

İŞVERENİN İFLÂSİ HÂLİNDE YILLIK ÜCRETİ İZİN ALACAĞININ İCRA VE İFLÂS KANUNU UYARINCA İMTİYAZLI ALACAK OLMASI SURETİYLE KORUNMASI

PROTECTION OF PAID ANNUAL LEAVE RECEIVABLES AS PRIVILEGED CLAIMS UNDER THE ENFORCEMENT AND BANKRUPTCY LAW IN THE EVENT OF THE EMPLOYER'S BANKRUPTCY

Araştırma Makalesi
Gökhan AYKUT*
Beste GEMİCİ FİLİZ**

ÖZ

Çalışmada, işverenin iflâsı hâlinde yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacağın İcra ve İflâs Kanunu'nun 206. maddesinin 4. fıkrası çerçevesinde imtiyazlı alacak olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği incelenmiştir. Yıllık ücretli izin hakkı, Anayasa ile güvence altına alınmış, vazgeçilemez ve işçinin dinlenme hakkını teminat altına alan temel bir sosyal haktır. Bu hak, iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte parasal bir alacağa dönüşmektedir. Çalışmada öncelikle yıllık ücretli izin hakkının hukukî niteliği, doğumu, muacceliyeti ve paraya dönüşme koşulları ele alınmış; ardından iflâs hukukunda işçilik alacaklarına tanınan imtiyazın kapsamı ve sınırları değerlendirilmiştir. İcra ve İflâs Kanunu'nun 206. maddesinin 4. fıkrası hükmünün işçilik alacakları bakımından öngördüğü ikili ayırım çerçevesinde, iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk eden

DOI: 10.32957/hacettepehdf.1950729

Makalenin Geliş Tarihi: 14.05.2026

Makalenin Kabul Tarihi: 18.06.2026

* Dr. Öğr. Üyesi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Medeni Usul Ve İcra İflas Hukuku Anabilim Dalı

E-posta: gokhanaykut7@gmail.com

ORCID: 0000-0001-7136-7377

** Arş. Gör. Dr., İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

E-posta: b.filiz@iku.edu.tr

ORCID: 0000-0001-8454-7502

Bu makale Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

alacaklar ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesinden doğan ihbar ve kıdem tazminatları arasındaki sistematik farklılık ortaya konulmuştur. Yıllık ücretli izin alacağının tahakkuk tarihi ve bu alacağın iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olarak doğması dikkate alınarak, söz konusu alacağın iflâs tasfiyesindeki konumu incelenmiştir. Ayrıca Türk Hukuku'nda işçilik alacaklarının iflâs tasfiyesinde korunması bakımından yapılan ayırımın tarihsel gelişimi ifade edilmiş ve bunun tutarlılığı tartışılmıştır. Çalışmada son olarak, yıllık ücretli izin alacağının imtiyazlı alacak olarak korunması bakımından olması gereken hukuk açısından öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşçilik Alacakları, Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Yıllık Ücretli İzin Alacağı, İflâs, İmtiyazlı İflâs Alacakları

ABSTRACT

This study examines whether the receivable arising from the right to paid annual leave can be classified as a privileged claim within the scope of Article 206, paragraph 4 of the Enforcement and Bankruptcy Law in the event of the employer's bankruptcy. The right to paid annual leave is a fundamental social right guaranteed by the Constitution, of a mandatory nature, and aimed at securing the employee's right to rest. This right transforms into a monetary claim upon the termination of the employment contract. The study first addresses the legal nature of the right to paid annual leave, its emergence, maturity, and the conditions under which it converts into a monetary claim. It then evaluates the scope and limits of the privilege granted to employee claims under bankruptcy law. Within the systematic framework set out in Article 206, paragraph 4 of the Enforcement and Bankruptcy Law, the dual distinction adopted with respect to employee claims is analyzed. In this context, the structural difference between claims accrued within one year prior to the opening of bankruptcy proceedings and severance and notice compensations arising from the termination of the employment relationship due to bankruptcy is demonstrated. Taking into account both the accrual date of the paid annual leave receivable and the fact that it acquires a monetary character upon the termination of the employment contract, the position of this claim within bankruptcy proceedings is examined. In addition, the historical development of the distinction made in Turkish law regarding the protection of employee claims in bankruptcy proceedings is outlined, and its consistency is critically discussed. Finally, the study offers proposals from a *de lege ferenda* perspective concerning the protection of paid annual leave receivables as privileged claims.

Keywords: Employee Claims, Right to Paid Annual Leave, Paid Annual Leave Receivable, Bankruptcy, Privileged Bankruptcy Claims

EXTENDED SUMMARY

This study examines whether claims arising from the right to paid annual leave in the event of the employer's bankruptcy may be classified as privileged claims under Article 206, paragraph 4 of the Enforcement and Bankruptcy Law. The issue is of particular importance because paid annual leave constitutes not only an employment-related entitlement but also a constitutionally protected social right connected to the employee's right to rest. While the employee's right to annual leave primarily serves the purpose of ensuring physical and psychological recovery during the continuation of the employment relationship, upon termination of the employment contract this right transforms into a monetary claim. The legal qualification of this monetary claim in bankruptcy proceedings directly affects the degree of protection granted to employees within the distribution of the bankruptcy estate.

The study begins by analysing the legal nature of the right to paid annual leave under Turkish labour law. The right to annual leave is recognised as a mandatory and inalienable right intended to safeguard employees' health, well-being, and human dignity. Due to its social function, the employee cannot waive this right during the continuation of the employment relationship. Consequently, annual leave cannot ordinarily be replaced by monetary equivalent while the employment contract remains in force. The claim becomes monetised only upon termination of the employment contract, regardless of the reason for termination. At this stage, unused annual leave periods are converted into a receivable corresponding to the employee's wage. Accordingly, the transformation of the right into a monetary claim is inseparably connected to the termination of the employment relationship.

Following this conceptual framework, the study evaluates the regulation of privileged claims in Turkish bankruptcy law. Article 206 of the Enforcement and Bankruptcy Law establishes an order of priority among creditors in bankruptcy liquidation. Within this framework, certain employment-related claims are granted privilege in order to protect employees as economically weaker parties. However, the structure of Article 206, paragraph 4 reveals that the legislator adopted a dual system regarding employment claims. On the one hand, claims accrued within one year prior to the opening of bankruptcy proceedings are recognised as privileged claims. On the other hand, severance pay and payment in lieu of notice arising due to the termination of the employment relationship upon bankruptcy are granted privilege irrespective of the one-year limitation.

Bankruptcy does not automatically terminate employment contracts. Nevertheless, bankruptcy frequently leads to the practical discontinuation of business activities and the eventual termination of employment relations. In such cases, employees often face severe economic vulnerability. Since receivable arising from the right to paid annual leave at the stage when employees lose their employment, denying privileged status to this claim may undermine the protective purpose underlying labour law.

The study also examines the historical development of privileged employee claims in Turkish law. The distinction currently embodied in Article 206 reflects a legislative policy aimed at balancing the protection of employees with the principle of equal treatment among creditors. However, the study demonstrates that this distinction has evolved through different legislative amendments and has not always been based on a fully coherent systematic approach. In particular, the special treatment granted to severance and notice compensation indicates that the legislator intended to protect claims arising from the termination of employment even when they fall outside the accrual period. From this perspective, excluding receivable arising from the right to paid annual leave from similar protection appears inconsistent.

The study compares the protection of annual leave claims with the treatment of severance pay and payment in lieu of notice. All three claims share a common feature in that they become claimable upon termination of the employment relationship. Nevertheless, receivable arising from the right to paid annual leave differs from severance and notice compensation because it is directly connected to the constitutional right to rest and arises from a situation where the employer can no longer provide the employee with the opportunity to take annual leave. Consequently, the study argues that receivable arising from the right to paid annual leave deserves at least an equivalent degree of protection in bankruptcy proceedings.

The study also offers proposals *de lege ferenda* regarding the treatment of receivable arising from the right to paid annual leave as a privileged claim. It is argued that the current wording of Article 206 creates uncertainty and may lead to inconsistent judicial interpretations. In order to strengthen employee protection and ensure legal certainty, the legislator should explicitly regulate the privileged status of receivable arising from the right to paid annual leave in bankruptcy proceedings. Such an amendment would better reflect the constitutional and social significance of the right to paid annual leave and would enhance coherence within the system of privileged employment claims.

In conclusion, the study emphasizes that claims arising from the right to paid annual leave possess characteristics and should therefore be treated similarly to claims that arise upon the termination of the employment contract. Considering the constitutional foundation of the right to rest, the mandatory nature of paid annual leave, and the fact that the monetary dimension of this right arises only upon the termination of the employment contract, receivable arising from the right to paid annual leave should also be protected as privileged claims in cases where the employment contract is terminated due to bankruptcy.

GİRİŞ

İşverenin iflâsı durumunda işçilik alacakları, diğer alacaklara nazaran imtiyazlı konumdadır. Bunun sebebi işçilerin emekleri sayesinde işletmesine değer katan işverenin iflâsı durumunda söz konusu emeklerin karşılığı olarak işçilerin imtiyazla tatmin edilmelerinin toplumsal adaletin bir gereği olmasıdır. İşçiler, emekleri ile işletmeye artı değer katmakta, bunun bir sonucu olarak, nimet külfet dengesi çerçevesinde işverenin iflâsı durumunda ilk gözetilmesi gerekenlerin de işçiler olması gerekmektedir.

İşçilik alacakları denilince akla birçok alacak gelmektedir. İşverenin iflâsı durumunda, iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk eden imtiyazlı işçilik alacakları bakımından kategorik bir ayırım yapılması söz konusu değildir. Nitekim kanun koyucu, ihbar ve kıdem tazminatına dikkat çekerek, iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk eden tüm işçilik alacaklarını imtiyazlı kabul etmiştir. İş ilişkisinin işverenin iflâsı nedeniyle sona ermesi durumunda ise sadece ihbar ve kıdem tazminatı alacağı imtiyazlı kabul edilmiştir.

Çalışmamızın esas konusunu işverenin iflâsı hâlinde yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacağın durumu oluşturmaktadır. İfade etmek gerekir ki, yıllık ücretli iznin para alacağına dönüşmesi, yıllık ücretli izin hakkının iş ilişkisinin sona ermesi sebebiyle kullandırılmasının artık mümkün olmadığı ihtimallerde söz konusu olmaktadır. Bu nedenle söz konusu alacak yıllık ücretli izin hakkı ile birlikte değerlendirilmeye muhtaçtır. Zira yıllık ücretli izin hakkı, kullanılmadığı zaman birikmekte ve bu hak kullandırılmadan iş sözleşmesi sona ererse izin hakkı para alacağına dönüşmektedir. Söz konusu alacak bakımından ise diğer bazı işçilik alacaklarından farklı olarak, alacağın doğum tarihi ve muaccel olduğu tarih aynıdır.

İşçilik alacaklarının iflâs tasfiyesinde imtiyazlı olduğunu hüküm altına alan İcra ve İflâs Kanunu'nun 206. maddesinin 4. fıkrası, aşağıda¹ da ifade edileceği üzere, ikili bir kategori yaratmıştır. Birinci kategori uyarınca, iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk eden işçilik alacakları imtiyazlıdır. Bu anlamda tahakkuk ifadesi ile kastedilenin ne

¹ Bu konuda açıklamalar için bkz. III, A.

olduğu; bu ifadenin yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacak bakımından nasıl bir anlama sahip olduğu ayrıca değerlendirilmelidir. Bu kapsamda özellikle alacağın doğum tarihi ile muaccel olduğu tarih bakımından bir değerlendirme yapılmalıdır. Belirtmek gerekir ki, İsviçre Hukuku'nda kanun koyucu, alacağın doğduğu veya muaccel olduğu tarihi esas alacak şekilde bir düzenleme yapmıştır. Bu doğrultuda, hukukumuz bakımından bu konuda İsviçre Hukuku ile de karşılaştırmalı şekilde değerlendirme yapılması gerekir.

Kanun koyucu, İsviçre Hukuku'ndan farklı olarak işçilik alacakları arasında ayrım yapmaktadır. Bu ayrım, geçmişten bugüne, kanaatimizce temel birtakım gerekçeler ortaya konulmaksızın, her seferinde işçilik alacaklarını daha çok korumak gayesiyle yapılmıştır. Ancak tüm işçilik alacaklarını dikkate almaksızın meseleye yaklaşmak, bir diğer deyişle sistematik olmayan şekilde mesele hakkında değerlendirme yapmak sorunlara sebebiyet vermektedir. Günümüzde çok çeşitli şekillerde karşımıza çıkan işçilik alacakları arasında bazılarını lafzen ifade etmek bazılarını ise ifade etmemek şeklinde ayrım yapılması anlamlı değildir. Bu ayrım, bazen kafa karıştırıcı bir nitelik de arz etmektedir. İşçilik alacakları arasında fark yaratılması, maddî hukuk bakımından elbette mümkündür. İflâs tasfiyesi bakımından da imtiyazlı alacak sınıfı yaratmak konusunda bazı işçilik alacakları açısından, örneğin, ücret alacağı gibi alacaklar bakımından imtiyaz tanınması söz konusu olabilir. Ancak mevcut durumda, kanaatimizce herhangi bir gerekçeye dayanmayan bir ayrım söz konusudur. O hâlde, her bir işçilik alacağı bakımından ayrıca değerlendirme yapılması isabetli olacaktır. Bu yönüyle çalışmada iş ilişkisinin sona ermesi sebebiyle yıllık ücretli izin hakkının kullanılmasının artık mümkün olmadığı durumda bu hakkın parasal bir karşılığa dönüştüğü alacak esas alınarak değerlendirmeler yapılacaktır.

