

YILLIK İZİN ÜCRETİ MİRASÇIYA GEÇMEZ Mİ?

Doç.Dr. Ercan AKYIĞIT
Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. İş ve
Sos.Güv.Huk. A.B.D. Başkanı

I. GİRİŞ

Yıllık ücretli izin, halen çalışabilir (işgörebilir) durumdaki bir işçinin bekleme süresi (Wartezeit) diye anılan belli bir hizmet süresini sağlaması halinde ücretide ödenerek bir birini izleyen günler biçiminde işverence işgörme borcundan kurtarıldığı yıllık bir dinlenme izni (Erholungsurlaub)dir¹. Geçirdiği tarihsel evrim içinde koşulları ve hukukî niteliğine dair çeşitli görüşlerin ortaya atıldığı bu kurum² Türk İş Hukukunda ilk kez 5953 sy. Basın İş Kanunu ve mülga 6379 sy. Deniz İş Kanunu yanında 7467 sy. Yıllık Ücretli İzin Kanunu ile düzenlenmiştir³. Günümüzde ise 1475 sy. İş Kanunu (İşK. 49 vd., 99/B-2,3). Basın İş Kanunu (BasışK. 6/5,6,21,29) ve 854 sy. Deniz İş Kanunu (DenişK. 40) ile düzenlenmiş olduğu gibi gerek 1961 Anayasası (md.44) ve gerekse 1982 Anayasası (md.50/4) ile anayasal bir temele de bağlanmış ekonomik/sosyal bir haktır⁴.

İşverenin işçiyi gözetme borcuna mı yoksa başka bir temele mi dayandığı noktasında da çeşitli tartışmaları barındıran⁵ yıllık ücretli izin kurumuna ait bazı genel bilgiler sunmak asıl inceleme konumuzu oluşturan "yıllık izin ücretinin işçinin mirasçısına intikal edip etmeyeceği" probleminin anlaşılması ve çözümünde yararlı olacaktır.

Bu bağlamda denebilir ki, herşeyden önce yıllık ücretli iznin hizmet akdi devam ederken izne hak kazanılan yılı izleyen hizmet yılı içinde işverence verilmesi zorunlu (İşK. 50/4) ve anayasal temele bağlanmış (AY. 50/3 ve 4) bir sosyal hak, dinlenme hakkı olduğu açıktır. Ayrıca izin süresine ait ücretin de (bu esnada işçinin gelirinde bir azalmaya yol açılmaması ve böylece dinlenme amacının sağlanabileceği düşüncesiyle) izne çıkmadan önce işçiye peşinen veya avans olarak ödenmesi de gerekir (İşK. 54/1, YÜİ.Y. 20). Bu, işveren (veya yetkili işveren vek-

¹ Bkz. **M. Reh binder**, Berner Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht, 2.Abt.2. Teilbd., Art. 319-330a OR., Bern 1985, Art. 329a. N.1 vd. **H.Weber**, Die Ansprüche auf Freizeit und Ferien nach schweizerischem Arbeitsrecht, (Diss.) Bern 1976, 11 vd. ile 109 vd. **Müller/Glöge**, Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Bd. 4, Schuldrecht-Besond. Teil, (607-704) München 1997, 611 Rn.382 vd.

² Bu konuda bkz. **H. Dersch/D.Neumann**, Bundesurlaubsgesetz, Kommentar, 5 neubearb, Aufl. München 1977, Einl. Rn.1 vd. ile 1 Rn.2 vd.

³ Yıllık ücretli izin kurumunun gerek Türk gerekse yabancı ülkelerdeki tarihsel gelişimi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Çöğenli**, Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1983,22 vd. İsviçre ve uluslararası yöndense bkz. **Weber**, 12 vd. Keza Türk hukuku bakımından bkz. **A.C. Köseoğlu** (Yayınlanmamış Y.L. Tezi) 15 vd. Bu konuda tarafımızdan yapılan "İşK.-DenişK. ve BasışK.da Yıllık Ücretli İzin" adlı kapsamlı bir çalışmanın şu an basımında olduğunu belirtelim.

⁴ **B. Tanör**, Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul 1978, 102.

⁵ Bu konuda bkz. **G.Wachter**, Urlaub und Freizeit (in: Maus, Handbuch des Arbeitsrechts, IV D. 108. Liefg.) 1 Rn.2-5. **P.Schwerdtner**, Fürsorgetheorie und Entgelttheorie im Recht der Arbeitsbedingungen, 1970 özellikle 159, 168 ve 191. **A.Söllner**, Grundriss des Arbeitsrechts 10. Aufl. München 1990, 31, 269. **W.Zöllner/K.Loritz**, Arbeitsrecht, 5. neubearb. Aufl. München 1998, 210 **G.Schaub**, Arbeitsrechts-Handbuch, 8 Aufl. München 1996, 102,877 vd. **M.Reh binder**, Schweizerisches Arbeitsrecht, 13. Aufl. Bern 1997, 97 vd. **Reh binder (Honsell/Vogt/Wiegand)**, Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht, I, Art. 1-529 OR, 2. Aufl. Basel/Frankfurt a. Main 1996, Art. 328 N.12. **Akyiğit**, Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı Tühis, Şubat/Mayıs 1999, 14 vd. ile krş. **Ulusan**, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, İstanbul 1990, 20 vd.

ilin)ce yerine getirilmesi icabeden bir borç/bir yükümdür⁶. Yasa bu yükümlüğün yerine getirilmesine öylesine önem vermektedir ki yıllık izin ücretinin hiç ödenmemesi yahut az ödenmesini (İşK.99/B-2) veya peşin ödenmemesini hatta izin kullanılmadan hizmet akdinin sona ermesi (feshi) halinde kullanılmayan bu izne ait izin ücretini ödemeyen yahut bunların tümünü kapsar biçimde Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümlerine aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline para cezası verileceğini öngörmüştür (İşK.99/B-3). Yoksa yıllık ücretli izni, hizmet akdi devam ederken (nasıl olacaksa!) niye almadı diye işçiyi cezalandıran bir hüküm yasada yer almamaktadır. Yasanın bu tutumu anlamsız da değildir. Zira çeşitli ülkelerin ulusal hukuk sistemlerinde olduğu gibi (örneğin Almanya için BurlG. 7/3, İsviçre için OR.Art. 329c/2). Türk hukukunda da yıllık ücretli iznin kullanım tarihi (varsa işçinin istekleri de mümkün meritebe dikkate alınarak) işverence saptanması gerekir (İşK.52, YÜİY. 3-8). Bunun Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 24 Haziran 1970 tarihinde kabul ettiği (fakat TC, tarafından onaylanmayan) "132 sayılı sözleşme"ye de uygun olduğu söylenebilir. Görüldüğü gibi gerek Türk gerekse yabancı ülke mevzuatında işçinin yıllık ücretli izni yasal süresi içinde işverence sağlanmadığında kendiliğinden izne çıkabileceğine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak konu öğretide tartışılmaktadır⁷. Hakettiği yıllık ücretli izin olağan yasal

