin ücretinin ancak sözleşme sona erdikten sonra talep edilebileceği, devirle sözleşme sona ermiş sayılmadığı, bu sebeple devirden önce ödenmesi gerekmediği benimsendiğinden, kullandırılmayan yıllık izin ücretinden sadece devralan işveren sorumlu olmaktadır. Oysa yıllık izni zamanında kullandırmayan devreden işverendir. Ayrıca işçi yıllık izin ücretini sadece devralandan isteyebildiğinde, bu işçi alacağı devirden önce hak edilmiş diğer alacaklardan daha az korunmuş olmaktadır. Burada da dinlenme hakkıyla ücreti birbirine karıştırılmaktadır. Aslında yıllık ücretli izin hakkının özünü oluşturan 'dinlenme hakkının' devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken bir borç olduğunun kabul edilmesi gerekir. Bu sebeple, hiç değilse iş sözleşmesinin iş yerinin devrinden itibaren iki yıl içinde sona ermesi halinde, kendi döneminde hak edilen ve devirden sonra da kullandırılmayan yıllık izin süresine ait ücretin, devreden işverenden de istenebileceği görüşü benimsenmelidir.

İşçinin yıllık izin ücretini sözleşmenin sona ermesinden önce de isteyebileceği kabul edildiğinde ise, bu borç devirden önce ödenmesi gereken borç sayılacak, devreden işveren devralanla birlikte iki yıl sorumlu olacaktır. Böylece yıllık izin ücreti, devirden önce doğan diğer alacaklarla eşit düzeyde korunmuş olacaktır. Fakat ücreti ödense de işçi devralan yanında da dinlendirilmediği sürece, yıllık izin hakkı saklı kalacak, sözleşme sona erdiğinde son ücret üzerinden hesaplama yapıp, daha önce işverenlerce ödenen miktar mahsup edilecektir.

Son söz olarak; yıllık ücretli izin hakkının hayata geçirilmesi konusunda toplu iş sözleşmesi düzeninde daha az sorun yaşandığı bilinmektedir. Ülkemizde istihdamın çok büyük bir bölümü halen kayıt dışıdır. Diğer bölümünde de sendikal örgütlenmenin olmadığı işyerleri çoğunluğu oluşturmaktadır. Bu sebeple yıllık ücretli izin hakkı, bireysel iş hukuku alanına sıkışıp kalmıştır. Çalışma ilişkilerinde toplu iş hukukunun üstünlüğü sağlanana kadar (pek de yakın görünmeyen süreçte), yürütmenin konuyu daha dikkatle takip etmesi, gerekiyorsa yine yasama gücünden yararlanılması ve nihayet Yargının hassasiyetini arttırması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Aktay, N. ve Arıcı, K. ve Senyen/Kaplan, E. T. (2011)** İş Hukuku/Bireysel İş Hukuku, Sendikalar Hukuku, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku; **Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.**
- Akyiğit, E. (2000) **İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin**, Ankara
- Akyiğit, E. (2006)** Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku; **5. Baskı; Ankara: Seçkin Yayıncılık.**
- Akyiğit, E. (Ekim 2011) “Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin”, **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Akyiğit, E. (Aralık 2011) “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Yıl: 6, Sayı: Aralık 24, İstanbul: MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası).**
- Andaç, F. (2006)** İş Hukuku/(Türk Çalışma Hukuku Uygulaması) Ferdi İş Hukuku, Toplu İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku, İş Uyuşmazlıkları, **Ankara: Yargı Yayınevi.**
- Başterzi, S. (2011) “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi” **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Türk Millî Komitesi), Ankara: Kamu-İş (Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası).
- Çelik, N. (2011)** İş Hukuku Dersleri, **Yenilenmiş 24'üncü Bası; İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.**
- Çil Ş. (2009)** İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 9. Hukuk Dairesi 2008-2009 Yılları, **Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.**
- Demir, F. (2011)** En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, **6ncı Baskı, İzmir: Albi Yayınları.**
- Erdiner, E. (2004) **Açıklamalı İçtihatlı İş Kanunu Şerhi**, Ankara: Sözkese Matbaacılık Tic. Ltd. Şti.
- Eyrenci, Ö. ve Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2006) **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul: Legal Yayıncılık San. Ve Tic. Ltd. Şti
- Geçer, B. ve Evcil C. (2006)** 4857 Sayılı, İş Kanunu Uygulama Rehberi, **İstanbul: Datassist Data Sistem İnsan Kaynakları Veri İşleme Hizmetleri A.Ş.**
- Günay, C. İ.(2004)** İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, **Ankara: Yetkin Yayınları.**
- İnce, E. (2007) “Yıllık Ücretli İzin Hesabı Konusundaki Yargıtay Kararına Yönelik Değerlendirme”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Yıl 2, Sayı Eylül 7, İstanbul: MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası).**
- Kılıçoğlu, M. (2005)** 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması/Öğreti, Yargıtay Kararları, Federal Mahkeme Karar Özetleri, Açıklama ve Yorum, **Ankara: Ayhan Yayıncılık.**
- Kılıçoğlu, M. (2009)** İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, **Ankara: Turhan Kitabevi,**
- Kurt, R. (2006)** İş Hukuku Mevzuatında Usul ve Esaslar, **İstanbul: İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Yayını.**
- Mollamahmutoğlu, H. (2004)** İş Hukuku, **Ankara: Turhan Kitabevi.**

- Özveri, M. (2007) “Yıllık İzin Hakkı ve Yargı Kararları”, İstanbul: Legal İş Hukuku Dergisi, 2007/15.
- Sevimli, A. (2010) “Yıllık Ücretli İznin Kullandırılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not”; SİCİL İş Hukuku Dergisi, **Yıl 5, Sayı Haziran 18, İstanbul: MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası), 40-47**
- Soyer, P. (2002) “İş Hayatındaki Önemli Bir Sorun Üzerine Not: İşverenin Yıllık Ücretli İzin Hakkını Kullandırmaması, **Prof. Dr. M. Kemal Oğuzman’a Armağan**, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2002/1.
- Soyer, P. (1991) “İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi” **Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1991**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul: MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası),
- Sümer, H.D. (2009) İş Hukuku Uygulamaları, Genişletilmiş 3. Bası, Konya: Mimoza Basım, Yayım ve Dağıtım Ltd. Şti.**
- Süzek, S. (2006) İş Hukuku; 3.Bası (Tıpkı Basım); İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.**
- Şakar, M. (2009) Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Yenilenmiş 4. Baskı; Ankara: Yaklaşım Yayıncılık,**
- Şakar, M. (2005) İş Hukuku Uygulaması/Bireysel İş Hukuku, Basın İş Hukuku, Deniz İş Hukuku; İstanbul: DER Yayınevi,**
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2005) İş Hukukunun Esasları/Genel Kavramlar, İş Sözleşmeleri, Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi, Arabuluculuk ve Tahkim, Grev ve Lokavt; İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.**
- Yenisey, K. D. (2006) “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara: TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu).**