Son olarak belirtmek gerekir ki, işçilerin korunması amacıyla işçi-işveren ilişkisine devletin müdahalesi pek çok alanda söz konusu olmaktadır. İşverenlerin yaşadığı ekonomik zorluk dönemlerinde işçilerin özellikle de ücretlerinin korunması amacıyla oluşturulan ücret garanti fonu gibi başkaca önlemler hem hukukumuzda hem de diğer çağdaş hukuk sistemlerinde mevcuttur. Çalışmada bu hususta açıklama yapılmayacak olup, yıllık ücretli

izin hakkına ilişkin alacağın işverenin iflâsı durumunda imtiyazlı alacak olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceğine odaklanılacaktır.

I. YILLIK ÜCRETİ İZİN HAKKI

A. Genel Bilgi

Yıllık ücretli izin hakkı, işçilerin uzun süreden beri çalışmaları sebebiyle azalan iş gücünü yeniden kazanabilmeleri, dinlenebilmeleri ve verimliliklerini artırabilmeleri amacıyla pek çok uluslararası belge de dâhil olmak üzere, Anayasa ve kanun ile güvence altına alınan, işçinin kendisine karşı da korunan, vazgeçilmesi mümkün olmayan temel bir haktır.² Bu hakkın ulusal ve uluslararası alanda ele alınan bir hak olması bir yandan işçinin ve toplumun sağlığını ilgilendirmesi, öte yandan işgücü verimliliğini artıran bir nitelik taşıması sebebiyle genel ekonomi bakımından da taşıdığı önemden kaynaklanmaktadır.³ İşçi yıllık ücretli izin hakkından vazgeçtiğini yazılı olarak belirtse yahut iş sözleşmesinde bu

² Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayınevi, 2023), 819; Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (Yenilenmiş 25. Baskı, Beta Yayınevi, 2025), 948; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (10. Baskı, Beta Yayınevi, 2022), 193; Hâluk Hâdi Sümer, *İş Hukuku* (Güncellenmiş Yirmiyedinci Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2024), 164; Aydın Başbuğ ve Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku* (6. Baskı, Beta Yayınevi, 2021), 177; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt:1 Bireysel İş Hukuku* (8. Baskı, Lykeion Yayınları, 2025), 395; Ünal Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri I* (5. Bası, Beta Yayınevi, 2014), 702 vd.; Ercan Akyiğit, *1457 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin* (Seçkin Yayıncılık, 2000), 46 vd. ve 72 vd.; M. Polat Soyer, “İş Hayatındaki Önemli Bir Sorun Üzerine Not-İşverenin Yıllık Ücretli İzin Hakkını Kullandırmaması,” *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan)*, Y.1, S.1 (Ocak 2002): 291-92; Ömer Kurtar ve İbrahim Subaşı, “İş İlişkisi Devam Ederken Serbest Zaman Kullanılmaksızın Yıllık İzin Ücreti Adı Altında Ödenen Ödemelerin Değerlendirilmesi,” *Yönetim Bilimleri Dergisi* 21, Cumhuriyetin 100. Yılı Özel Sayısı, (2023): 710, 712; Barış Duman, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı* (Adalet Yayınevi, 2020), 222; Adem Polat, “4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yıllık Ücretli İzin Hakkı” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Bursa 2024), 72; Binnur Tulukçu, *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı* (Adalet Yayınevi, 2012), 235; Meral Sungurtekin Özkan, *İşverenin İflas Etmesi Halinde İşçilik Hak ve Alacaklarının Karşılansısı Konusundaki Sistemler ve Türk Hukukundaki Durum* (Seçkin Yayıncılık, 2008), 109; Ahmet Sevimli, “Yıllık Ücretli İznin Kullanılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Yıl 5, Sayı 18 (Yıl 2010): 40 vd.; İftar Urhanoğlu, *Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin* (Yetkin Yayınevi, 2020), 24 vd.; İftar Urhanoğlu, “Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanmanın Bir Koşulu Olarak Yapılan İşin ve İşyerinin Niteliğinin Yıllık Ücretli İzne Elverişli Olması,” *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 11, S.2 (2021): 647; Mustafa Tugay, “Yıllık Ücretli İzin,” *Yaşar Hukuk Dergisi* 1, S.2 (Temmuz 2019): 206.

³ Soyer, “Yıllık Ücretli İzin,” 292.

yönde bir hüküm bulunsa dâhi, izin kullandırılmadan iş sözleşmesi sona eren işçi zamanaşımı süresi içinde yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacağını dava yoluyla talep etme hakkına sahiptir.⁴

Yıllık ücretli izin hakkının işçinin işgörmeye edimini bizzat yerine getirme yükümlülüğü sebebiyle kişisel bir hak olduğu, ayrıca işçinin dinlendirilmesi ve aynı zamanda söz konusu dinlenme süresine ait ücretin de işçiye ödendiği iki unsurlu bir nitelik taşıdığı doktrinde ifade edilmektedir.⁵ Yıllık ücretli iznin temel amacı, işçinin ücret kaybına uğramadan dinlenme hakkını kullanabilmesi olduğundan bu iznin özünde esasen sosyal düşünce egemendir.⁶ Söz konusu izin hakkı işçinin insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyine sahip olması bakımından da önem arz etmekte olup bu hakkın tanınması hususunda işçiler arasında eşitlik ilkesi gözetilmelidir.⁷

Anayasa'nın 50. maddesinin 3. fıkrası uyarınca dinlenmek çalışanların hakkıdır. Aynı maddenin 4. fıkrasında ise yıllık izin hakları ve şartlarının kanunla düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Bu doğrultuda Türk Hukuku'nda bu hakka dair hükümler, İş Kanunu'nun (İşK) 53 ilâ 60. maddeleri arasında ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde⁸ düzenlenmiştir.

⁴ Cevdet İlhan Günay, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı," *Sicil İş Hukuku Dergisi* IV, S.20 (2010): 34. Ayrıca bkz. Murat Özveri, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları," *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.15 (2007): 934.

⁵ Nurşen Caniklioğlu, "İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullandırılmamasının Sonuçları," *Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan II Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi*, (Ocak 2001): 1146 vd.; Tulukçu, *Dinlenme Hakkı*, 236 vd.; Kurtar ve Subaşı, "Yıllık İzin Ücreti," 714 vd.; Akyiğit, *Yıllık Ücretli İzin*, 30 vd.; Sevimli, "Yıllık Ücretli İzin," 41; Urhanoğlu, *Yıllık Ücretli İzin*, 25; Ebru Kılıç, "İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin," *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S.4 (2011): 175.

⁶ Murat Demircioğlu, Tankut Centel ve Hasan Ali Kaplan, *İş Hukuku* (21. Bası, Beta Yayınevi, 2021), 142; Urhanoğlu, *Yıllık Ücretli İzin*, 26; Urhanoğlu, "Yapılan İşin ve İşyerinin Niteliği," 649.

⁷ Urhanoğlu, *Yıllık Ücretli İzin*, 26.

⁸ Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık iznin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir (İşK m.60). Bu çerçevede, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği 03.03.2024 tarihli 25391 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Ayrıca Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 422 ilâ 425 maddeleri arasında da yıllık ücretli izin hakkına dair düzenlemeler söz konusudur.

Yıllık ücretli izin hakkı temelde dinleme hakkı olduğu için sadece iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda paraya dönüşür. Yargıtay'a göre de⁹ iş sözleşmesinin devamı sırasında yıllık izin hakkı ücrete dönüşmez ve işçi iş sözleşmesinin devamı sırasında kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti isteyemez. Gerçekten de aksi halde işçi sırf para alabilmek düşüncesiyle izin hakkından vazgeçme imkânına sahip olur ki, bu da Anayasa ile güvence altına alınan dinlenme hakkına aykırılık teşkil eder.¹⁰ Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilememesi bu hakkın fiilen kullandırılması anlamına gelmektedir ki ve bu da “iznin satılamazlığı” olarak ifade edilmektedir.¹¹

B. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşulları

1. İşçinin En Az Bir Yıl Çalışmış Olması

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Bir yılın dolmadığı süre için işçinin orantısal izin hakkı doğmaz ve işçi her çalışma yılına ilişkin iznini bir sonraki yıl içinde kullanabilir.¹²

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara İş Kanunu'nun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz (İşK m.53/3).

⁹ Yargıtay 9 H D, 35351/724, 18.01.2012 (Legalbank).

¹⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 827; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 948; Özveri, “Yıllık Ücretli İzin Hakkı,” 934; Günay, “Yıllık Ücretli İzin Hakkı,” 34; Tugay, “Yıllık Ücretli İzin,” 208 vd.

¹¹ Caniklioğlu, “Yıllık Ücretli İzin,” 1148; Soyer, “Yıllık Ücretli İzin,” 293; Polat, “Yıllık Ücretli İzin,” 73; Duman, *Yıllık Ücretli İzin*, 222; Özveri, “Yıllık Ücretli İzin Hakkı,” 934.

¹² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 819; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (Güncellenmiş 6. Baskı, On iki Levha Yayınevi, 2024), 565.

Yıllık ücretli izne hak kazanmak açısından iş sözleşmesinin belirli, belirsiz yahut kısmî süreli olup olmamasının bir önemi bulunmamaktadır.¹³ Nitekim Yıllık İzin Yönetmeliği m.13 uyarınca; kısmî süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmî süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır.

Kanuna göre yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçilerin, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır ve işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır (İşK m.54/1). Ekleyelim ki, bir yıllık süre içinde İş Kanunu'nun 55. maddesinde sayılan hâller dışındaki nedenlerle işçinin devamının kesilmesi hâlinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenecektir. Ayrıca aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur (İşK m.54/son).

2. Bir Yılın Dolması Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Hâller

İş Kanunu'nun 55. maddesine göre yıllık ücretli izin hakkı bakımından çalışılmış gibi sayılan hâller düzenlenmiştir.

¹³ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 952; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 563; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku* (Güncellenmiş 15. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2024), 438; Sümer, *İş Hukuku*, 165; Caniklioğlu, "Yıllık Ücretli İzin," 1151 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt:1 Bireysel İş Hukuku*, 396; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku* (11. Baskı, Beta Yayınevi, 2024), 341; Narmanlioğlu, *Ferdi İş İlişkileri I*, 705; Tugay, "Yıllık Ücretli İzin," 211; Kılıç, "Yıllık Ücretli İzin," 181.

Buna göre; işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak İş Kanunu'nun 25. maddesinin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası çalışılmış olarak sayılmaz.); Kadın işçilerin İş Kanunu'nun 74. maddesi gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler; İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası çalışılmış olarak sayılmaz.); İşçinin yeniden işe başlaması şartıyla çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü; İş Kanunu'nun 66. maddesine sözü geçen zamanlar; Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri; 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe göre röntgen muayenahanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler; İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler; İş Kanunu'nun Ek 2. maddesinde sayılan izin süreleri; İşveren tarafından verilen diğer izinler ile İş Kanunu'nun 65. maddesindeki kısa çalışma süreleri; İş Kanununun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi yıllık ücretli izin hakkının hesabında fiilen çalışılmasa da çalışılmış gibi değerlendirilir.

İfade edelim ki, söz konusu kanun maddesinde yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından çalışılmış gibi sayılan süreler arasında altı aya kadar ücretsiz doğum izni sayılmadığı için ücretsiz doğum iznini kullanan işçinin yıllık izne hak kazanması süresi, ücretsiz izin süresi kadar uzamış olacaktır.¹⁴ Aynı şekilde grevde geçen süreler de yıllık iznin hesabında dikkate alınmayacaktır.¹⁵

¹⁴ Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 568; Sümer, *İş Hukuku*, 167; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 344; Tugay, "Yıllık Ücretli İzin," 219.

¹⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 1128.

C. Yıllık Ücretli İzin Süreleri

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara ondört günden, beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, onbeş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden az olamaz. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılarak uygulanır. Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir (İşK m.53).

Türk Borçlar Kanununda ise bu süreler daha farklı düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 422. maddesi uyarınca işveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür. İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getirmediği takdirde işveren, çalışılmayan her tam ay için, yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilir (TBK m.423/1). İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuru olmaksızın hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerle en çok üç ay süreyle işgörme edimini yerine getiremediği takdirde, işveren yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz (TBK m.423/2). İşveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle işgörme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz (TBK m.423/3). İş veya toplu iş sözleşmeleriyle işçinin aleyhine hüküm doğuracak şekilde, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerine aykırı düzenleme yapılamaz (TBK m.423/4).

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz (İşK m.56/5).

D. Yıllık Ücretli İznin Uygulanması

Anayasal bir hak olan yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmek mümkün olmadığı gibi, ücretin ödenmesi suretiyle yıllık izin süresinin çalışılarak geçirilmesi imkânı da

bulunmamaktadır.¹⁶ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin konuya ilişkin olarak işçinin hak etmiş olduğu yıllık iznini muhakkak izin olarak kullanma zorunluluğu bulunmadığı, işverenle anlaşması ve işçinin de isteği ile izin hakkının karşılığını ücret olarak almak suretiyle söz konusu yılın yıllık izin hakkını kullanmış sayılacağı yönünde verdiği karar¹⁷ doktrinde haklı olarak eleştirilmektedir.¹⁸ Zira yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilememesi yönündeki düzenleme ile işçinin sağlığının korunması amacıyla işçi bu konuda kendisinin yapabileceği hukukî işlemlere karşı da korunmuş olmakta¹⁹, ayrıca daha önce²⁰ de belirttiğimiz gibi sırf para almak düşüncesi ile izin hakkından vazgeçme olanağının yaratılması Anayasa ile güvence altına alınan dinlenme hakkına da aykırı düşmektedir.²¹

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin İş Kanunu'nun 53. maddesinde gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak İş Kanunu'nun 53. maddesinde öngörülen izin süreleri, *tarafların anlaşması* ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir. İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez (İşK m.56/4). Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz (İşK m.56/5).

Türk Borçlar Kanunu'nun 424. maddesi uyarınca ise yıllık ücretli izinler, kural olarak aralıksız biçimde verilir; ancak tarafların anlaşmasıyla ikiye bölünerek de kullanılabilir.