süresi içinde işverence kendisine verilmeyen⁸ işçinin kendiliğinden yıllık izne çıkamayacağı Türk yargıtayının çeşitli tarihlerde verdiği kararlara da konu olmuştur. Gerçektende Yargıtay 9.HD. istikrarlı bir biçimde işçinin kendiliğinden yıllık izine çıkmasını kabul etmemektedir⁹. Hatta işyerinde dilekçe bırakarak yıllık izine ayrılmak biçiminde bir uygulama olsa bile işçinin kendiliğinden izine çıkamayacağı kabul edilmekte¹⁰ buna rağmen işçinin işe gelmemesi durumunda ya akdin böylece (haksız biçimde) işçi tarafından feshedildiği yada haksız devamsızlık sayılarak işverene İşK. 17/II-f uyarınca akdin derhal feshi imkânını vereceği kabul edilmektedir. Zira yıllık iznin kullanım tarihini belirleme yetkisinin sadece işverene aidiyeti benimsenmektedir. Fakat buna rağmen işveren iznin kullanım tarihini de belirleyerek süresinde izni kullandırma yoluna gitmemişse; bu durumda işçinin geçmiş yıllara ait izinlerin ücretini, hizmet akdi henüz devam ettiği bir süreçte isteyemeyeceği, aksi halin yıllık izinden vazgeçilemeyeceği yönündeki ilkeyi (İşK.49/son fıkra) ihlal edeceği kabul edilmektedir¹¹. Bu yüzden de aradan yıllar geçse bile henüz hizmet akdi devam ediyorsa hizmet akdi sona erene kadar yine işverence belirlenecek bir tarihte yıllık ücretli iznin kullanılacağı kabul edilerek, işçinin bu yüzden İşK. 16/II uyarınca akdi derhal fesih imkânının bulunmadığı da ileri sürülmektedir¹². Ancak yargıtay daha sonra

⁶ **Akyiğit**, Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı, 17-18 ve dn. 16.

⁷ Alman hukuku için bkz. **K.vonder Laden**, Die Bestimmung der Urlaubszeit nach dem Bundesurlaubsgesetz und dem Betriebsverfassungsgesetz, (Diss.) Berlin 1971, 98 vd. İsviçre hukuku bakımından bkz. **M. Rehbindler**, BernK. Art. 329c. N.3. Türk hukukunda ise bkz. **Çöğenli**, 145. **Ekonomi**, İş Hukuku, 349. **Akyiğit**, Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı, 15-16 ve dn. 8a Krş. **Soyer**, Seminer 97, 51 vd.

⁸ Her ne kadar yönetmelik, izin için işçinin başvurusundan söz ediyorsa da (YÜİY,4), bunun bağlayıcı ve zorunlu bir nitelik arzettiği söylenemez. (YÜİY, 5/2). Bizce işçi hiç talepte bulunmasa bile işveren iznin kullanım tarihini saptayarak işçiyi izne çıkarmak zorundadır (Bkz. **Akyiğit**, Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı, 16. **Çöğenli**, 145). Ancak Yargıtay bunun hizmet akdinin devam ettiği herhangi bir sürede yerine getirebileceğini kabul etmektedir (9.HD.24.12.1997, 18437/22430).

⁹ Bu yönde bkz. 9.HD.25.02.1998, 312/2510; 23.06.1998, 8437/10748; 30.11.1998, 15055/16955; 27.02.1995, 16833/5974; 08.05.1997, 3705/8536; 27.05.1993, 8915/9235.

¹⁰ 9.HD.04.04.1991, 14393/7202. Karara yönelik değerlendirme için bkz. **Caniklioğlu**, İHD. 1993/2, 260 vd. **Akyiğit**, Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı, 16 dn.8a.

¹¹ 9.HD.03.12.1998, 15101/17273; 12.02.1996, 507/1779.

¹² 9HD.24.12.1997, 18437/22430.

verdiği bir kararında akdin bu yüzden işçi tarafından feshinin haklı olacağını kabullenmiş gözükmektedir¹³.

İşte hakettiği yıllık ücretli izni, bunun borçlusu ve sorumlusu olan işverence yasal süresinde verilir kullandırılmadan hizmet akdi (ölümle veya aşağıda göreceğimiz 13.10.1999 tarihli kararda olduğu gibi fesihle) sona ermişse; Kullandırılmayan yıllık izinlere ait ücretlerin hemde (adeta işvereni cezalandırırcaasına) akdin sona erme tarihindeki son ücretten hesaplanarak ödeneceği bizzat kanun koyucunun getirdiği bir çözümdür (Bkz.İşK. 56/1). Hatta bu şekilde ödememe olgusu dahi ayrıca ceza ile karşılanmıştır (İşK.99/B-3). Bu tutumun 132 sy. sözleşmeye de uygun bir davranış olduğunu söyleyebiliriz. Gerçekten bu sözleşmeye göre, izne hak kazanan işçinin hizmet akdi ilişkisinin (bunu kullanmadan) sona ermesi halinde hizmet süresinin uzunluğuyla orantılı olarak ücretli izine veya bu izin karşılığı bir ödemeye hak kazanacağı öngörülmüş (132 sy. Söz.md.11), eğer isterse her bir üye devletin kendi ulusal uygulaması için işçinin yıllık ücretli izin hakkını koruyucu, geliştirici özel kurallar konulabileceği de ayrıca belirtilmiştir (132 sy. Söz.md.13).

Keza Yargıtay kullandırılmamış yıllık izinlere ait izin ücretinin tabii olduğu zamanaşımının akdin sona erdiği tarihten başlayacağını da kabul ederek bunu biraz daha pekiştirmiştir. denilebilir¹⁴.

Buraya dek söylenenlerden çıkan sonuç; Hizmet akdi devam ederken gerçek bir yıllık ücretli iznin "yıllık izin" (yani serbest zaman) ve "izin ücreti" birlikteliği içinde sağlanması gerektiğidir¹⁵. Zira yıllık ücretli izin işçinin o döneme ait ücreti de ödenerek işgörmeye borcundan kurtarıldığı bir dinlenme iznidir.

Ancak sözkonusu izin sağlanmadan hizmet akdi sonbulduğunda, doğaldırki yıllık izinin izin olarak verilmesi imkânsızlaşmaktadır. Ama acaba izin ücretinin de sona erdiği söylenebilecek midir?

Tüm bunlarla bağlantılı olarak asıl üzerinde durulacak konu ise, hizmet akidinin sona ermesi halinde işçinin ölmesi durumunda, kullandırılmayan yıllık izinlere ilişkin izin ücretinin onun mirasçılara geçip geçmeyeceğidir.

II. YILLIK İZİN ÜCRETİNİN İŞÇİNİN MİRASÇILARINA GEÇİP GEÇEMEYECEĞİ

Çalışmamızın ilerleyen aşamalarında da görüleceği üzere işçinin ölümü halinde, hizmet akdi devam ederken sağlanmamış yıllık izinlere ait yıllık izin ücretinin onun mirasçısına geçebilip geçemeyeceği önemli bir problemdir. Sözkonusu sorunun iki ayrı görünüm biçimiyle karşımıza çıkabileceğini düşünüyoruz. Öyleki, ya hizmet akdi işçinin ölümüyle sonbulmuş ve bu durumda izin ücretinin mirasçıya intikal edip etmeyeceği olgusuyla karşılaşılmıştır, ya da akit işçinin ölümü dışında bir nedenle son bulmuş ve fakat henüz yıllık izin ücreti ödenmeden işçi ölmüştür. İşte bunları da dikkate alarak biz sorunun önce Alman ve İsviçre hukukundaki görünümüne değinecek sonrasındaysa öğreti ve uygulama eşliğinde Türk hukukundaki durum ayrıntılı biçimde sunulacaktır.

1- ALMAN HUKUKUNDA

Alman hukukunda İmparatorluk döneminden bu yana hizmet akdi devam ederken

¹³ 9.HD.23.06.1998, 8437/10748.

¹⁴ İlginç problemler içeren bu noktada karşılaştırmalı bilgi için bkz. **Akyiğit**, Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı, Tühis, Şubat/Mayıs 1999, 14-33.

¹⁵ Buna "birlik/bütünlük teorisi" (Einheitstheorie) adı verilebilir. (Bkz. **von der Laden**, 11). Buna karşın yıllık izin ile yıllık izin ücretinin birbiri yanında ve fakat birbirinden bağımsız iki ayrı talep olarak algılandığı eski tarihli düşünce tarzı ise "çifte talep öğretisi" (Doppelanspruchstheorie) diye anılmaktadır (RAG.ARS 1,46,18,289; 31,181).

kullanılmamış yıllık izinlere ait ücretin hizmet akdi sona erdiğinde işçiye veya mirasçılara ödenip ödenmeyeceği konusundaki gelişme şöyledir: İmparatorluk döneminde Alman İmparatorluk İş Mahkemesi yıllık ücretli iznin dinlenme amacına yönelik serbest zaman ve bu serbest zaman süresine ait ücret ödemesinden oluşan, bütünlük arzeden bir talep olduğunu kabul etmekle birlikte; hizmet akdi sona erince izin sağlanamayacağını ve fakat izin ücretinin ödenmesinin gerektiğini kabul etmekteydi¹⁶. Ancak ölüm haline açıkça değinilmemekteydi. Daha sonraki dönemde ise Federal İş Mahkemesinin bazı kararlarında¹⁷ ve baskın gözüken öğretide hizmet akdinin sona ermesi durumunda eğer işçi ölmüşse, kullanılmayan izin ücretini isteme hakkının (talebinin) ve yıllık izin talebinin mirasçılara geçmeyeceği kabul edilmektedir. Buna gerekçe olaraksa yıllık izin talebinin ve izin ücreti talebinin işçinin kişiliğine bağlı olduğu gösterilmektedir¹⁸. Ancak yıllık ücretli iznin işçinin kişiliğine bağlılığını ve "yıllık izin" ile "yıllık izin ücreti" öğelerinin birlikte sağlanmasını, fakat bunun ancak akit devam ederken mümkün bulunduğunu, akdin sonbulmasıyla birlikte artık işçiye izin vermenin mümkün olamayacağını ve fakat izin ücretinin ödenmesi gerektiğini, işçinin ölümü halindeyse bunun onun mirasçılara ödeneceğini ileri sürenlerde vardır¹⁹. 1963 yılından itibaren çıkarılan Federal Yıllık İzin Kanununun ilk metninde hizmet akdinin sona

ermesi nedeniyle yıllık iznin artık kısmen/tamamen sağlanamaması halinde izin ücretinin (parasının) ödeneceğini ve fakat işçi kendi kusuruyla akdin derhal fesihine yol açmışsa veya hizmet akdini süresinden önce haksız olarak sona erdirmişse ve bu halde iş ilişkisinden doğan sadakat borcunu ihlâli sözkonusuysa izin ücretinin de ödenmeyeceği kabul edilmiştir (aBUrlG 7/4). Ancak daha sonra yıllık izin ücretinin ödenmesini engelleyen bu fıkra hükmü kaldırılmış olup bu gün için mevcut düzenleme "iş ilişkisinin sona ermesi nedeniyle yıllık izin artık kısmen veya tamamen sağlanamıyorsa, parası ödenir" biçimindedir (BUrlG. 7/4). Fakat öğretide yine yukarıda değinilen tartışmalar biraz değişik boyutlu da olsa varlığını sürdürmektedir. Gerçekten yaptığımız inceleme çerçevesinde konuyla ilgili olarak erişebildiğimiz en son tarihli bir Federal İş Mahkemesi kararında da hizmet akdi sonbulduktan sonra yıllık izin ücretini isteyen işçinin ölmesi durumunda; Bunun artık imkansızlaştığı ve fakat mirasçıların malvarlığında oluşan ve tazmini gereken bir zarar niteliği taşıyacağı, dolayısıyla mirasçılara ödemesi gerektiği benimsenmiştir²⁰. Öğretide de bu anlayışın taraftar bulduğu ve anılan kararın isabetli görüldüğü anlaşılmaktadır²¹. Gerçekten Alman iş hukuku öğretisinde giderek taraftar bulan eğilim, işçinin ölümü halinde yıllık izin ücretinin işçinin mirasçılara ödeneceği yönündedir²².

¹⁶ RAG. 31.08.1938, RAG 45/38-Duisburg.

¹⁷ BAG.20.04.1956-1 AZR 448/54.

¹⁸ Bkz. Yukarıda dn. 17 de anılan karar ile **Dersch/Neumann**, 1 Rn.85 vd. ile 7 Rn. 115. **Hueck/Nipperdey**, Lehrbuch des Arbeitsrechts, I, 452. **Staudinger/Nipperdey/Mohnen**, Staudinger BGB., 611 Anm. 282. **G.Wachter**, Urlaub und Freizeit (in: Maus, Handbuch des Arbeitsrechts, IV.D.) 97 Rn. 86 **K. Borrmann**, Kommentar zum Bundesurlaubsgesetz, Heidelberg 1963, 1 Rn.9 ve 7 Rn.23. **G.Schaeub**, Arbeitsrecht-Handbuch, 8. Aufl.München 1996; 102, 866.

¹⁹ Bkz. **A.Nikisch**, Arbeitsrecht, I, 3. Aufl. Tübingen 1961, 538-539.552. **Beine**, Deutsches Arbeitsrecht 1938, 25. Keza AuR 1955, 26. **Dahns**, DB 1955, 604.

²⁰ BAG. 19.11.1996-9 AZR 376/95. Seminer 98'de 97 tarihli Federal İş mahkemesi kararı diye anılan karar budur (Bkz. Seminer 98'de E.Ak'ının tebliğine ait Genel Görüşmedeki E.Akyiğit ve M.Ekonomi'nin açıklamaları).

²¹ Bkz. **Etzel**, Die Entwicklung des Arbeitsrechts seit Ende 1996, NJW 1998/17, 1196.

²² Yukarıda anılanlar dışında bkz. **Müller/Glöge**, Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Bd.4, Schuldrecht-Besonderer Teil (607-704) 3.Aufl. München 1997, 611 Rn.388-390. **Leinemann/Linck**, Urlaubsrecht, 11 BUrlG. Rn. 102 Krş. **Hohmeister**, BB 1995, 2110-2111.

2- İSVİÇRE HUKUKUNDA

İsviçre hukukunda da işçinin ölümü halinde kullanılmamış yıllık izin ücretinin onun mirasçılara intikal edip etmeyeceği konusu tartışmalı olup yukarıda Alman hukuku için söylenen iki ayrı düşünce burada da kendisini göstermektedir. Bir görüşe göre yıllık ücretli izin işçinin kişiliğine bağlı niteliği ve dinlenme amacı, onun işçinin mirasçılara geçmesine engeldir²³. Ancak yine bu yazara göre, eğer izin verilmiş olup da işçiye izin ücreti ödenmemişse ödenmeyen bu yıllık izin ücretinin mirasçıya geçeceği kabul edilmelidir²⁴. Buna mukabil yıllık izin ücretinin mirasçıya geçeceğini tereddütsüz biçimde kabul edenler de vardır²⁵.