¹⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 827 vd.

¹⁷ Yargıtay 7 H D, 20246/3500, 10.02.2014 (Legalbank). Aksi yönde bkz. Yargıtay 9 H D, 31683/20717, 25.11.2019; Yargıtay 9 H D, 28705/8857, 11.04.2016; Yargıtay 9 H D, 4927/34351, 07.05.2014 (Legalbank).

¹⁸ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 963; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 827; Tugay, “Yıllık Ücretli İzin,” 225.

¹⁹ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 948.

²⁰ Bu konuda bkz. I, A.

²¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 827; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 948.

İşveren, yıllık ücretli izin tarihlerini, işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde, işçinin isteklerini göz önünde tutarak belirler.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır. Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise yukarıdaki cümleye göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür (İşK m.56).

Ekleyelim ki, İş Kanunu'nun 6. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, işyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Bu bağlamda devir işçinin yıllık ücretli izin hakkını ortadan kaldırmayacak, işçinin devreden işverenin yanında işe başladığı tarih esas alınarak hesaplama yapılacaktır. Sözleşmenin devrini düzenleyen Türk Borçlar Kanunu'nun 429. maddesine göre de devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olacak ve bu halde işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınacaktır.

E. Yıllık Ücretli İznin Hesaplanması ve Ödenmesi

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 (İşK m.57/1). Yargıtay, yıllık izne başlamadan önce yıllık izin ücretinin peşin

olarak ödenmemesi ya da avans olarak verilmemesini iş sözleşmesinin haklı fesih sebebi olarak kabul etmiştir.²²

İzin günlerine ait ücretin hesabı için işçinin günlük ücretinin hesaplanması gerekir. Söz konusu temel ücret bulunduğundan sonra ise bu ücret işçinin hak ettiği yıllık izin süresi ile çarpılır. Günlük ücretin hesabında İş Kanunu'nun 50. maddesi uygulanır. Söz konusu madde hükmüne göre, *“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.”*

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır. Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir (İŞK m.57).

İşçilerin yıllık ücretli izin haklarını kullanmaları anayasal dinlenme hakkının gereği olduğundan ve bu hak emredici hükümlerle korunduğundan²³, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra son ücret üzerinden hesap edilecek yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacağın tutarı oldukça yüksek çıkarsa bile hakkaniyet indirimi yapılmayacaktır.²⁴

²² Yargıtay 9 H D, 2024/2487, 10.03.2025 (Lexpera).

²³ İş Kanunu'nun 45. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, *“Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz.”*

²⁴ Günay, “Yıllık Ücretli İzin Hakkı,” 38. Yargıtay bir kararında, somut olayın özelliklerini dikkate alarak üst düzey yönetici konumunda olan işçinin yıllık izin alacağından indirim yapılması gerektiğini belirtmiştir. Bu konuda bkz. Yargıtay 9 H D, 6366/9427, 04.06.2024 (Lexpera).

Ayrıca ifade edelim ki yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir (İşK m.58).

Türk Borçlar Kanunu'nun 425. maddesi uyarınca da işveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermekle yükümlüdür. İşçi, iş ilişkisi devam ettiği sürece, işverenden alacağı para ve başka menfaatler karşılığında yıllık ücretli izin hakkından feragat edemez. İş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi hâlinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte işlemeye başlar.

F. Yıllık Ücretli İznin Paraya Çevrilmesi

Daha önce²⁵ de ifade ettiğimiz üzere işveren anayasal dinlenme hakkına uygun olarak işçinin hak etmiş olduğu yıllık ücretli iznini iş sözleşmesi devam ederken kullandırmak zorundadır. Fakat hak etmiş olduğu izinlerini işçi henüz kullanmadan iş sözleşmesi sona ermiş ise bu durumda artık iznin kullandırılması imkânsız olacağından yıllık ücretli izin iş sözleşmesinin sona ermesi ile salt para alacağına dönüşecektir.²⁶ İş ilişkisinin hak edilmiş olan izin hakkı kullanılmadan sona ermesi durumunda izin ve ücret unsurları ayrı ayrı değerlendirilmekte, iznin kullanılması amacı sona erdiği için işçinin hak edip kullanmadığı izin ücreti parasal bir alacağa dönüşmektedir.²⁷ Bu nedenle alacak sözleşmenin sona erdiği

²⁵ Bu konuda bkz. I, A.

²⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 834; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 961; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 581 vd.; Sümer, *İş Hukuku*, 170; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 348; Caniklioğlu, "Yıllık Ücretli İzin," 1145; Kurtar ve Subaşı, "Yıllık İzin Ücreti," 710; Polat, "Yıllık Ücretli İzin," 72 vd.; Tulukçu, *Dinlenme Hakkı*, 358; Sevimli, "Yıllık Ücretli İzin," 42; Duman, *Yıllık Ücretli İzin*, 221; Urhanoğlu, *Yıllık Ücretli İzin*, 29; Urhanoğlu, "Yapılan İşin ve İşyerinin Niteliği," 651. Yargıtay'ın bu doğrultudaki kararları için bkz. Yargıtay 9 H D, 3803/8265, 15.04.2021 (Kazancı); Yargıtay 7 H D, 4478/6713, 09.04.2015; Yargıtay 9 H D, 33424/22100, 05.07.2010 (Legalbank).

²⁷ Tulukçu, *Dinlenme Hakkı*, 243.

tarihte doğacağından, işçi ancak sözleşme sona erdikten sonra eda davası açma hakkını kazanacaktır.²⁸

Konuya ilişkin olarak İş Kanunu'nun 59. maddesi uyarınca, iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Öğretide de ifade edildiği gibi bu düzenleme ile kanun koyucu iş sözleşmesi devam ettiği müddetçe devredilmesi ve vazgeçilmesi mümkün olmayan, şahsa sıkı sıkıya bağlı bir hak olarak kabul ettiği yıllık ücretli izin hakkının, iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte parasal bir hak haline dönüştüğünü kabul etmektedir.²⁹ Bu hak, iş sözleşmesinin işveren ya da işçi tarafından feshedilmesine bakılmaksızın geçerli olup, iş sözleşmesinin sona erme sebebinin de söz konusu parasal karşılığın ödenmesi bakımından bir önemi bulunmamaktadır.³⁰ Bu bağlamda iş sözleşmesinin geçersiz olması nedeniyle sona ermesi durumunda dahi kullandırılmamış yıllık ücretli izin hakkının karşılığı olan alacağın ödenmesi gerekecektir.³¹ Ancak nadir de olsa iş sözleşmesinin baştan itibaren geçersiz olduğu durumda ise³² ortada bir sözleşme olmadığı için yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alaktan söz edilemeyecektir.³³ Aynı şekilde çalışma konumuz bakımından önem arz eden iflâs sebebiyle iş ilişkisinin sona ermesi durumunda da işçiye kullanmadığı yıllık ücretli izinlere ait parasal alacağın ödenmesi gerekecektir.³⁴

²⁸ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 963.

²⁹ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 961; Tulukçu, *Dinlenme Hakkı*, 242.

³⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 834; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 961; Sümer, *İş Hukuku*, 170; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 352; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt:1 Bireysel İş Hukuku*, 405; Urhanoğlu, *Yıllık Ücretli İzin*, 234. Yargıtay'ın bu doğrultudaki bir kararı için bkz. Yargıtay 9 H D, 33424/22100, 05.07.2010 (Legalbank).

³¹ Caniklioğlu, "Yıllık Ücretli İzin," 1152; Akyiğit, *İş Hukuku*, 448; Akyiğit, *Yıllık Ücretli İzin*, 99; Tulukçu, *Dinlenme Hakkı*, 372; Polat, "Yıllık Ücretli İzin," 100; Urhanoğlu, *Yıllık Ücretli İzin*, 234.

³² İş sözleşmesinin ileriye etkili geçersizliği kuralının istisnaları için bkz. Beste Gemici Filiz, *Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Geçersizliği* (On İki Levha Yayınevi, 2025), 535 vd.

³³ Akyiğit, *Yıllık Ücretli İzin*, 99; Duman, *Yıllık Ücretli İzin*, 52.

³⁴ Sungurtekin Özkan, *İşverenin İflâsı*, 112.

İş Kanunu'nun sözünü ettiğimiz 59. maddesinde sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden ödeme yapılması gerektiği ifade edildiğinden izin süresinin ücreti iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki son ücret üzerinden ödenecektir.³⁵

Ekleyelim ki, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi hâlinde İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirtilen bildirim süresiyle, İş Kanunu'nun 27. maddesi gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez (İşK m.59).

G. Yıllık Ücretli İznin Kullandırıldığının İspatı

İşveren, işçinin yıllık iznini kullandığını ispatlamakla yükümlüdür. Nitekim Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 20. maddesi uyarınca, işveren; çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren, örneği bu Yönetmeliğe ekli yıllık izin kayıt belgesini tutmak zorundadır. İşveren, her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir. İşverenin tanık dinleterek yıllık ücretli izin hakkını kullandığını ispat etmesi mümkün değildir.³⁶

H. Zamanaşımı

İş Kanunu'nun 59. maddesi uyarınca, yıllık ücretli izin alacağına ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlayacaktır. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Kanunu'na eklenen ek 3. maddeye göre yıllık ücretli izin alacağına uygulanacak zamanaşımı süresi beş yıl olarak düzenlenmiştir. Söz konusu maddede hangi kanuna tâbi olursa olsun yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacağa uygulanacak zamanaşımı süresinin beş yıl olacağı ifade edildiğinden İş Kanunu kapsamında olmayan işçiler bakımından da beş yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır.³⁷

³⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 835; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 962; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 583; Polat, "Yıllık Ücretli İzin," 98.

³⁶ Tunçomağ ve Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 199; Akyiğit, *İş Hukuku*, 446.

³⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 839.

İfade edelim ki, sözleşme devam ederken yıllık ücretli izin hakkı herhangi bir zamanaşımı süresine tâbi olmaz. Ancak yıllık ücretli izin hakkı kullandırılmadan işçinin iş sözleşmesi sona ererse yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacak zamanaşımına tâbidir.³⁸

II. İFLÂS HAKKINDA GENEL BİLGİLER

İflâs, borçlunun borçlarını ödeyemez hâle gelmesi durumunda, alacaklıların alacaklarını tahsili amacıyla borçlunun malvarlığının tasfiye edilmesini sağlayan küllî bir takip yoludur. Tasfiyenin amacı, asliye ticaret mahkemesinin iflâs kararı ile birlikte müflis sıfatını alan borçlunun malvarlığının adil ve düzenli bir şekilde paraya çevrilerek, elde edilen meblağın kural olarak alacaklılar arasında eşitlik ilkesi çerçevesinde dağıtılmasıdır.

İflâs prosedürü genel itibarla üç ana aşamadan oluşur: iflâsın açılması, tasfiye ve iflâsın kapanması. İflâs talebi, yetkili asliye ticaret mahkemesine yöneltilir. Mahkeme, borçlunun iflâsına karar verirse, bu karar ilân edilir ve iflâs açıldığı zaman müflisin haczi kabil bütün malları hangi yerde bulunursa bulunsun bir masa teşkil eder ve alacakların ödenmesine tahsis olunur (İİK m.184/1, c.1). Mahkemenin iflâs kararı verdiği anda, bir diğer deyişle iflâsın açılmasıyla birlikte borçlunun iflâs anındaki tüm malvarlığı ile iflâs açıldıktan sonra iflâs kapanıncaya kadar borçlu adına edinilen mal ve hakların oluşturduğu, alacaklıların tatminine tahsis edilmiş özel bir malvarlığı topluluğu teşkil eden iflâs masası³⁹, iflâs idaresi⁴⁰ tarafından yönetilir. İflâs idaresi, genel olarak, iflâsın açılmasından sonra iflâs masasını yönetmek, muhafaza etmek ve tasfiye etmek üzere kurulan; esasen alacaklıların menfaatlerini gözeterek iflâs tasfiyesini yürüten, kanundan doğan yetkilere sahip olan bir iflâs organıdır. İflâsın açılmasıyla borçlu, iflâs alacaklılarına karşı malvarlığı değerleri üzerindeki tasarruf yetkisini kaybeder (İİK m.191/1). Tasfiye aşamasında, borçlunun tüm aktifleri tespit edilir, paraya çevrilir ve pasifler (borçlar) sırası ile karşılanmaya çalışılır.

³⁸ Akyiğit, *İş Hukuku*, 447; Günay, “Yıllık Ücretli İzin Hakkı,” 40.

³⁹ İflâs masası hakkında kapsamlı açıklamalar için bkz. Hülya Taş Korkmaz, *İflâs Masası* (Yetkin Yayınevi, 2010).

⁴⁰ İflâs idaresi hakkında kapsamlı açıklamalar için bkz. Ejder Yılmaz, *İflâs İdaresi* (Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1976); Yakup Oruç, *İflâs İdaresi* (Seçkin Yayıncılık, 2019).

Alacaklılar, alacaklarını bildirerek tasfiye sürecine katılır. Tüm alacakların tasfiyesi ve malların paraya çevrilmesi prosedürü tamamlandıktan sonra mahkeme kararıyla iflâs kapatılır. İflâsın kapanmasıyla borçlu, yeniden malvarlığı değerleri üzerinde tasarruf hakkını elde eder.

İflâsın, hem borçlu hem de alacaklılar açısından önemli sonuçları söz konusudur. Borçlu açısından ifade etmek gerekir ki, müflis iflâs alacaklılarına karşı malvarlığı değerleri üzerindeki tasarruf yetkisini kaybeder. İflâs kararı ticaret sicilinde de ilân edilir. Bu doğrultuda, iflâsın açılması, müflisin ekonomik itibarı üzerinde ciddi olumsuz etkiler yaratır. Alacaklılar açısından, kural olarak haciz yoluyla takipler durur (İİK m.193). Alacaklar, iflâs masasına kayıt ettirilerek topluca tahsil edilmeye çalışılır ve alacaklılar, kural olarak alacaklılar arasındaki eşitlik ilkesi doğrultusunda alacaklarını tahsil etmeye çalışırlar.