3- TÜRK HUKUKUNDA

Hizmet akdi devam ederken kullanılmayan yıllık ücretli izine ait izin ücretinin işçinin ölümü halinde onun mirasçılara intikal edip etmeyeceği konusunda Türk hukukundaki duruma gelince; Burada da anılan problemin iki şekilde karşımıza çıkabileceği düşünülebilir. Öyleki, ihtimallerden birisi hizmet akdinin işçinin ölümüyle sona ermesi halidir. Diğeriyse akdin işçinin ölümü dışındaki bir sebeple sona ermesidir. Her iki olasılıkta da hizmet akdi devam ederken işçiye sağlanmayan yıllık ücretli izine ait izin ücretinin ölümü halinde onun mirasçılara intikal edip etmeyeceği, bir diğer deyişle onun mirasçılarınca talep edilebilip edilemeyeceği sorusuyla karşılaşılacaktır. Hemen ifade edelim ki hizmet akdinin sona ermesi durumunda akit devam ederken kullanılmamış yıllık izinlere ait ücretin işçinin mirasçılara ödenip ödenmeyeceğine dair açık bir hüküm yıllık izinle ilgili mevzuatımız-

da yer almamaktadır. Sadece, hizmet akdinin işçi veya işverence feshi halinde, kullanılmamış yıllık izin süresine ait ücretlerin işçinin son ücreti baz alınarak işçinin kendisine ödeneceğinden sözeden bir hüküm vardır (İşK.56/1). Bu hükmün ilk metninde hizmet akdinin İşK.17/II uyarınca işverence feshi durumunda kullanılmamış yıllık izinlere ait ücretin ödenmeyeceği öngörülmüştü. Bu hüküm 1983'de 2869 sy. Kanun ile değiştirilerek bu günkü (yukarıda belirtilen) halini almıştır. İşte hizmet akdinin feshiyle bağlantılı olarak getirilen bu hüküm de dikkate alınarak işçinin ölümü halinde yıllık izin ücretinin onun mirasçılara ödenip ödenmeyeceği (mirasçılara intikal edip etmeyeceği) konusunun önce yargı uygulamasında nasıl çözüme bağlandığını, sonra öğretide ne gibi değerlendirmelere tabi tutulduğunu belirtecek nihayettede kişisel düşüncemizi sunacağız. Buna göre;

A- YARGI UYGULAMASINDAKİ GÖRÜNÜM

Türk yargı uygulamasına gelince; konuyla ilgili olarak erişebildiğimiz Yargıtay kararlarını kronolojik sırayla sunmaya kalktığımızda şöyle bir tablo ile karşılaşılıyor:

Yıllık izin ücretinin işçinin mirasçılara intikal edip etmeyeceğiyle ilgili görülebilecek 19.06.1984 tarihli kararına konu olayda, hizmet akdinin ölüm dışı bir nedenle ve muhtemelen de işçinin feshiyle sonbulduğu anlaşılmaktadır ve Yargıtay, ölen işçinin kullanılmadığı yıllık izinlere ait ücretin yerel mahkeme tarafından reddini bir bozma nedeni sayarak karar altına alınmasını istemiştir²⁶.

²³ Bkz. **Rehbinder**, BernK. Art. 329a. N.3.

²⁴ **Rehbinder**, BernK. Art. 329d. N.1.

²⁵ **H.Weber**, 153. **Streiff/von Kaenel**, Arbeitsvertrag, OR. Art. 319-362 mit Kommentaren für Lehre und Praxis, Zürich 1992, Art. 329a N.2 ve Art. 329d. N.15. **Stahelin**, Zürcher Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Bd.V. Das Obligationenrecht, Teil 2c, Der Einzelarbeitsvertrag, Lfg. 1, (Art.319-330a) Zürich 1984, Art. 329d. N.13.

²⁶ 9.HD.19.06.1984, 3858/6743.

Daha sonra 15.11.1987 tarihli kararı ise işçinin ölümüyle ilgili bulunmamakla birlikte kullandırılmayan yıllık izinlere ait ücretin ödenebilmesinin hizmet akdinin herhangi bir şekilde sona ermesine bağlı olup olmadığı noktasında önem taşımaktadır. Öyleki Yargıtay'a göre "...iş akdinin sona erdiği durumlarda işçinin kullanmadığı yıllık izin ücretlerinin, aktin sona erme nedeni ne olursa olsun ödenmesi gerekir"²⁷. Görüldüğü gibi Yargıtay, bu kararında hizmet akdinin sonbulma biçiminin önem taşımadığını dile getirmektedir. Ancak Yargıtay kararlarındaki görünümün bununla sınırlı kalmadığı anlaşılmaktadır. Zira bundan sonraki tarihli bir Yargıtay kararına konu olayda, hizmet akdinin fesihle sona erdiği anlaşılan bir işçi yıllık izin ücretini de içeren bir dava açmış ve fakat yargılama sırasında ölmüş, yerel mahkeme (hangileri olduğu anlaşılmasada) kısmen hüküm altına aldığı işçilik haklarının ölmüş işçiye ödenmesine karar vermiş, Yargıtay'da ölmüş işçi değil onun mirasçıları adına hüküm kurulması gerektiğinden bahisle sözkonusu kararı bozmuştur²⁸. Yine aynı yıl içinde verilen bir başka karardaysa, hizmet akdinin işçinin ölümüyle sona erdiği bir olayda onun mirasçılarının yıllık izin ücretinin de ödenmesi istemiyle açtıkları davada yerel mahkeme (hangisi ya da hangileri olduğu anlaşılmayan) bir kısım istekleri hüküm altına alınca, Yargıtay kararı kıdem tazminatına uygulanacak faiz noktasından bozmuş ve fakat yıllık izin ücretlerinden sözedilmemiştir²⁹. Buna karşın çok daha yeni tarihli ve önemli bir kararında konuya ilişkin somut bir değerlendirmede bulunarak görüşünü açıklamıştır. Gerçektende hizmet akdinin fesihle sona erdiği bir olayda, daha sonra işçi ölmüş ve bir süre sonra mirasçıları yıllık izin ücretlerinde ödettirilmesi istemiyle dava açmış ve Yerel Mahkeme kullandırıl-

mayan yıllık izinlere ait ücretin ödenmesine karar vermişti. Temyiz üzerine soruna eğilen Yargıtay ise **"Ücretli izin şahsa bağlı bir hak olup mirasçılara intikal etmesi mümkün değildir. Davacıların mirasçılarının ölümünden sonra açtıkları izin ücreti alacak isteminin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır"** gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuştur³⁰. Sergilediği bu son tutumla Yargıtay'ın hizmet akdi fesihle sona erse bile henüz izin ücreti kendisine ödenmeden işçinin ölmesi halinde onun mirasçılarına, sözkonusu izinlere ait izin ücretinin ödenmeyeceği sonucuna ulaştığı anlaşılmaktadır. Bunun çok önemli açılımlara yol açacağını düşünüyoruz ve aşağıda konu bu yönüyle da irdelenecektir. Öyleki Yargıtayın bu kabulünün hizmet akdinin ölümle sonbulması halini de aştığı bir gerçektir ve İşK. 56/1 hükmü yanında diğer ilgili hükümlere ne derece uygun düştüğü tartışmayı davet eder niteliktedir.

Belirtilsinki yıllık izin ücretinin mirasçıya intikal edip etmeyeceğiyle ilgili tek uygulama Yargıtayınki değildir. Gerçekten konuyla ilgili önemli bir kararında Sayıştay, aynen şöyle demektedir; **"görevli bulunduğu sırada ölen işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücretin, ölen işçinin kanuni mirasçılarının ödenmesinde mevzuata aykırılık yoktur"**³¹. Karar hizmet akdinin işçinin ölümüyle sonbulduğu duruma ilişkindir.

Böylece Türk Yargı uygulamasında iki ayrı ve zıt kabulün yer aldığı söylenebilir. Öyleki bir yanda Sayıştay hizmet akdinin işçinin ölümüyle sona ermesi halinde bile işçinin mirasçılarının kullandırılmayan yıllık izinlere ait izin ücretinin ödenmesinde herhangi bir sakınca görmezken; diğer yanda yargıtay akdin fesihle sona ermesinden sonra işçinin

²⁷ 9.HD.15.11.1987, E.10670, (Egemen/Temiz, 380).

²⁸ 9.HD.12.03.1998, 2329/4762.

²⁹ 9.HD.31.03.1998, 4145/6249.

³⁰ 9.HD.13.10.1999, 12917/15785.

³¹ Sayıştay 7.D.1975/3451.

ölmesi durumunda bile işçinin mirasçılarını kullandırılmamış yıllık izinlerin ücretinden yoksun kılmaktadır. Tabii bu tutumun hizmet akdinin işçinin ölümüyle sonbulması halinde öncelikle geçerli olacağı akla gelebilir.

B- ÖĞRETİDEKİ DURUM

İzin ücretinin, işçinin ölümü halinde onun mirasçılarına intikal edip etmeyeceğiyle ilgili olarak eğildiğimiz Türk İş Hukuku öğretisinde sorunun bir süreden beri tartışmalı olduğu görülmektedir. Öyleki yukarıda değinilen Alman hukukundaki baskın görüşten etkilenen ve bizde de baskınlık arzeden eğilim işçinin ölümü halinde, kullandırılmamış yıllık izinlere ait ücretin mirasçıya intikal etmeyeceği yönündedir. Fakat bunun akdin işçinin ölümüyle sona ermesi halinde özgülendiği anlaşılmaktadır³². Bu anlayışın temelinde yıllık ücretli izin hakkının ancak işçiye karşı ifa edilebilen şahsa bağlı bir hak olduğu anlayışının yattığı söylenebilir³³. Ancak sözkonusu düşünce taraftarları hizmet akdinin işçinin ölümü dışındaki bir nedenle sona ermesi halinde pek de net bir tavır sergilememiş gözükmektedir³⁴. Bununla birlikte Ekonomi'nin izin ücretinin mirasçılara intikali bağlamında sadece hizmet akdinin işçinin ölümüyle sonbulma halini dışlayan ve akdin tarafların anlaşması yahut süresinin bitimiyle sona ermesi halinde de (kime olduğunu belirtmeden) izin ücretinin ödenmesi gerektiğini dile getiren açıklama-

ması³⁵ akdin ölüm dışı nedenler olarak fesih/anlaşma veya süre bitimiyle sona ermesinden sonra işçinin ölümü halinde izin ücretinin onun mirasçılarına ödeneceği anlamında değerlendirilmeye elverişlidir. Fakat aynı yazarın seminer 98'de E.Ak'ının Tebliğine ilişkin Genel Görüşmede söylediklerinin biraz farklılık taşıdığı da belirtilmelidir.

Buraya dek sunulan, Türk İş Hukukundaki yıllık izin ücretinin işçinin ölümü halinde mirasçısına intikal edip etmeyeceği konusundaki baskın gözüken eğilimdir. Ancak Türk hukukunda ele aldığımız bu sorunla ilgili görüşün yalnızca bundan ibaret olduğu sanılmamalıdır. Gerçektende şu an için taraftarlığını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında bir İş Müfettişi ile bizzat kendimizin yaptığı diğer bir eğilim farklı bir çözüm önermektedir. Öyleki bu düşüncede, hizmet akdi nasıl sona ererse ersin akit devam ettiği sırada kullandırılmamış bulunan yıllık izinlere ait ücretin işçinin ölümü halinde kendiliğinden onun mirasçılarına intikal edeceği benimsenmektedir³⁶.

Böylece yıllık izin ücretinin işçinin mirasçısına intikaliyle ilgili olarak kişisel görüşümüzü ifade etmeye de başlamış oluyoruz. Gerçektende isabetine inandığımız bu düşüncenin temelinde yatan gerekçeler şöyle sıralanabilir:

1- Her şeyden önce yasanın yıllık ücretli izinle ilgili hükümlerinde hizmet akdinin sona ermesi halinde, o ana dek kullandırılmayan

³² Bkz. **Çöğenli**, 163. **Esener**, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, 205. **Ekonomi**, İş Hukuku, 354. Keza aynı yazarın, Seminer 98'de E.Ak'ının Tebliğine ait Genel Görüşmelerde yaptığı açıklama **Köseoğlu**, 33, 143. **P.Soyer**, Seminer 97, 51. **N.Aktay**, Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Bazı Uygulama Sorunları, Tühis, Kasım 1998, 15-16.

³³ Bkz. **Ekonomi**, İş Hukuku, 354.

³⁴ Fakat Seminer 98'de E.Ak'ının Tebliği dolayısıyla eleştirdiğimiz 13.10.1999 tarihli Yargıtay kararına ilişkin olarak **E.Ak'**ın fesihle sonbulan akitten sonra işçinin ölümü halinde izin ücretinin mirasçılara geçeceğini benimsediği söylenebilir.

³⁵ Bkz. **Ekonomi**, İş Hukuku, 354-355. Keza ölüm olgusuna değinmeden, akdin tarafların anlaşması veya süresinin bitimiyle sona ermesi halinde izin ücretinin tıpkı fesihle sonbulmadaki gibi ödeneceği yönünde bkz. **Köseoğlu**, 143-144.

³⁶ Tüm bu konularda bkz. **E.Akyiğit**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşde Çalışması, Ankara 1995, 70-71. **Akyiğit** Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı, 18. **D.Keşkin**, İşçinin Vefatı-İş Kanunu'ndan Kaynaklanan Alacakların Durumu, MSYD. 1 Kasım 1994, Sy. 187, 79. Keza bkz. **E.Akyiğit**'in Seminer 98'de E.Ak'ının Tebliğine ait Genel Görüşmede yaptığı açıklama.