İflâsın sözleşmelere de etkisi şüphesiz mevcuttur.⁴¹ Diğer sözleşmeler bir kenara bırakılarak iflâsın iş sözleşmelerine etkisi bakımından ifade etmek gerekir ki, işverenin iflâs durumunda işverenin ödeme araçlarından yoksun olduğu resmileştiği için işçinin kendisi ve ailesi için yaşamsal önemi haiz olan alacağının korunması ihtiyacı yoğun bir şekilde hissedilecektir.⁴² Nitekim Türk Borçlar Kanunu'nun 115. maddesinin 2. fıkrası gereğince borçlunun alacaklı ile hizmet sözleşmesinden kaynaklanan herhangi bir borç sebebiyle -ücret ödeme borcu gibi- örneğin iflâsı hâlinde sorumlu olmayacağına dair önceden yaptığı her türlü anlaşma kesin olarak hükümsüzdür.

Yine işverenin iflâs etmiş olması, gerek Türk Borçlar Kanunu gerekse İş Kanunu uyarınca iş sözleşmesinin haklı sebeple feshine olanak sağlayan bir sebep olarak kabul edilmemektedir.⁴³ Ancak iflâs sebebiyle işçinin ücretinin ödenmemesi, Türk Borçlar

⁴¹ İflâsın sözleşmelere etkisi bakımından kapsamlı açıklamalar için bkz. Erdal Tercan, *İflâsın Sözleşmelere Etkisi* (Adil Yayınevi, 1996).

⁴² Gökhan Türe, *Türk İş Hukukunda İşverenin İflâsı* (Lykeion Yayınları, 2017), 130.

⁴³ Baki Kuru, *İcra ve İflâs Hukuku*, Cilt 3 (Seçkin Yayıncılık, 1993), 2971; Hakan Pekcanıtez, Oğuz Atalay, Meral Sungurtekin Özkan ve Muhammet Özkes, *İcra ve İflâs Hukuku Ders Kitabı* (12. Bası, On İki Levha Yayınevi, 2025), 471; Tercan, *Sözleşmeler*, s.250.

Kanunu'nun 435. maddesinin 2. fıkrası gereğince işçinin iş ilişkisini sürdürmesinin beklenemediği bir durum olup, işçi yazılı olarak bildirerek iş sözleşmesini fesih imkânına sahiptir. Yine bu durumda işçinin İş Kanunu'nun 24. maddesinin II numaralı bendinin (e) alt bendine göre sözleşmeyi feshedebilmesi mümkündür. Ayrıca işverenin ödeme güçlüğü içine düşmesi hâlinde, işçi, Türk Borçlar Kanunu'nun 436. maddesine göre sözleşmeden doğan haklarının uygun süre içinde işveren tarafından güvenceye bağlanmaması hâlinde iş sözleşmesini derhâl feshedebilir. Yine, iflâs durumu ortaya çıkmış ve bundan ötürü işyerinde bir haftadan fazla süreyle iş durmuşsa, işçinin, İş Kanunu'nun 24. maddesinin III numaralı bendi çerçevesinde bir haftadan uzun süreyle işyerinde işin durması sebebiyle iş sözleşmesini fesih yetkisine sahip olduğu söylenmelidir.

III. İCRA VE İFLÂS KANUNU'NUN 206. MADDESİNİN 4. FIKRASI ÇERÇEVESİNDE, YILLIK ÜCRETLİ İZİN ALACAĞININ İFLÂSTAKİ KONUMU

A. Yasal Düzenleme Kapsamında Alacakların Tahsili Sırası

İcra ve İflâs Kanunu'nun "Adî ve rehinli alacaklıların sırası" kenar başlıklı 206. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, alacağı rehinle teminat altına alınmış olup da rehne konu malın paraya çevirme bedeli ile tatmin edilmemiş olan, bundan sonra adî alacaklı olarak muamele görececek alacaklılar ve diğer adî alacaklılar iflâs masasına tâbi malvarlığı unsurlarının paraya çevirme tutarından artakalan para ile aşağıdaki sıraya göre tatmin edilirler:

Birinci sıra:

A) İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları,

B) İşverenlerin, işçiler için yardım sandıkları veya sair yardım teşkilatı kurulması veya bunların yaşatılması maksadıyla meydana gelmiş ve tüzel kişilik kazanmış bulunan tesislere veya derneklere olan borçları,

C) İflâsın açılmasından önceki son bir yıl içinde tahakkuk etmiş olan ve nakden ifası gereken aile hukukundan doğan her türlü nafaka alacakları.

İkinci sıra:

Velâyet ve vesayet nedeniyle malları borçlunun idaresine bırakılan kimselerin bu ilişki nedeniyle doğmuş olan tüm alacakları; Ancak bu alacaklar, iflâs, vesayet veya velâyetin devam ettiği müddet yahut bunların bitmesini takip eden yıl içinde açılırsa imtiyazlı alacak olarak kabul olunur. Bir davanın veya takibin devam ettiği müddet hesaba katılmaz.

Üçüncü sıra:

Özel kanunlarında imtiyazlı olduğu belirtilen alacaklar.

Dördüncü sıra:

İmtiyazlı olmayan diğer bütün alacaklar.

B. İşçinin Korunması Tercihi

Bir alacağa diğer alacaklara göre imtiyaz tanınması olarak ifade edebileceğimiz imtiyazlı koruma, işçilik alacakları bakımından, sosyo-ekonomik açıdan güçsüz, ekonomik ve kişisel olarak işverene bağlı olan işçilerin alacaklarını koruma ve imtiyazlı olarak alacaklarını elde edebilmeleri amacıyla düzenlenmiştir.⁴⁴ İşçi alacaklarının işçi ve ailesi bakımından yaşamsal önem taşıması sebebiyle tasfiye sürecinde işçi alacaklarının alelade bir alacak gibi ele alınması düşünülemez, bir diğer deyişle işçi alacaklarına imtiyaz tanınması sosyal devlet ilkesi açısından bir zorunluluktur.⁴⁵

İcra ve İflâs Kanunu'nun 206. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, iflâs tasfiyesi durumunda alacağın tahsili sırası bakımından, işçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dâhil alacakları

⁴⁴ Çiğdem Yorulmaz, *İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması* (Yetkin Yayınevi, 2020), 240; Çiğdem Yorulmaz, “İşverenin İflâsı Durumunda Çalışanların Korunmasına” İlişkin 2008/94 Sayılı Avrupa Birliği Direktifinin Türk İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi,” *Dünya İnsan Bilimleri Dergisi*, S.1 (Ocak 2022): 104.

⁴⁵ Türe, *Türk İş Hukukunda İşverenin İflâsı*, 131.

ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları, varsa İcra ve İflâs Kanunu'nun 206. maddesinin 1. fıkrası çerçevesindeki rehinli alacaklı ve devletten sonra birinci sıradadır. Kuşkusuz bu bir tercihtir. Kanun koyucu, iflâs durumunda, işçileri korumayı tercih etmiştir. Bu tercihin sebebi, kanun koyucunun işçileri diğer alacaklılara nazaran imtiyazlı kılarak toplumsal adaleti gerçekleştirmek istemesidir.⁴⁶ Ancak belirtmek gerekir ki, ihbar ve kıdem tazminatı hariç koruma, iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş işçilik alacakları ile sınırlı olduğundan gerçek anlamda bir koruma, ödeme güçlüğü'nün ortaya çıkması ile iflâsın açılması arasındaki zaman dilimi bakımındandır.⁴⁷

Burada işçilik alacakları bakımından ikili bir kategorik ayrım yapılması gerekir:

İcra ve İflâs Kanunu'nun işçilik alacaklarını imtiyazlı kılan 206. maddesinin 4. fıkrasının birinci sırasına göre, birinci imtiyazlı alacak grubu, işverenin iflâsından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları da dâhil olmak üzere tüm işçilik alacaklarıdır. Kanun koyucu öncelikle “iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde” ifadesi ile imtiyazdan faydalanabilecek işçilik alacaklarını süre bakımından sınırlamıştır. Bu bağlamda söz konusu bir yıllık süreden önce yahut iflâsın açılmasından sonra tahakkuk etmiş olan işçilik alacakları imtiyazlı alacak kapsamında değerlendirilmeyecektir.⁴⁸ Madde metninde kıdem ve ihbar tazminatı açıkça ifade edilmiş olmakla beraber diğer işçilik alacakları için

⁴⁶ Necmeddin M. Berkin, *İflâs Hukuku* (Dördüncü Bası, Fakülteler Matbaası, 1972), 296; Franco Lorandi, “Konkursprivilegien – wehret dem grassierenden Wildwuchs Eine kritische Durchsicht der geltenden Privilegienordnung,” (2011): 1070; Franco Lorandi, *Bundesgesetz über Schuldsbetreibung und Konkurs II*, Adrian Staehelin, Thomas Bauer ve Franco Lorandi (Hrsg.), (3. Auflage, Helbing Lichtenhahn Verlag, 2021), Art. 219 N 151; Franz K Brönnimann, “Der Arbeitgeber im Konkurs” (Diss., Basel 1982), 61 ve 64; Guglielmo Bruni, “Die Stellung des Arbeitnehmers im Konkurs des Arbeitgebers,” *BJM* (1982): 293 vd.; Nur Bolayır, “İflâs Tasfiyesinde Sıra Cetvelinin Birinci ve İkinci Sırasındaki İmtiyazlı Alacaklar,” *Prof. Dr. Ramazan Arslan'a Armağan Cilt 1* (Ankara 2015): 442; Tuğçe Arslanpınar Tat, *Türk ve İsviçre İflâs Hukukunda Paylaştırma* (On İki Levha Yayıncılık, 2021), 100-101. Federal Mahkeme'nin bu hususa işaret eden kararları için bkz. BGE 118 III 46 E. 3a; BGE 52 III 145 E.3; BGE 36 II 131 E.3a; BGer, 5C.83/2005, E.3.2; BGer, 5C.266/2004, E.1.1; BGer, 5P.341/1999 E.3c/bb.

⁴⁷ Sungurtekin Özkan, *İşverenin İflâsı*, 54.

⁴⁸ Aslıhan Kayık Aydınalp, “Konkordatonun İşçilik Alacakları ve İş Sözleşmeleri Üzerine Yansıması,” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 21, S.2 (2019): 494 vd.

genel bir ifade kullanılmaktadır. Esasen yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacak ile kıdem ve ihbar tazminatı alacağının tahakkuk tarihi aynıdır. Zira daha önce⁴⁹ ifade ettiğimiz üzere, kıdem ve ihbar tazminatı gibi yıllık ücretli izin hakkının parasal bir alacağa dönüşmesi ancak iş sözleşmesinin sona ermesi ile mümkün olabilmektedir. Bu nedenle doktrinde de ifade edildiği gibi⁵⁰ bu kapsamdaki imtiyazlı işçilik alacakları bakımından *tahakkuk tarihi* esas alınmak suretiyle bir ayırım yapılması, ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağının aynı grupta değerlendirilmesini gerektirmektedir. Diğer işçilik alacaklarının tahakkuk tarihi açısından ise iş sözleşmesinin sona ermesi gerekmekte, *ödenme tarihi* esas alınmaktadır.

İkinci imtiyazlı alacak grubu ise iflâs sebebiyle iş ilişkisinin son bulmasından kaynaklanan ihbar ve kıdem tazminatlarıdır.⁵¹ Görüldüğü üzere, ikinci imtiyazlı alacak kategorisi kapsamına sadece ihbar ve kıdem tazminatları dâhil olup, diğer işçilik alacakları bu kapsamda değildir.⁵² Bu bağlamda diğer işçilik alacakları olarak sıralayabileceğimiz işçinin ücret alacağı, fazla çalışma yapmasından yahut hafta tatilinde, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmasından kaynaklı ücret alacağı, prim alacağı, ikramiye alacağı, çalışmamızın esas konusunu oluşturan yıllık ücretli izin alacağı gibi alacaklar imtiyazlı alacak olarak nitelendirilmemektedir.

İmtiyazlı işçilik alacağı ile kastedilen işçinin iş ilişkisinden kaynaklanan asıl alacağı dışında, bu alacağa işleyen faiz ve bu alacağın elde edilebilmesi için icra takibi başlatılmışsa icra takip giderleridir. Ekleyelim ki imtiyazlı alacaklarda imtiyazlı olan alacaklı olmayıp

⁴⁹ Bu konuda bkz. I, F.

⁵⁰ Kayık Aydınalp, “Konkordatonun İşçilik Alacakları,” 497 vd.

⁵¹ İkinci imtiyazlı alacak kategorisi olarak ifade ettiğimiz, iflâs sebebiyle iş ilişkisinin son bulmasından kaynaklanan ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarının iflâs masasından karşılanıp karşılanamayacağı ve söz konusu düzenleme hakkındaki eleştirileri için ayrıca bkz. Adnan Deynekli, “İşverenin İflası veya İşverene Yönelik Haciz Halinde İşçinin Ücret Alacağının Önceliği Sorunu,” *TBB*, S.60, (2005): 34.