izin ücretinin ödenmeyeceği (sonbulacağı) yönünde bir kural yoktur. Tam tersine hizmet akdinin kim tarafından olursa olsun feshi halinde bile sözkonusu izinlere ait ücretin ödeneceği belirtilmektedir (İşK.56/1). Hatta, kanunun ilk metninde yer alan ve akdin İşK. 17/II uyarınca işverence feshi halinde kullanılmamış yıllık izin ücretinin ödenmeyeceği biçimindeki hüküm (İşK. 56/2'nin eski metni) 1983 yılında 2869 sy. Kanunla değiştirilmiş ve bu durumda bile kullanılmamış yıllık izinlere ait ücretin hem de son ücret baz alınarak ödeneceği öngörülmüş (İşK. 56/1) ve ayrıca sırf buna uymama hali için birde cezai müeyyide getirilmiştir (İşK. 99/B-3). İşte bu tutumuyla kanunkoyucu³⁷ gerçekleştiğinde işçiyi kıdem tazminatından bile yoksun kılan (İşK.14/II-1) hatta şartları varsa işçiyi işverene tazminat ödemek zorunda bile bırakan (İşK. 18/2) adeta işçiyi cezalandıran bir hal olan İşK. 17/II uyarınca fesihde bile kullanılmamış yıllık izin ücretlerinin ödeneceğini açıkça belirterek sözkonusu işçilik haklarının (örneğin işçinin işverenin ailesi üyelerine yahut bizzat işverene satması, sarkıntılık ve hakaret

etmesi, hatta öldürmesi vs. gibi doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmaz bir davranışı sonucu akdi işverence feshedilse bile) mutlaka ödenmesini, işverende kalmamasını öngörmüştür denilebilir. Hatta bizce, yukarıda söylenenler akdin fesih dışı sona erme hallerinde (ölüm, imkansızlık anlaşma ve sürenin bitimi) bile aynen geçerli olmalıdır. Zira kanunun hiçbir yerinde, sadece akdin fesihle sona ermesinde ödeme yapılacağı, onun dışındaki sonbulmalarda sözkonusu izin ücretlerinin ödenmeyeceği yolunda bir hüküm bulunmamaktadır. İşK. 56'da ve 99/B-3'de fesihden söz edilmesi bile ödemenin sadece feshe özgülendiği anlamını veremeyecektir³⁸. Gerçekten yıllık izin ücretinin izin süresine ait teknik anlamda bir ücret olduğu kabullenildikten³⁹ sonra İşK.nun ücretle ilgili genel düzenlemesine bakıldığında akdin hangi nedenle sona erdiğine bakmaksızın aynen **"hizmet aktilerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunludur"** (İşK. 26/5) biçiminde bir hüküm ihtiva ettiği görülmektedir⁴⁰. Hal böyle olunca, bu hükmün dahi hizmet

³⁷ Ancak kanunkoyucu Deniz İş Kanunu'nda farklı bir eğilim içindedir. Gerçektende Deniz İş Kanunu hizmet akdinin fesih (DenişK. 14/II,III) veya kendiliğinden sona ermesi olarak kabul edilen (geminin kayba uğraması, terkedilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması) hallerinde (DenişK. 14/IV) kullanılmamış yıllık izinlere ait ücretin gemi adamına ödeneceğini öngörmektedir. (DenişK.40/son fıkra). Fakat yasanın anılan hükümündeki sınırlama DenişK. 14/1 uyarınca akdin işverence feshi durumunda (ki bir ölçüde bu bent İşK. 17/II'ye koşuttur) ve akdin gemiadamı yahut işverence önelli feshi halinde (DenişK. 16) yıllık izin ücretinin ödenmeyeceği anlamında yorumlanmaya müsaittir Durum tartışılabilir. Basın İş Kanunu ise, **"gazeteci yıllık iznini kullanmamışsa, işine son verilmesi halinde izin müddetine ait ücreti peşin olarak verilir"** demektedir (BasışK. 6/6). Buradaki "işine son verilme" deyiminin akdin sadece feshi olarak algılanmaması önerilir. Kanımca bu yasalar çerçevesinde de yıllık izin ücretinin işçinin ölümü halinde işçinin mirasçılara ödenmesi düşünülmelidir ve DenişK. 14/II uyarınca fesihle önelli fesihle vs. izin ücretinin ödenmeyeceği yaklaşımı Anayasaya (AY.50) ve miras hukuku kurallarına (MK.517 vd.) aykırıdır.

³⁸ İşçinin ölümüyle sonbulmada yıllık izin ücretinin ödenmeyeceğini benimseyen yazarların bile İşK.56/1 deki fesih olgusunu aşırıp, hizmet akdinin süresinin bitimi yahut taraflarının anlaşmasıyla sona erdiği hallerde de izin ücretinin ödenmesini kabul ettiklerini söyleyebiliriz. (Bkz. **Ekonomi**, İş Hukuku, 354-355. **Köseoğlu**, 143-144).

³⁹ Hizmet akdi devam ederken ödenen yıllık izin ücretinin "ücret" niteliği tartışmasız kabul edilirken, akdin sonbulması durumunda yapılacak ödemenin nitelikçe ücret mi yoksa tazminat mı olduğu tartışmalıdır. Bizim de katıldığımız ve Yargıtay'ca da benimsenen anlayış, bunun ücret niteliği taşıdığı ve bu yüzden de ücrete ait zamanaşımı vs.ye tabi tutulacağı yönündedir. Ancak öğretilde anılan ödemenin bir "tazminat" niteliği taşıdığı da savunulmaktadır (Bkz. **S.Temiz**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, (GS. Ün.ve İB.nun ortak semineri) İstanbul 1997, 250 ve Aynı Seminer, 275'deki **T.Ozanoğlu**'nun açıklaması. Fakat bunun, izin ücretinin mirasçıya geçmesine olumsuz bir etkisi olamaz. Tam tersine maddi bir tazminat olarak görülen bu ödemenin manevi tazminata nazaran mirasçıya öncelikle geçeceği sonucuna götürmesi beklenir.

⁴⁰ Deniz İş Kanunu'nda da **"hizmet akdinin sona ermesi veya bozulması halinde işveren veya işveren vekili gemi-adamının ücretini derhal ve tam olarak ödemek zorundadır"** denilmektedir (DenişK. 29/4).

akdinin fesih veya fesih dışı sona erme hallerinde yıllık izin ücretinin ödenmesi gerektiği sonucuna götüreceği düşünülmelidir. Kaldığı İşK. 17/II uyarınca fesihde bile ödenen yıllık izin ücretinin işçinin belkide hiçbir dahli bulunmayan ölüm halinde ödenmeyeceğini söylemek mantık kurallarına terstir.

2- Akdin feshi (sonbulması) halinde o ana dek kullanılmamış yıllık izin ücretlerinin ödeneceğinin açıkça belirtilmesi (İşK. 56/1), yıllık ücretli iznin "izin" ve "ücret" birlikteliği içinde ancak hizmet akdi devam ederken sağlanabileceği, fakat akdin sona ermesiyle birlikte bu bütünlüğün / birlikteliğin kaybolup sadece izin ücretinin ödenmesiyle yetinileceğini de anlatmaktadır. (Aynı şeyin akdin fesih dışı sona erme hallerinde de kabul edilmemesi için herhangi bir neden bulunmamaktadır.)