⁵² Erdal Tercan, “4949 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikten Sonra, İcra ve İflâs Kanunu m. 206’ya Göre İmtiyazlı Alacaklar (Sıra Cetveli),” *BATİDER* 22, S.2, (Aralık 2003): 25.

alacağın kendisi olduğundan imtiyaz hakkı alacaklının ölümü ile beraber mirasçılara geçecektir.⁵³

Türk Hukuku'nun aksine *İsviçre* Hukuku'nda, işçilik alacaklarının imtiyazlı olup olmaması bakımından Kaza Sigortası Hakkında Düzenleme'nin (Verordnung über die Unfallversicherung: UVV) 22. maddesinin 1. fıkrası esas alınarak azamî bir tutar getirilmiş olup⁵⁴, iflâsın açılmasından önceki en geç altı ay içinde doğmuş veya muaccel hâle gelmiş olan işçilik alacakları imtiyazlı alacak olarak kabul edilmektedir. Buradaki süre ileriye etkili olduğundan⁵⁵, bu tarihten yani iflâsın açılmasından sonra tahakkuk eden alacaklar da bu kapsamda muamele göreceklerdir.⁵⁶ Yine *İsviçre* Hukuku'nda Türk Hukuku'ndan farklı olarak, kanun koyucu, ihbar ve kıdem tazminatları ile diğer işçilik alacakları arasında herhangi bir ayırım yapmamıştır. Bu çerçevede, Türk Hukuku'nda, işçilik alacakları arasında böyle bir ayırım yapılmasının sebebinin ne olduğu ayrıca değerlendirilmeye muhtaçtır: Aşağıda da ifade edileceği üzere, Türk Hukuku'nda, işçilik alacakları bakımından imtiyaz ilk etapta ücret alacağı bakımından söz konusu olmuştur. Ücret, işgörme ediminin karşılığında ödenen bedeldir. Tarihsel süreçte ilk olarak ücret imtiyazlı alacak olarak kabul

⁵³ Carl Jaeger, *Schuldbetreibung und Konkurs*, 3. Auflage, Zweiter Band (Art. Institut Orell Füssli, 1911), 136; Antoine Favre, *Schuldbetreibungs- und Konkursrecht* (Übersetzt von E. Steiner) (Universitätsverlag, 1956), 276; Baki Kuru, *İcra ve İflas Hukuku El Kitabı* (Adalet Yayınevi, 2013), 1274; Yorulmaz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, 240. İş sözleşmesi devam ettiği sürece devredilmesi ve vazgeçilmesi mümkün olmayan ve şahsa sıkı sıkıya bağlı bir hak olarak kabul edilen yıllık izin hakkı, sözleşmesinin sona ermesi ile beraber parasal bir hak haline dönüşür ve işçinin mirasçıları da işçinin fiilen kullanmadığı izin hakkına ilişkin ücreti talep etme hakkına sahip olur. Bu konuda bkz. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 351; Tulukçu, *Dinlenme Hakkı*, 371; Duman, *Yıllık Ücretli İzin*, 241.

⁵⁴ Konuya ilişkin olarak bkz. Mazzei Dorian, "Die Behandlung von arbeitsrechtlichen Forderungen im Konkurs," Heft 6 BISchK, (2023): 314.

⁵⁵ BSK SchKG II-Lorandi, Art. 219 N 188; Dorian, "arbeitsrechtlichen Forderungen im Konkurs," 315.

⁵⁶ BSK SchKG II-Lorandi, Art. 219 N 189; Kurt Stöckli ve Philipp Possa, *Kurzkommentar SchKG-KUKO*, Daniel Hunkeler (Hrsg.), (2. Auflage, Helbing Lichtenhahn Verlag, 2014), Art. 219 N 20; Sara Ianni, "Die Stellung des Arbeitnehmers in der Insolvenz des Arbeitgebers nach der Revision des Sanierungsrechts" (Zürich/St. Gallen 2014): 167 vd.; Kurt Amonn ve Fridolin Walther, *Grungriss des Schuldbetreibungs und Konkursrechts* (9. vollständig aktualisierte Auflage, Stämpfli Verlag AG, 2013) § 42 N 70; Dorian, "arbeitsrechtlichen Forderungen im Konkurs," 315.

edilirken daha sonra diğer işçilik alacakları da imtiyazlı alacak olarak kabul edilmiştir.⁵⁷ Bu anlamda, Türk Hukuku'nda, işçilik alacakları arasında ayırım yapılmasının, tarihsel olarak ilk etapta ücretin imtiyazlı olması gerektiğinin ancak devam eden süreçte bunun yeterli olmadığını düşünülmesinden kaynaklandığı ifade edilmelidir.

İcra ve İflâs Kanunu'nun 206. maddesinin 4. fıkrası en son 30.07.2003 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4949 sayılı Kanunla değiştirilmiştir. Bu değişiklikten önce, hâlihazırda dört sıra şeklinde öngörülen sıra altı sıra şeklinde düzenlenmişti. İşçilik alacaklarını da içeren birinci sırada eskiden dördü işçilik alacaklarına dair altı alacak grubu söz konusuydu. İlgili işçilik alacakları şu şekildeydi: iflâsın açılmasından evvelki bir yıl için hizmetçi ücretleri, iflâsın açılmasından evvelki bir yıl için yazıhane memur, kâtip ve müstahdemleri ile müessesede daimi çalışan memur ve müstahdemlerin ücretleri, iflâsın açılmasından evvelki bir yıl için gündelik veya parça üzerinden çalışan fabrika işçileri ile sair işçilerin kanun veya sözleşmelerden doğan ücret ve para ile ölçülebilen hak ve menfaatleri, işçi ihbar ve kıdem tazminatları.

İcra ve İflâs Kanununun 19.06.1932 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan ve 04.09.1932 tarihinden itibaren yürürlüğe giren ilk metnindeki durum işçilik alacakları açısından şu şekildeydi: iflâsın açılmasından bir evvelki sene için hizmetçi ücretleri; iflâsın açılmasından evvelki altı ay için yazıhanenin memur, kâtip ve müstahdemlerde müessesede daimî çalışan memur ve müstahdemlerin ücretleri; iflâsın açılmasından evvelki üç ay için gündelik veya parça üzerine çalışan fabrika işçileri ile sair işçilerin ücretleri.

11.07.1940 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan ve yayım tarihinden itibaren 60 gün sonra yürürlüğe giren 3890 sayılı Kanun ile yapılan değişikliğin ardından durum şu şekilde olmuştur: iflâsın açılmasından bir evvelki sene için hizmetçi ücretleri; iflâsın açılmasından evvelki altı ay için yazıhanenin memur, kâtip ve müstahdemlerle müessesede daimî çalışan

⁵⁷ İşçilik alacaklarının imtiyazlı olması hususunda tarihsel süreç hakkında bkz. Türe, *Türk İş Hukukunda İşverenin İflâsı*, 132 vd.; Yorulmaz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, 249 vd.

memur ve müstah- demlerin ücretleri; iflâsın açılmasından evvelki altı ay için gündelik veya parça üzerine çalışan fabrika işçileri ile sair işçilerin ücretleri.

Bundan sonra 15.06.1985 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan ve yayım tarihinden bir ay sonra yürürlüğe giren 3222 sayılı Kanunla değişiklik söz konusu olmuştur. Bu değişiklikten sonra durum şu şekilde olmuştur: iflâsın açılmasından evvelki bir yıl için hizmetçi ücretleri; iflâsın açılmasından evvelki bir yıl için yazıhanenin memur, kâtip ve müstahdemleri ile müessesede daimi çalışan memur ve müstahdemlerin ücretleri; iflâsın açılmasından evvelki bir yıl için gündelik veya parça üzerine çalışan fabrika işçileri ile sair işçilerin kanun ve sözleşmelerden doğan ücret ve para ile ölçülebilen hak ve menfaatleri; işçi ihbar ve kıdem tazminatları.

İşçilik alacaklarının iflâs durumunda imtiyazlı alacak olarak muamele görmesi bakımından yukarıdaki tarihsel süreçten de anlaşılacağı üzere eskiye nazaran ciddi değişimler söz konusu olsa da kanun koyucunun, gerek işçilik alacakları gerekse diğer imtiyazlı alacaklar bakımından özellikle iflâs tasfiyesinden “umulanı” artırabilmek için sınırlayıcı bir bakış açısıyla hareket ettiğini ifade etmek gerekir. Kanun koyucunun başta ev hizmetlerinde çalışan işçiler ile diğer işçiler arasında bir fark öngörmesi⁵⁸; imtiyazlı alacak olarak işçilik alacaklarından özellikle ücreti esas alması; gündelik veya parça üzerinden çalışan işçiler ile diğer işçiler arasında bir ayırım yapması ve bu işçiler bakımından ücret dışında para ile ölçülebilen tüm hak ve menfaatleri bu kapsamda görmesi ve son olarak ihbar ve kıdem tazminatları bakımından diğer imtiyazlı alacaklara göre iş ilişkisinin iflâs sebebiyle sona ermesi durumunda bir süre sınırı öngörmemiş olması özellikle vurgulanmalıdır.

İsviçre Hukuku’nda da hâlihazırda üç sıra şeklinde öngörülen sıra 01.01.1997 yılında yürürlüğe giren değişikliklerden önce beş sıra şeklindeydi. İşçilik alacaklarına ilişkin birinci sıradaki dört alacak grubu, üç alacak grubu şeklinde öngörülmüştü. Eskiden, iflâsın açılmasından önceki son yıldaki hizmetçilerin ücretleri, iflâsın açılmasından önceki son altı aylık dönemde kâtip ve büro çalışanlarının maaşları ve iflâsın açılmasından önceki son

⁵⁸ Konuya ilişkin olarak bkz. Türe, *Türk İş Hukukunda İşverenin İflâsı*, 132.

çeyrekte günlük veya parça başı ücretle çalışan işçilerin, fabrika işçilerinin ve günlük veya haftalık ücretle çalışan diğer kişilerin ücretleri birinci sırada yer alıyorken, mevcut durumda, iflâsın açılmasından önceki en geç altı ay içinde doğmuş veya muaccel hâle gelmiş olan, zorunlu kaza sigortası kapsamındaki azamî yıllık sigortalı kazancı aşmayan, iş ilişkisinden kaynaklanan işçilik alacakları, işçilerin teminatlara ilişkin iade alacakları, iflâsın açılmasından en az altı ay önce doğan veya vadesi gelen sosyal planlardan kaynaklanan işçilik alacakları ve sigortalıların, 20 Mart 1981 tarihli Federal Kanun kapsamındaki kaza sigortası kapsamındaki talepleri, zorunlu olmayan mesleki emeklilik planları kapsamındaki alacakları ve işçi emeklilik fonları kapsamındaki işverenlere karşı alacakları imtiyazlıdır.

C. İşçinin Korunması Bakımından Öngörülen Sınırlar

1. Konu Bakımından

Konu bakımından sınırlama hususunda kümülatif olarak karşılanması gereken üç kriterden söz edilmelidir: İşçi ile müflis işveren arasında bir iş ilişkisi mevcut olmalıdır.⁵⁹ İş ilişkisinin işçi tarafında sadece gerçek kişi olabileceği için gerçek kişiler, İcra ve İflâs Kanunu'nun 206. maddesinin 4. fıkrası kapsamındadır.⁶⁰ İkincisi, gerçek bir bağımlılık ilişkisinin var olması gerekir.⁶¹ Kuşkusuz alacağın ortaya çıktığı zamanki koşullar bu hususta

⁵⁹ BSK SchKG II-Lorandi, Art. 219 N 129; KUKO SchKG-Stöckli/Possa, Art. 219 N 18; Timuçin Muşul, *İflâs ve Konkordato Hukuku* (2. Baskı, Adalet Yayınevi, 2019), 321; Yorulmaz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, 253.

⁶⁰ İsviçre Hukuku'nda da bu yönde bkz. BSK SchKG II-Lorandi, Art. 219 N 150; Dorian, "arbeitsrechtlichen Forderungen im Konkurs," 313.

⁶¹ Carl Jaeger ve Marta Daeniker, *Schuldbetreibungs- und Konkurs Erster Band* (Orell Füssli Verlag, 1947), 359; Antoine Favre, *Schuldbetreibungs- und Konkursrecht* (Übersetzt von E. Steiner) (1956), 276; Berkin, *İflâs Hukuku*, 298; Jolanta Kren Kostkiewicz, *Schuldsbetreibungs- & Konkursrecht* (3. Auflage, 2018), Rn. 1334; BSK SchKG II-Lorandi, Art. 219 N 129 ve 152; KUKO SchKG-Stöckli/Possa, Art. 219 N 19; Roger Schober ve Monika Avdyli-Luginbühl, *Kommentar zum Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs SchKG*, Jolanta Kren Kostkiewicz ve Dominik Vock (Hrsg.), Schulthess Kommentar (4. Auflage, Schulthess Juristische Medien AG, 2017) N 30; Dorian, "arbeitsrechtlichen Forderungen im Konkurs," 313; Bolayır, "İflâs Tasfiyesinde," 442; Arslanpınar Tat, *Paylaştırma*, 100. Federal Mahkeme'nin bu doğrultudaki kararları için bkz. BGE 118 III 46 E.2.c; BGE 52 III 145 E.3; BGer, 5A_461/2009, E.2.1; BGer, 5A_802/2008, E.3.1; BGer, 5C.83/2005, E.3.2; BGer, 5C.266/2004, E.1.1; BGer, 5C.236/1997, E.6; BGer, 5C.94/1989, E.4.

önem taşımaktadır.⁶² Üçüncü ve son gereklilik, alacağın, müflisle olan iş ilişkisinden kaynaklanıyor olmasıdır.⁶³

2. Zaman Bakımından

Zaman bakımından sınırlama hususunda, işverenin iflâsından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş tüm işçilik alacakları bu kapsamda dikkate alınabilir. Buna göre, işverenin iflâsından önceki, yani, asliye ticaret mahkemesince işveren hakkında iflâs kararı verilmesinden önce bir yıl içinde tahakkuk eden işçilik alacakları imtiyazlı alacak olarak muamele görebilir. *İsviçre Hukuku*'nda, iflâsın açılmasından önceki en geç altı ay içinde doğmuş veya muaccel hâle gelmiş işçilik alacakları imtiyazlı alacak olarak kabul edilmektedir⁶⁴ (SchKG m.219/4, b.a). Bu süreye, iflâsın açılmasından önce mühlet de dâhil olmak üzere geçirilen konkordato süresi ve alacak hakkında açılmış olan davanın devam ettiği süre dâhil edilmez (İİK m.206/5, b.1 ve 3; SchKG m.219/5, b.1 ve 2).