3- Fakat akdin gerek fesih dışı ve gerekse fesihle sona ermesi durumunda dahi kullanılmamış yıllık izinlere ait ücretin kime ödeneceği sorunu önemlidir (ve 9.HD.nin 13.10.1999 tarihli kararı bakımından da önem taşıyan problem budur.) Bu noktada mevcut yasal düzenlemeye bakıldığında sırf fesih varsayımıyla ilgilendiği için, sözkonusu ödemenin "işçinin... kendisine" yapılacağı anlaşılmaktadır (İşK.56/1). Ancak bu hüküm, işçi daha sonra (ve fakat henüz anılan ödemeleri elde edemeden) öldüğünde sözkonusu ücretleri isteme hakkının onun mirasçılara geçmeyeceği anlamını vermekten kesinlikle uzaktır. Zira anılan hükümle kanunkoyucu, hizmet akdinin fesihle sona erebilmesi için işçinin halen sağ olması gerektiğini (aksi halde akdin fesih değil ölümle son bulacağı gerçeğinden hareketle) düşünmüş (ki doğrudur) ve henüz sağ olan bir işçinin kendisi dururken (daha kim olduğu

bile belli olmayan mirasçılara ödeme yapılamayacağı hakikatine uygun olarak) ödemenin sadece ilgili işçiye yapılacağını öngörmüş demektir. Yoksa yasanın (İşK.nun) hiçbir yerinde bu izin ücretlerinin işçinin ölümü halinde onun mirasçılara ödenmeyeceğine dair en ufak bir emare dahi bulunmamaktadır. Tıpkı normal çalışma ücretinin (İşK.26) ve yine birer dinlenme izni olan hafta tatili (İşK.41) ve genel tatil günü (İşK.42) ücretlerinde olduğu gibi. Kaldığı miras hukukumuzda ait kurallar arasında da bu intikali engelleyici bir hükme rastlanmamaktadır. Bu yüzdendir ki, hizmet akdi işçinin ölümüyle sona ermesi durumunda bile ödenmemiş işçilik ücretlerinin, hafta tatili ve genel tatil ücretlerinin hatta ihbar tazminatının (bu mirasçıya intikal eder diye İşK.da bir hüküm olmamasına rağmen) işçinin mirasçılara ödendiği bir gerçektir. Çünkü, bunun için ayrıca bir kural getirmeye gerek olmayıp kanun koyucu işçinin ölümü halinde intikal sorununun miras hukuku kurallarına⁴¹ göre çözümleneceğini düşünmüş demektir.⁴² Az önce de söylediğimiz gibi miras hukukuna ait kurallarda da (MK.517-617) izin ücretinin mirasçıya intikalini engelleyen tek bir hüküm dahi bulunmamaktadır⁴³. Sonra işçinin bizzat çalışmasının/emeğinin karşılığı olan iş karşılığı ücretin (İşK.26) veya yine işgörmekten hak kazandığı tatil günü ücretlerinin (İşK.41,42)mirasçıya intikal ettiği bir sistemde, çalışması karşılığı bile olmayan yıllık izin ücretinin intikal etmeyeceğini benimsemek isabetli gözükmemektedir. Nitekim 19.06.1984 tarihli kararda da akdin fesihle sona ermesinden sonra işçinin ölümü bağlamında bu düşüncemize uyan bir kabul içine girilmiştir. Ancak daha sonraki dönemde yerel mahkemenin verdiği bence isabetli kararı bozan 9.HD.nin 13.10.1999 tar-

⁴¹ Miras yoluyla intikal hakkında fazla bilgi için bkz. **N.Ayiter/A.Kılıçoğlu**, Miras Hukuku, 2. Bası, Ankara 1991, 203 vd. 224 vd. **K.Oğuzman**, Miras Hukuku, 5. Bası, İstanbul 191, 296 vd.

⁴² Bu anlamda alınabilecek biçimde **D.Keskin**, 78-79. Açıkça bu yönde bkz. **E.Akyiğit**'in Seminer 98'de E.Akı'nın Tebliğine ait Genel Görüşmedeki açıklaması.

⁴³ Bkz. **Akyiğit**, İşçinin Başka İşde Çalışması, 70-71 ve yine **E. Akyiğit**'in Seminer 98'de E.Akı'nın Tebliğine ait Genel Görüşmedeki açıklaması.

ihli isabetsiz bozma kararındaki "ücretli izin şahsa bağlı bir hak olduğu için mirasçuya geçmeyeceği" savına gelince; gerçektende yukarıda görüldüğü üzere yıllık ücretli izin, yıl içinde yorulduğu düşünülen işçiye tanınmıştır ve "yıllık izin" ile "yıllık izin ücreti" diye iki unsurdan oluşmuştur. Hizmet akdi devam ederken bunların birlikte ve sadece işçi tarafına (işçiye) sağlanması zorunludur. Ancak hizmet akdi sona erdiğinde bu birlikelik/bütünlük imkansızlık nedeniyle ayrışmaya dönüşür⁴⁴. İşçinin kişiliğine bağlı olan bu aşamada artık sadece "yıllık ücretli izin "izin ögesi"dir ve o da imkansızlık nedeniyle ortadan kalkar. Geriye sadece bu izinlere ait izin ücreti kalır. Dolayısıyla işçinin kişiliğine bağlı bulunan izin ögesi artık bu aşamada varlığını sürdürememektedir. Geriye kalan yıllık izin ücreti ise sosyal içerikli de olsa teknik/hukuki anlamda bir "ücret"tir ve açıkça öngörülen ayrık hükümler dışında "ücret" (İşK.26) ile ilgili kurallara tabidir. Gerek yıllık izin ücretiyle ilgili ve gerekse genel olarak ücrete dair kurallardaysa; Bunun işçinin kişiliğine bağlılığından dolayı mirasçılara intikal etmeyeceği yönünde herhangi bir (hüküm değil) emare bile yoktur⁴⁵. O halde yıllık izin ücreti artık bu aşamada işçinin kişiliğine bağlı değildir. Bu yüzden Yargıtay'ın akdin fesihle sonbulduğu bir olayda bile ücretli iznin şahsa bağlılığı gerekçesiyle intikale karşı çıkması anlaşılır gibi değildir.

Sonra bir an için şahsa bağlı kabul edilse bile bunu "sıkı biçimde kişiliğe bağlı bir hak" yani işçiyle birlikte mezara giren bir hak olarak görmek mümkün değildir. Gerçektende şahıs varlığı hakları yahut kişiye bağlı haklar içinde mirasçuya geçmeyen "sıkı biçimde kişiyeye bağlı, onunla

mezara giren haklar"dır ve bunlara, kişinin özgürlüğü, şeref ve haysiyeti, ismi, sırları, aile içindeki konumu gibi haklar örnek olarak gösterilir⁴⁶. Oysa işçinin, bizzat kendisine ödenseydi bile (izin dönemindeki ücreti niteliğiyle) kendisi ve ailesi üyeleriyle (mirasçlarıyla) paylaşacağı, onlara (örneğin ilköğretim okuluna giden 8 yaşındaki çocuğuna yahut henüz kundaktaki bebeğine) sarfedeceği bu ödemenin ölümü halinde mirasçılara intikal etmeyeceğini söylemek mümkün müdür? Kanımızca burada artık kişiliğe sıkı sıkıya bağlı değil alelade bir ücret, bir ekonomik/mali hak sözkonusudur ve bu da mirasçuya intikal eder.