Süre bakımından, Türk Hukuku'nda, *İsviçre Hukuku*'na göre işçilik alacağının korunması bakımından geçmişe gidilecek süre açısından daha lehe bir düzenleme söz konusudur. Zira Türk Hukuku'nda, *İsviçre Hukuku*'ndan farklı olarak, iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş tüm işçilik alacakları imtiyazlıdır. Bir yıllık süre, işçilik alacaklarının bir kısmı, bu doğrultuda, yıllık ücretli izin hakkı ve bununla paralel olarak yıllık ücretli izin alacağı bakımından söz konusu olan işçinin işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilmesi sebebiyle de ayrıca isabetlidir. Buna göre, iflâsın açılmasından önceki bir yıldan biraz kısa bir süre önce işe başlamış ve fakat bir yıllık hizmet süresi dolduktan sonra ve iflâsın açılmasından önce iş ilişkisi sona eren işçinin, yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacağı

⁶² BGE 118 III 46 E. 3.a.

⁶³ Ianni, "Die Stellung", 163 vd.; Dorian, "arbeitsrechtlichen Forderungen im Konkurs," 314; Taner Emre Yardımcı, *İflas Hukukunda Sıra Cetveli* (Adalet Yayınevi, 2025), 53.

⁶⁴ *İsviçre Hukuku*'nda, iflâstan önceki en geç altı aylık sürenin kabul edilmesinin nedenini, *Schober/Avdyli-Luginbühl*, iflâs tehlikesi içerisindeki işverenin söz konusu süreden önce işçilerin ücretini ödemediği ihtimalde, işçilerin yasal yollara başvurmalarının kendilerinden beklenebilir olarak öngörülmesi olduğunu ifade etmektedir. Bu konuda bkz. SK SchKG-Schober/Avdyli-Luginbühl, Art. 219 N 31.

imtiyazlıdır. Bir yıllık süre daha kısa olsaydı, örneğin, İsviçre Hukuku'ndaki gibi altı ay olsaydı, Türk Hukuku bakımından işçi daha az korunmuş olacaktı. Ancak İsviçre Hukuku'ndaki altı aylık süre ileriye etkili olup, iflâsın açılmasından önceki en geç altı ay içinde doğmuş veya muaccel hâle gelmiş olan alacaklar imtiyazlı kabul edilmektedir. Bu çerçevede, İsviçre Hukuku'nda öngörülen koruma ile Türk Hukuku'nda öngörülen korumanın etkinliği açısından sadece süreye göre bir değerlendirme yapılması isabetli olmaz.

Tahakkuk ifadesinin nasıl bir anlama sahip olduğu da değerlendirilmeye muhtaçtır. Kanaatimizce bu ifadeden anlaşılması gereken, alacağın doğduğu tarihtir.⁶⁵

Tahakkuk, sözlük anlamı itibariyle gerçekleşmek anlamına gelmekte; ancak İcra ve İflâs Kanununun çeşitli düzenlemelerinde farklı anlamlara gelecek şekilde kullanılmaktadır. Bu kapsamda, örneğin, “*İcra emrinin tebliğinden sonraki devrede tahakkuk etmiş ifta, imhal, veya zamanaşımına dayanan geri bırakma istekleri ...*” şeklindeki İİK m.33/2’de geçen tahakkuk ifadesi ile “gerçekleşme” kastedilirken, “... *aleyhine icra takibi yapılmış olan kimsenin hiç veya o kadar borcu olmadığı kesin bir ilâmla tahakkuk ederse ...*” şeklindeki İİK m.40/2’de geçen tahakkuk ifadesiyle “tespit etme/edilme” kastedilmektedir. Benzer bir kullanım, İİK m.55/1, c.2 bakımından da söz konusudur. Bir diğer kullanım, İİK m.68/b/1, c.1’de mevcuttur. Buna göre, “... *borçlu cari hesap sözleşmesinde belirtilen dönemleri veya kısa, orta, uzun vadeli kredi sözleşmelerinde yazılı faiz tahakkuk dönemlerini ...*” şeklindeki

⁶⁵ Pekcanitez, Atalay, Sungurtekin Özkan ve Muhammet Özekes, *İcra ve İflâs Hukuku*, 480; Timuçin Muşul, *İcra ve İflâs Hukuku Cilt II* (Yetkin Yayınevi, 2025), 1262; Timuçin Muşul ve A. Ayfer Tezel Muşul, *İcra ve İflâs Hukuku El Kitabı* (Yetkin Yayınevi, 2024), 1631; Muşul, *İflâs ve Konkordato Hukuku*, 321; Mustafa Oskay, Coşkun Koçak, Adnan Deynekli ve Ayhan Doğan, *İİK Şerhi, Madde 177 – 276, 4. Cilt* (Turhan Kitabevi, 2007), 4974; Nedim Meriç, *Türk – İsviçre Hukukunda Paylaştırma Kuralları ve Sıra Cetveline Müracaat Yolları* (Yetkin Yayınevi, 2015), 154; Arslanpınar Tat, Paylaştırma, 103. Yargıtay’ın tahakkuk ifadesini alacağın doğum tarihi olarak ifade ettiği kararları için bkz. Yargıtay 6 H D, 2732/1006, 24.02.2022; Yargıtay 15 H D, 807/1663, 14.04.2021 (E-Uyar); Yargıtay 15 H D, 2613/1664, 14.04.2021 (Lexpera); Yargıtay 15 H D, 756/790, 11.03.2021; Yargıtay 23 H D, 205/3417, 04.11.2020; Yargıtay 23 H D, 3955/374, 13.02.2018 (E-Uyar). Yargıtay’ın tahakkuk ifadesini alacağın doğum tarihi olarak ifade ettiği ancak kanaatimizce İİK m.206/5, b.3’e de aykırı şekilde ve isabetsiz olarak alacağın ilâma bağlandığı tarihi, alacağın doğum tarihi olarak esas aldığı kararları için bkz. Yargıtay 12 H D, 7512/10049, 19.11.2020; Yargıtay 12 H D, 8132/11365, 27.06.2019; Yargıtay 12 H D, 3358/7669, 10.09.2018; Yargıtay 8 H D, 4132/7590, 21.05.2013; Yargıtay 8 H D, 12881/874, 28.01.2013; Yargıtay 12 H D, 30947/851, 19.01.2012; Yargıtay 12 H D, 7329/21760, 14.11.2011 (E-Uyar). Bu hususta aynı doğrultuda bkz. Arslanpınar Tat, *Paylaştırma*, 105; Yorulmaz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, 241 ve 256.

İİK m.68/b/1, c.1’de tahakkuk ifadesi “işleme” anlamı ile kullanılmaktadır. Aynı kullanım, İİK m.68/b/4, c.1’de de söz konusudur. İİK m.97/15’de, İİK m.185/2’de geçen tahakkuk ifadesi ile tespit etme/edilme kastedilmektedir. İİK m.196/3’deki “... *bu maddeye göre alacaklılara tahakkuk edecek faiz ödemeleri, ...*” şeklindeki düzenlemede tahakkuk ifadesi ile “yapmak/yapılmak” kastedilmektedir. İİK m.197/1, c.2’de geçen tahakkuk ifadesi ile “gerçekleşme” kastedilmektedir. İİK m.232, c.3’de yer alan “... *sebketmiş hizmetleri için kendilerine bir ücret tahakkuk ettirilmez.*” şeklindeki düzenlemede geçen tahakkuk ifadesi ile “vermek/ödemek veya ödenmek” kastedilmektedir. İİK m.269/b/3, c.2’deki tahakkuk ifadesi ile “tespit etme/edilme” kastolunmaktadır. Çalışma bakımından önem arz eden İİK m.206/4’te iki ayrı yerde (a ve c bendi) geçen tahakkuk ifadesi ile kanaatimizce yukarıda da belirtildiği üzere alacağın doğduğu tarih kastedilmiştir.

İsviçre Hukuku’nda, yukarıda da ifade edildiği üzere, kanun koyucu 01.01.2005 tarihinden itibaren alternatif⁶⁶ şekilde alacağın doğduğu veya muaccel hâle geldiği tarihten itibaren ilgili işçilik alacağının imtiyazlı olacağını hüküm altına almıştır.⁶⁷ İsviçre Hukuku’nda alacağın doğduğu veya muaccel hâle geldiği tarih şeklinde bir kullanımın söz konusu olmasının sebebi, alacağın doğduğu ancak muaccel hâle gelmediği durumlarda, ilgili alacağın imtiyazlı alacak olarak muamele görüp görmeyeceği bakımından yaşanacak tereddütlerin önüne geçmek içindir. Bir diğer deyişle alacağın doğduğu ancak henüz muaccel olmadığı, müeccel olduğu durumda da işçilerin korunması gerektiği düşünüldüğünden kanunda alacağın doğduğu veya muaccel hâle geldiği şeklinde bir kullanım söz konusudur. Yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacak bakımından bu konuda bir değerlendirme yapılmasına gerek yoktur. Zira yıllık ücretli izin sadece iş sözleşmesinin sona ermesi ile parasal bir karşılığa dönüşecek ve buna dair alacak, sözleşmenin sona erdiği tarihte doğacaktır.

⁶⁶ BSK SchKG II-Lorandi, Art. 219 N 193.

⁶⁷ Bu tercihin isabeti hakkında açıklamalar için bkz. BSK SchKG II-Lorandi, Art. 219 N 207 vd.

Yıllık ücretli izin hakkı, her yıl yeniden doğmaktadır. Daha önce de ifade edildiği gibi sözleşmenin sona ermesi ile birlikte iznin kullanılması amacı sona erdiği için işçinin hak edip kullanmadığı izin ücreti parasal bir alacağa dönüşmektedir. Yıllık ücretli izin hakkının doğduğu tarih ile bu hakkın izin unsurundan bağımsız salt para alacağına dönüştüğü tarih zamansal itibariyle birbirinden farklı olup, imtiyazlı alacak kapsamında olup olmamak bakımından söz konusu parasal alacağın doğduğu tarih önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, iflâsın açıldığı tarihe göre geçmiş yıla dair yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacak dışında bundan önceki yıllara dair birikmiş yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacağı da imtiyazlıdır. Nitekim geçen yıllarda yıllık ücretli izin hakkını kullanmamış işçi bakımından bu hak bâki olup, yeni çalışma döneminde de kullanılabilir. Bu bağlamda örneğin iflâsın açılma tarihinin 03.01.2025, işçinin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihin ise 12.12.2024 olduğu bir durumda işçinin 2021, 2022 ve 2023 yıllarına ilişkin kullanmadığı yıllık ücretli izin hakları varsa bu haklar 12.12.2024 tarihi itibariyle parasal bir karşılığa dönüşecek ve bu alacaklar imtiyazlı sayılacaktır.⁶⁸ Bu çerçevede, bir yıllık süre sınırı, sadece son yılki yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacağın imtiyazlı olması anlamına gelmemektedir.⁶⁹ İmtiyaz için yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacağın, bir diğer deyişle iş sözleşmesinin sona erdiği tarihin, iflâsın açılmasından önceki bir yıl içerisinde söz konusu olması kâfidir.

Türk Hukuku'nda, İcra ve İflâs Kanunu'nda çeşitli anlamlara gelecek şekilde kullanılan tahakkuk ifadesi ile İsviçre Hukuku'ndaki düzenleme karşılaştırmalı olarak değerlendirildiğinde, tahakkuk ifadesinin muacceliyeti kastetmek için kullanılıp kullanılmadığı da tartışılabilir. Nitekim doktrinde bu hususta bazı çekinceler de mevcuttur: Örneğin, Admış, tahakkuk ifadesini “muacceliyet” olarak değerlendirmektedir.⁷⁰ Yorulmaz, tahakkuk ifadesini bir alacağın hukuken talep edilebilir olması, diğer bir ifade ile muaccel

⁶⁸ Benzer yönde bkz. Kayık Aydınalp, “Konkordatonun İşçilik Alacakları,” 499.

⁶⁹ Aksi yönde bkz. Sungurtekin Özkan, *İşverenin İflâsı*, 111.

⁷⁰ Mehmet Emin Admış, “İflas Sürecinde İşçilik Alacaklarının Korunması” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Bursa 2022), 163, 175, dn.939 ve 176. Aynı doğrultuda bkz. Bolayır, “İflâs Tasfiyesinde,” 449.

olması şeklinde değerlendirmektedir.⁷¹ Türe, bu ifade ile alacağın doğumu kastedilse de düzenlemede “tahakkuk” ifadesinin kullanılmasının belirsizlik yarattığını, bunun sebebinin bu ibareden hem alacağın doğmasının hem de alacağın muaccel olmasının anlaşılabilir olması olduğunu ifade etmektedir.⁷² Tahakkuk ifadesinin belirsizlik yarattığını ifade eden Türe’ye göre işçilik alacakları, kural olarak, doğması ile talep edilebilir hâle gelen alacaklar olduğu için belirsizliğin işçilik alacakları üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.⁷³ Ancak istisnai olarak, kullandırılmayan yıllık izin ücretlerinin muaccel hâle gelmesi için iş sözleşmesinin sona ermesi gerektiğini belirten yazar, hukukî belirsizliğin sakıncasını işçinin kullandırılmamış yıllık izin ücretinde gösterdiğini ifade etmektedir. Daha önce⁷⁴ ifade ettiğimiz gibi ücret ve izin unsuru olmak üzere iki unsurdan oluşan yıllık ücretli izin hakkı iş sözleşmesi devam ettiği sırada söz konusu iki unsurun birlikteliği ile kullanılabilir. İş sözleşmesinin devamı sırasında sadece izin ücretinin işçiye verilmesi başka bir ifadeyle iznin satılması mümkün değildir.⁷⁵ Bu nedenle yıllık ücretli izin hakkının iş sözleşmesi sona ermediği sürece parasal bir alacağa dönüşmesinden bahsedilemez. Fakat iş sözleşmesi işçinin hak ettiği izinlerini henüz kullanmadan sona ererse iznin kullandırılması imkânsız olacak ve bu süreler ait ücret işçiye ödenecektir. İşçi iş sözleşmesinin devamı sırasında kullanmadığı yıllık ücretli izinlerin parasal karşılığını isteyemeyeceği için iş sözleşmesi devam ederken yıllık ücretli izin hakkına ilişkin parasal alacağın doğmasından ya da muaccel olmasından bahsedilemeyecek, söz konusu alacak iş ilişkisinin sona ermesiyle doğacak ve bu anda da muaccel hâle gelecektir.

⁷¹ Yorulmaz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s.257.

⁷² Türe, *Türk İş Hukukunda İşverenin İflâsı*, 149.

⁷³ Türe, *Türk İş Hukukunda İşverenin İflâsı*, 149.

⁷⁴ Bu konuda bkz. I, A.

⁷⁵ Konuya ilişkin olarak bkz. Kurtar ve Subaşı, “Yıllık İzin Ücreti,” 710; Soyer, “Yıllık Ücretli İzin,” 293.

D. İşçinin Korunması Bakımından Yıllık Ücretli İzin Alacağıın Durumu

Yukarıda⁷⁶ da ifade edildiği üzere, yıllık ücretli izin hakkı, işçinin çalışma süresine göre orantılı olarak doğan ve iş ilişkisinin devamı süresince işçiye kullandırılması gereken temel bir haktır. Kullanılmayan izinler için, izin sürelerine ait ücretin işçiye ödenmesi gerekecek, yıllık izin para alacağına dönüşecektir. Bu ancak, iş ilişkisinin sona ermesi durumunda gündeme gelebilir. Bu durumda, yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacak, bir yıllık süre kapsamında ise imtiyazlı alacak olarak muamele görür. Yani iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş izin hakkının karşılığı olan ücret, başka bir deyişle işçinin kullanmadığı yıllık ücretli iznin karşılığı olan bedel ayrıcalıklıdır.⁷⁷

Asıl sorun tahakkuk tarihi söz konusu bir yıllık süre içinde olmayan yıllık izin ücret alacakları bakımındandır. Öncelikle belirtelim ki, iflâsın açılması, iş sözleşmesinin sona ermesi anlamına gelmeyeceği için işverenin iflâsına rağmen işyerinde faaliyet devam ediyor ve işçiler iş görme edimlerini ifa ediyor olabilirler. Bilindiği üzere iflâs iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdiren bir sebep değildir. Kimi zaman işçinin, müflis işverenin ve onun iflâs masasının menfaatleri iflâsın açılması ile iş sözleşmesinin sona ermemesini gerektirebilir ve bu durumda iflâs idaresi işletmeyi işletmeye devam edebilir.⁷⁸

İşverenin iflâsı iş sözleşmesini sona erdiren bir sebep olmamakla beraber İİK m.210/1⁷⁹ ve m.224/1⁸⁰ çerçevesinde yahut iflâs idaresinin sözleşmenin devamını masa yararına görmemesi sebebiyle iş sözleşmesinin iflâs nedeniyle sona ermesi ihtimal

⁷⁶ Bu konuda bkz. I.

⁷⁷ Sungurtekin Özkan, *İşverenin İflâsı*, 112.

⁷⁸ Tercan, *Sözleşmeler*, 250.

⁷⁹ Söz konusu hüküm uyarınca; iflâs dairesi; müflisin mağazalarını, eşya depolarını, fabrikalarını, imalathanelerini ve üretime yönelik sair yerlerini, perakende satış dükkânlarını ve buna mümasil yerlerini, masa hakkında faydalı olacağı anlaşılırsa ilk alacaklılar toplanmasına kadar kontrolü altında idare eder; aksi takdirde bu yerleri kapatıp mühürler.

⁸⁰ Söz konusu hüküm uyarınca; alacaklılar toplanması, bilhassa müflisin sanat veya ticaretinin devamı, fabrikaları, imalathaneleri ve üretime yönelik sair yerleriyle mağazalarının, eşya depolarının, perakende satış dükkânlarının faaliyetlerine devam edip etmemesi, muallak davalar ve pazarlıkla satışlar hakkında müstacel kararlar verebilir.

dâhilindedir. Kanun koyucu iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine işçilerin hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatlarını imtiyazlı alacak kategorisinde değerlendirmiştir. Buna karşılık tıpkı bu alacaklar gibi feshe bağlı bir hak olan işçinin kullandırılmamış yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacağı iş ilişkisinin iflâs nedeniyle sona ermesi durumunda imtiyazlı alacak olarak kabul edilmemiştir. Elbette ki imtiyazlı alacak listesi fazlaca genişletilerek, iflâs tasfiyesinde diğer alacaklıların zarar görmesine sebebiyet verilmemelidir. En nihayetinde bu durum istihdamı da olumsuz etkileyecektir. Fakat kanun koyucunun bu şekilde alacak kalemlerini kategorize edip imtiyaz tanınması fakat yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacağı bu korumadan mahrum etmesi isabetli değildir.

Kanaatimizce kanun koyucu bu alacağın tahakkuk tarihini esas almadan bir düzenleme yapmıştır. İşçinin yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacağını diğer işçilik alacakları gibi değerlendirmek doğru olmayacaktır. Zira daha önce⁸¹ de ifade ettiğimiz gibi yıllık ücretli izin istirahat izni, mazeret izni gibi benzer kavramlardan farklı olan⁸², belli bir süre çalışan işçinin bedensel ve ruhsal yorgunluğunu atması için kullandığı, işçinin vazgeçemediği, iş sözleşmesi devam ettiği sürece izin ve ücret birlikteliği içinde sağlanan ve fakat sözleşmenin sona ermesi ile birlikte parasal alacağa dönüşen bir haktır.⁸³ İşçi ile sözlü yahut yazılı olarak yapılan işçinin hak ettiği ya da ileride hak edeceği izinlerinden feragat ettiğine ilişkin anlaşmalar geçersizdir ve sözleşme devam ettiği sürece izin ve ücret unsurları işçinin rızasıyla dâhi olsa ayrılamaz.⁸⁴ İş sözleşmesinin devamı sırasında işçinin dinlenme hakkından vazgeçip sadece buna ilişkin parasal karşılığı talep etmesinin emredici olarak yasaklanması, yıllık ücretli izin hakkının işçinin kendisine karşı bir korunan bir hak olduğunu

⁸¹ Bu konuda bkz. I, A.

⁸² Yargıtay'ın ifade ettiği üzere, mazeret izinleri belirli olayların veya durumların gerçekleşmesine bağlı oldukların genel anlamda dinlenme hakkı kapsamında ele alınmamalıdır. Yıllık izin hakkı kullandırılmadığı an izin alacağına dönüşür, fakat yıllık izin dışındaki diğer izinlerin izni gerektiren olay bittikten sonra karşılığının ücret olarak ödenmesinin talep edilmesi mümkün değildir. Bkz. Yargıtay 9 H D, 6774/13240, 02.05.2013 (Legalbank). Yıllık ücretli iznin benzer kurumlarla karşılaştırılması konusunda bkz. Akyiğit, *Yıllık Ücretli İzin*, 60. Ayrıca bkz. Urhanoğlu, *Yıllık Ücretli İzin*, 20; Urhanoğlu, "Yapılan İşin ve İşyerinin Niteliği," 648.

⁸³ Akyiğit, *İş Hukuku*, 438.

⁸⁴ Duman, *Yıllık Ücretli İzin*, 222 vd.

göstermektedir.⁸⁵ Feshe bağlı alacak olan ihbar ve kıdem tazminatları iş sözleşmesinin iflâs nedeniyle sona ermesi durumunda imtiyazlı olurken işçinin üzerinde tasarruf edemediği yıllık ücretli izin hakkının, sözleşmenin sona ermesi ile birlikte parasal alacağa dönüşmesi durumunda bu alacağın imtiyazlı olmaması hükmü amaçsal açıdan yorumladığımızda da kabul edilebilir bir sonuç değildir.

Bize göre iş sözleşmesinin fesih nedeniyle sona ermesi durumunda yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacak ihbar ve kıdem tazminatı gibi imtiyazlı olmalı, işçinin tahakkuk tarihi sözleşmesinin sona erdiği tarih olan bu alacağa imtiyazlı alacak olarak ulaşması engellenmemelidir. Bu bağlamda kanaatimizce hükümde kıdem ve ihbar tazminatları ile sınırlı olarak bilinçli bir sayma yapılmamış olduğu kabul edilmelidir. Zira anayasal güvencelerle korunan, işçinin tasarruf edemediği, kendisine karşı dahi korunan yıllık ücretli izin hakkının iş sözleşmesinin sona ermesi ile para alacağına dönüşmesi durumunda bu alacağın da imtiyazlı olması evleviyetle kabul edilmelidir.

Başka bir ihtimalde ise işverenin iflâsı sonrasında işyerindeki faaliyete devam edilmesi yönünde karar alınmış daha sonra işçilerin sözleşmeleri sona erdirilmiş olabilir. Önemle ifade edelim ki, iflâs sonrasında işyerindeki faaliyetin devam etmesi durumunda doğacak alacaklar masa alacağı teşkil edecektir. Masa alacağı, iflâsın açılmasından sonra, iflâs dairesinin, alacaklılar toplanmasının⁸⁶ veya iflâs idaresinin masa yararına yaptığı işlemlerden veya kanunun doğrudan masa üzerine yüklediği borçlardan doğan, iflâs alacaklarına göre öncelikle karşılanması gereken alacaklardır.⁸⁷ Bu doğrultuda, iflâsın

⁸⁵ Tulukçu, *Dinlenme Hakkı*, 243; Sevimli, “Yıllık Ücretli İzin,” 42.

⁸⁶ Alacaklılar toplanması hakkında kapsamlı açıklamalar için bkz. Güray Erdönmez, *İflâsta Alacaklılar Toplanmasının Yetkileri* (Legal Yayıncılık, 2005).

⁸⁷ Ernst Blumenstein, *Schuldbetreibungsrecht* (K. J. Wyss, 1911), 673 vd.; Jaeger ve Daeniker, *Schuldbetreibungs- und Konkurs*, 427; Berkin, *İflâs Hukuku*, 380 vd.; İlhan E. Postacioğlu, *İflâs Hukuku İlkeleri*, Cilt I (Sulhi Garan Matbaası, 1978), 74 ve 83; Kuru, *İcra ve İflas Hukuku El Kitabı*, 1212 vd. ve 1272; Selçuk Öztekin, “İflas Hukukunda Sıra Cetveli Prosedürü ve Sıra Cetveline Karşı Müracaat Yolları” Yayınlanmamış Doçentlik Tezi (İstanbul), 12 vd.; Muşul, *İflâs ve Konkordato Hukuku*, 245 vd.; İbrahim Aşık, Yakup Oruç, Ozan Tok, Ömer Faruk Saçar ve Recep Aşit, *İcra ve İflâs Hukuku* (4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2025), 600-601; Talih Uyar, *İcra ve İflâs Kanunu Şerhi*, Cilt 10, *İİK m.171-264* (3. Baskı, 2009), 16125; Talih Uyar, Alper Uyar ve Cüneyt Uyar, *İcra ve İflâs Kanunu Şerhi El Kitabı*, *İİK m.135-370*, Cilt

açılması ile iş sözleşmesi sona ermeyip çalışmaya devam eden işçilerin alacakları masa alacağı niteliği taşıyacaktır.

Alacağın masa alacağı niteliğinde olması imtiyazlı alacaklardan bile daha korunaklı olması anlamına gelmektedir. İflâs nedeniyle sözleşme sona ermeyip işçi işyerinde çalışmaya devam eder fakat sonraki bir tarihte sözleşme sona ererse yıllık ücretli izin hakkına ilişkin tüm alacak masa alacağı olarak nitelendirilecektir. İflâs masasından tatmin edilecek alacakların, iflâs alacağı ya da masa alacağı olarak nitelendirilmesi, masa alacaklarının iflâs alacaklarından daha önce ödenmesi bakımından önem arz etmektedir. Bu bağlamda, masa alacağı niteliği taşıyan yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacak iflâs alacaklarından daha önce ödenecektir.

SONUÇ

İşçilik alacakları gerek Türk Hukuku gerekse İsviçre Hukuku'nda işverenin iflâsı durumunda öteden beri imtiyazlıdır. Bu imtiyazın sebebi, işvereni emekleriyle var eden kişilerin işverenden olan alacaklarını iflâs sebebiyle tahsil edememesinin toplumsal adalete uymamasıdır. Ayrıca emeği ile geçimini sağlayan bu kişilerin, işverenin zor dönemlerinde elini taşın altına koyan veya işverenin borcunu ifa etmek bakımından en kolay vazgeçebileceği/erteleyebileceği kişiler olması hasebiyle elini taşın altına koymak zorunda kalan kişiler olmasıdır. Bu imtiyazın bir diğer sebebi, işçilerin, işlerini kaybetmemek veya yeni bir iş aramanın ve bulmanın zorluğuyla mücadele etmemek amacıyla alacaklarını talep etmekte dahi zorlanmasıdır. Bunlara ek olarak iflâs tehlikesi yakın olduğunda işçilerin alacağını tahsil edememesi, toplumsal bazı problemlere sebebiyet verebileceği için işçilik alacaklarına imtiyaz tanınmıştır.⁸⁸ Bu anlamda, kanun koyucu bir tercih olarak işçileri, iflâs tasfiyesinde, diğer alacaklılara nazaran sınırlı da olsa “kayırmıştır”.

2 (2. Baskı, 2012), 2572; Serdar Kale, “İflas Hukukunda Masa Yükümlülüğü Kavramı,” *Prof. Dr. Necmettin M. Berkin’e Armağan* (İstanbul, 2021): 606-607, 611 vd.

⁸⁸ Bolayır, “İflâs Tasfiyesi,” 442.

İşçilik alacaklarının imtiyazına dair düzenlemelerde ise işçilik alacakları arasında anlamsız şekilde ayırım yapılmaktadır. Bu anlamda, ihbar ve kıdem tazminatları ile diğer işçilik alacakları birbirinden ayrı rejime tâbi tutulmaktadır. İsviçre Hukuku'ndan farklı olarak, Türk Hukuku'nda, iki ayrı kategori yaratılmıştır. Buna göre, işçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dâhil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları imtiyazlıdır. Bu kapsamda, iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş tüm işçilik alacakları imtiyazlıyken; iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi durumunda ise ihbar ve kıdem tazminatları imtiyazlıdır. Daha açık deyişle, iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi durumunda sadece ihbar ve kıdem tazminatları imtiyazlı alacak olarak muamele görecektir. Bu düzenlemenin bir sonucu olarak, yıllık ücretli izin alacağı, iş ilişkisinin iflâs nedeniyle sona erdiği ihtimalde imtiyazlı alacak olarak muamele görmeyecektir. Buna karşılık yıllık ücretli izin alacağı, diğer tüm işçilik alacakları gibi, iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmişse imtiyazlı alacak olarak muamele görecektir. Gerçekten bu ikiliğin yaratılmasının sebebi tarafımızca anlaşılamamıştır. İsviçre Hukuku'nda, yukarıda⁸⁹ da ifade edildiği üzere, iflâsın açılmasından önceki en geç altı ay içinde doğmuş veya muaccel hâle gelmiş olan iş ilişkisinden doğan tüm işçilik alacakları imtiyazlı alacak olarak muamele görmektedir.

Belirtmek gerekir ki, İcra ve İflâs Kanunu'nun 206. maddesinin karşılığı niteliğinde olan Cebri İcra Kanunu Taslağı'nın (CİKT) 317. maddesi işçilik alacaklarının imtiyazına dair düzenleme bakımından herhangi bir değişiklik getirmemektedir. Oysaki bu düzenlemenin işçilerin korunması tercihi çerçevesinde yeniden değerlendirilmesi ve özellikle iş ilişkisinin sona ermesiyle doğan yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacak bakımından işlevsel hâle gelebilmesi için düzenlemede değişiklik yapılması gerekir. Bize göre bu alacak, iflâs nedeniyle sözleşmenin sona ermesi durumunda feshe bağlı diğer alacaklar olan kıdem ve ihbar tazminatından ayrı düşünülmeden imtiyazlı kabul edilmelidir.

⁸⁹ Bu konuda bkz. III, B, 2.

KAYNAKÇA

- Admış, Mehmet Emin. “İflas Sürecinde İşçilik Alacaklarının Korunması.” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2022.
- Akyiğit, Ercan. *1457 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin*. Seçkin Yayıncılık, 2000.
- Akyiğit, Ercan. *İş Hukuku*. Güncellenmiş 15. Baskı. Seçkin Yayıncılık, 2024.
- Amonn, Kurt ve Fridolin Walther. *Grungriss des Schuldbetreibungs und Konkursrechts*. 9. vollständig aktualisierte Auflage, Stämpfli Verlag AG, 2013.
- Arslanpınar Tat, Tuğçe. *Türk ve İsviçre İflâs Hukukunda Paylaştırma*. On İki Levha Yayıncılık, 2021.
- Aşık, İbrahim, Yakup Oruç, Ozan Tok, Ömer Faruk Saçar ve Recep Aşit. *İcra ve İflâs Hukuku*. 4. Baskı. Seçkin Yayıncılık, 2025.
- Başbuğ, Aydın ve Mehtap Yücel Bodur. *İş Hukuku*. 6. Baskı. Beta Yayınevi, 2021.
- Berkin, Necmeddin M. *İflâs Hukuku*. Dördüncü Bası. Fakülteler Matbaası, 1972.
- Bolayır, Nur. “İflâs Tasfiyesinde Sıra Cetvelinin Birinci ve İkinci Sırasındaki İmtiyazlı Alacaklar.” *Prof. Dr. Ramazan Arslan’a Armağan* Cilt 1 (Ankara 2015): 439-471.
- Blumenstein, Ernst. *Schuldbetreibungsrecht*. K. J. Wyss, 1911.
- Brönnimann, Franz K. “Der Arbeitgeber im Konkurs”. Diss., 1982.
- Bruni, Guglielmo. “Die Stellung des Arbeitnehmers im Konkurs des Arbeitgebers.” *BJM* (1982).
- Canıklıoğlu, Nurşen. “İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullandırılmamasının Sonuçları.” *Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan II Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi* (Ocak 2001): 1144-1174.

- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 36. Bası. Beta Yayınevi, 2023.
- Demircioğlu, Murat, Tankut Centel ve Hasan Ali Kaplan. *İş Hukuku*. 21. Bası. Beta Yayınevi, 2021.
- Deynekli, Adnan. “İşverenin İflası veya İşverene Yönelik Haciz Halinde İşçinin Ücret Alacağına Önceliği Sorunu.” *TBBD*, S.60 (2005): 31-43.
- Doriana, Mazzei. “Die Behandlung von arbeitsrechtlichen Forderungen im Konkurs.” Heft 6 BLSchK, (2023): 313-328.
- Duman, Barış. *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*. Adalet Yayınevi, 2020.
- Ekmekçi, Ömer ve Esra Yiğit. *Bireysel İş Hukuku*. Güncellenmiş 6. Baskı. On İki Levha Yayınevi, 2024.
- Erdönmez, Güray. *İflâsta Alacaklılar Toplanması ve Yetkileri*. Legal Yayıncılık, 2005.
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan. *İş Hukuku*. 11. Baskı. Beta Yayınevi, 2024.
- Favre, Antoine. *Schuldbetreibungs- und Konkursrecht*. (Übersetzt von E. Steiner) Universitätsverlag, 1956.
- Gemici Filiz, Beste. *Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Geçersizliği*. On İki Levha Yayınevi, 2025.
- Günay, Cevdet İlhan. “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı.” *Sicil İş Hukuku Dergisi* IV, S.20 (2010): 28-50.
- Jaeger, Carl. *Schuldbetreibung und Konkurs*. 3. Auflage, Zweiter Band, Art. Institut Orell Füssli, 1911.
- Jaeger, Carl ve Marta Daeniker. *Schuldbetreibungs- und Konkurs*. Erster Band, Orell Füssli Verlag, 1947.

- Kale, Serdar. “İflas Hukukunda Masa Yükümlülüğü Kavramı.” *Prof. Dr. Necmettin M. Berkin’e Armağan* (İstanbul 2021): 603-623.
- Kayık Aydınalp, Aslı. “Konkordatonun İşçilik Alacakları ve İş Sözleşmeleri Üzerine Yansıması.” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 21, S.2 (2019): 487-522.
- Kılıç, Ebru. “İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin.” *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S.4 (2011): 173-204.
- Kren Kostkiewicz. Jolanta. *Schuldsbetreibungs- & Konkursrecht*. 3. Auflage, 2018.
- Kurtar, Ömer ve İbrahim Subaşı. “İş İlişkisi Devam Ederken Serbest Zaman Kullandırılmaksızın Yıllık İzin Ücreti Adı Altında Ödenen Ödemelerin Değerlendirilmesi.” *Yönetim Bilimleri Dergisi* 21, Cumhuriyetin 100. Yılı Özel Sayısı (2023): 710-725.
- Kuru, Baki. *İcra ve İflâs Hukuku*. Cilt 3, Seçkin Yayıncılık, 1993.
- Kuru, Baki. *İcra ve İflâs Hukuku El Kitabı*. Adalet Yayınevi, 2013.
- Lorandi, Franco. *Bundesgesetz über Schuldsbetreibung und Konkurs II*. Adrian Staehelin, Thomas Bauer ve Franco Lorandi (Hrsg.), 3. Auflage, Helbing Lichtenhahn Verlag, 2021.
- Lorandi, Franco. “Konkursprivilegien – wehret dem grassierenden Wildwuchs Eine kritische Durchsicht der geltenden Privilegienordnung.” (2011): 1059-1082.
- Meriç, Nedim. *Türk – İsviçre Hukukunda Paylaşırma Kuralları ve Sıra Cetveline Müracaat Yolları*. Yetkin Yayınevi, 2015.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt:1 Bireysel İş Hukuku*. 8. Baskı. Lykeion Yayınları, 2025.
- Muşul, Timuçin. *İcra ve İflâs Hukuku, Cilt II*. Yetkin Yayınevi, 2025.
- Muşul, Timuçin. *İflâs ve Konkordato Hukuku*. 2. Baskı. Adalet Yayınevi, 2019.
- Muşul, Timuçin ve A. Ayfer Tezel Muşul. *İcra ve İflâs Hukuku El Kitabı*. Yetkin Yayınevi, 2024.

Narmanlıoğlu, Ünal. *Ferdi İş İlişkileri I*. 5. Bası. Beta Yayınevi, 2014.

Oruç, Yakup. *İflâs İdaresi*. Seçkin Yayıncılık, 2019.

Oskay, Mustafa, Coşkun Koçak, Adnan Deynekli ve Ayhan Doğan. *İİK Şerhi, Madde 177 – 276*, 4. Cilt. Turhan Kitabevi, 2007.

Öztek, Selçuk. “İflas Hukukunda Sıra Cetveli Prosedürü ve Sıra Cetveline Karşı Müracaat Yolları.” Yayımlanmamış Doçentlik Tezi, İstanbul.

Özveri, Murat. “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları.” *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.15 (2007): 921-942.

Pekcanitez, Hakan, Oğuz Atalay, Meral Sungurtekin Özkan ve Muhammet Özkes. *İcra ve İflâs Hukuku Ders Kitabı*. 12. Bası. On İki Levha Yayınevi, 2025.

Polat, Adem. “4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yıllık Ücretli İzin Hakkı.” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa 2024.

Postacıoğlu, İlhan E. *İflâs Hukuku İlkeleri, Cilt I*. Sulhi Garan Matbaası, 1978.

Schober, Roger ve Monika Avdyli-Luginbühl. *Kommentar zum Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs SchKG*. Jolanta Kren Kostkiewicz ve Dominik Vock (Hrsg.), Schulthess Kommentar, 4. Auflage, Schulthess Juristische Medien AG, 2017.

Sevimli, Ahmet. “Yıllık Ücretli İznin Kullandırılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not.” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Yıl 5, Sayı 18 (2010): 40-47.

Soyer, M. Polat. “İş Hayatındaki Önemli Bir Sorun Üzerine Not-İşverenin Yıllık Ücretli İzin Hakkını Kullandırmaması.” *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan)*, Y.1, S.1 (Ocak 2002): 291-299.

Stöckli, Kurt ve Philipp Possa. *Kurzkomentar SchKG-KUKO*. Daniel Hunkeler (Hrsg.), 2. Auflage, Helbing Lichtenhahn Verlag, 2014.

- Sungurtekin Özkan, Meral, *İşverenin İflas Etmesi Halinde İşçilik Hak ve Alacaklarının Karşılansması Konusundaki Sistemler ve Türk Hukukundaki Durum*. Seçkin Yayıncılık, 2008.
- Sümer, Hâluk Hâdi. *İş Hukuku*. Güncellenmiş Yirmiyedinci Baskı. Seçkin Yayıncılık, 2024.
- Süzek, Sarper ve Süleyman Başterzi. *İş Hukuku*. Yenilenmiş 25. Baskı. Beta Yayınevi, 2025.
- Taş Korkmaz, Hülya. *İflâs Masası*. Yetkin Yayınevi, 2010.
- Tercan, Erdal. *İflâsın Sözleşmelere Etkisi*. Adil Yayınevi, 1996.
- Tercan, Erdal. “4949 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikten Sonra, İcra ve İflâs Kanunu m. 206’ya Göre İmtiyazlı Alacaklar (Sıra Cetveli).” *BATİDER* 22, S.2 (Aralık 2003): 17-45.
- Tugay, Mustafa. “Yıllık Ücretli İzin.” *Yaşar Hukuk Dergisi* 1, S.2 (Temmuz 2019): 205-247.
- Tulukçu, Binnur. *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı*. Adalet Yayınevi, 2012.
- Tunçomağ Kenan ve Tankut Centel. *İş Hukukunun Esasları*. 10. Baskı. Beta Yayınevi, 2022.
- Türe, Gökhan. *Türk İş Hukukunda İşverenin İflası*. Lykeion Yayınları, 2017.
- Urhanoglu, İhtar. *Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*. Yetkin Yayınevi, 2020.
- Urhanoglu, İhtar. “Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanmanın Bir Koşulu Olarak Yapılan İşin ve İşyerinin Niteliğinin Yıllık Ücretli İzne Elverişli Olması.” *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 11, S.2 (2021): 643-668.
- Uyar, Talih. *İcra ve İflâs Kanunu Şerhi, Cilt 10, İİK m.171-264*. 3. Baskı. 2009.
- Uyar, Talih, Alper Uyar ve Cüneyt Uyar. *İcra ve İflâs Kanunu Şerhi El Kitabı, İİK m.135-370, Cilt 2*. 2. Baskı. 2012.
- Yardımcı, Taner Emre. *İflas Hukukunda Sıra Cetveli*. Adalet Yayınevi, 2025.
- Yılmaz, Ejder. *İflâs İdaresi*. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1976.

Yorulmaz, Çiğdem. “İşverenin İflası Durumunda Çalışanların Korunmasına” İlişkin 2008/94 Sayılı Avrupa Birliği Direktifinin Türk İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi.” *Dünya İnsan Bilimleri Dergisi*, S.1 (Ocak 2022): 96-111.

Yorulmaz, Çiğdem. *İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması*. Yetkin Yayınevi, 2020.