Sonra örneğin işçinin şeref ve haysiyetine işverençe yöneltilen haksız saldırı sonucu uğradığı manevi zararın giderimini/tazminini isteme hakkının yada bir diğer deyişle "manevi tazminat talebi"nin, ilgili kişinin kişiliğine sıkı biçimde bağlılığı açıktır ama buna rağmen kanunkoyucu, sözkonusu talebin "mirasçuya kendiliğinden geçeceğini" açıkça öngörmüştür (MK.24/a fıkra 3, cümle 2)⁴⁷. Durum bu olunca aynı işçinin bir de işverenden kullandırılmamış yıllık izinlere ait izin ücretinin bulunduğunu varsayalım; Kişiliğe çok daha sıkı biçimde bağlılığı tartışma götürmeyen manevi tazminat talebinin kendiliğinden mirasçuya geçtiği bir hukuk sisteminde kişilikle bu denli bağlantısı bile (artık) kalmamış yıllık izin ücretinin, onun şahsa bağlı niteliğinden sözedilerek mirasçuya intikalini önlemek tutarsız olduğu kadar, bizzat anayasa (AY.50) ve yasayla (İşK.49 vd.) öngörülmüş bir işçilik hakkının anılan kurallara (MK.517 vd.)aykırı biçimde "GASBI"ndan başka bir şey değildir. Kanunkoyucunun amacına da aykırıdır.

⁴⁴ İşçinin ölümüyle akdin sona ermesi halinde yıllık izin ücretinin mirasçuya intikal etmeyeceğini savunan yazarlarda bile bu imkansızlık durumu kabul edilmektedir (Bkz. **Ekonomi**, İş Hukuku, 353-354).

⁴⁵ Miras hukuku çerçevesinde mirasçuya geçmeyen haklar arasında yıllık izin ücretinden sözedilmemektedir (Bkz. **R.Serozan**, Mirasçuya Geçen ve Geçmeyen Haklar, Mirasçının Aslından Kazandığı Haklar ve Miras Bırakanın Ölüm Sonrasına Uzanan Hakları, (N.Uluocak'a Arm.) İstanbul 1999, 311-317).

⁴⁶ Bkz. **Serozan**, 311 vd. **K.Oğuzman**, Medeni Hukuk Dersleri, 6.Bası, İstanbul 1990, 106.

⁴⁷ Bilgi için bkz. **Serozan**, 313 vd. Bu arada Federal Almanya'da da manevi tazminat talebinin mirasçılara intikalini sınırlandıran hükmün (BGB. 847/1,2) kaldırıldığı belirtilmelidir.

Keza hatırlanacağı üzere; Yıllık ücretli izni hizmet akdi devam ederken gereğine uygun biçimde vermek (izin ve ücret birlikteliği içinde sağlamak/ödemek) bizzat kanunen "işverene yüklenmiş bir borç"tur(İşK.49 vd., 52 vd.) üstelik yıllık ücretli iznin zamanında sağlanmaması durumunda bizzat Yargıtay'ca da kabul edildiği üzere "işçinin kendiliğinden izne çıkması" reddedilmektedir. Ayrıca yıllık ücretli izni gereği gibi sağlamayan işveren bir cezai müeyyide ile de karşılaşmaktadır (İşK.99/B-3). Şimdi, tüm bu olgular dikkate alınır; Akit devam ederken hakettiği yıllık ücretli izin (izin ve ücreti) gerekli biçimde kendisine sağlanmayan işçinin ölümü halinde yıllık izin ücretini isteme hakkının bile kaybı (mirasçıya intikal etmeyeceği), yasaya aykırı davranarak cezai yaptırımla karşılaşması gereken işverenin yasaya aykırı tutumunun teşviki ve bunu yaptığı içinde ödüllendirilmesinden başka ne anlam taşıyabilir? Hem hizmet akdi devam ederken işçinin kendiliğinden izne çıkmasını izin tarihini belirlemek işverenin yönetim hakkına girer diyerek engelleyeceksiniz, hem yine bu dönemde işçinin sırf yıllık izin ücretinin ödenmesi için açtığı davayı böyle bir şey yıllık izin hakkından feragat teşkil eder diye reddedeceksiniz, sonrasında da işçi bunları elde edemeden öldüğünde, sanki o ana dek yıllık izni ve ücretini vermeyen işçiymiş gibi (sözüm ona bir de bunun karanlık noktalara işçi lehine çözüme meyledilmesi gereken iş hukukunda işçinin kişilik hakkı kılıfı altında) anılan işçilik hakkının artık ödenmeyeceğini söylemek, adeta yasaya uygun davranarak hakkının teslimini bekleyen (ölü işçiyi) mirasçıları şahsında cezalandırmaktan başka bir şey değildir. Bununsa savunulabilir bir nitelik taşımadığı açıktır. Doğrusu Yargıtay gibi yüksek bir mahkemenin bu denli anlamsız tutuma girmesine anlam vermekte zorlanıyoruz. Eğer hukuka aykırı ve adalet duygularını rencide eden bu tutum kabul edilirse; Türkiye'de hangi işveren işçisini gereği gibi yıllık ücretli izne çıkarır veya akit

ölümle yahut ölüm dışı sona erdiğinde ona veya mirasçılarına yıllık izin ücreti öder? Bu sorunun, haksızca yapılan işveren savunuculuğuyla çözümlenemeyeceği ortadadır.

Temennimiz ortaçağa uygun bu çözüm şeklinin Yargıtay'ca önüne gelen ilk fırsatta değiştirilip işin özüne uygun hal tarzına meyledilmesidir. Nitekim bu noktada, yukarıda metnini verdiğimiz Sayıştay kararının işin doğasına uyan cesur bir yaklaşım sergilediğini söyleyebiliriz. Fakat bu kararda eleştirilebilecek bir nokta, yıllık izin ücretinin "kanuni mirasçılara" ödeneceğinden sözedilmesidir. Eğer somut olayın özelliklerine uygun bir ifade değilse, bizce yıllık izin ücretinin işçinin kanuni ve varsa mansup (atanmış) mirasçılarına ödenmesi gerekir. Zira kıdem tazminatındaki (İşK.14/14) gibi bir sınırlama burada sözkonusu değildir.

III-SONUÇ

Yaptığımız bu incelemede vardığımız sonuçları şöylece kısa bir şekilde sunabiliriz;

Yıllık ücretli izin, izin (serbest zaman) ve bu döneme ait ücret (izin ücreti) birlikteliği içinde hizmet akdi devam ederken, işçiye bizzat işverence sağlanması gereken yıllık bir ücretli dinlenme iznidir. Hizmet akdi devam ederken göze çarpan izin ve ücret birlikteliği/bütünlük oluşturan bir talep niteliği, hizmet akdinin (hangi nedenle olursa olsun) sona ermesiyle ortadan kalkmaktadır. Öyleki anılan kurumun "izin" ögesi artık imkansız olmakta ve fakat izin ücreti tek başına mali/ekonomik bir hak niteliğiyle varlığını sürdürmektedir. Bu yüzdendir ki o ana dek (izin de kullanılmadan yahut izin kullanılmadan birlikte) işçiye ödenmemiş bulunan yıllık izin ücretinin yaşıyorsa işçinin kendisine, fakat ölmüşse de mirasçılarına ödenmesi (tıpkı iş karşılığı yahut diğer tatil ücretlerinde olduğu gibi) miras hukukuna ait kuralların (MK.517 vd.) bir gereğidir. Her ne kadar yasa (İşK.56/1) fesih bağlamında kul-

landırılmamış yıllık izin ücretinin işçiye ödeneceğinden sözediyorsa da, bunu akdin fesih dışı sona erme hallerinde böyle bir ödenimin yapılmayacağı anlamında yorumlamak mümkün değildir. Bizce hizmet akdi ister fesihle isterse de fesih dışı bir nedenle (örneğin işçinin ölümüyle) sona ersin, o ana dek ödenmemiş yıllık izin ücretlerinin duruma göre halen sağsa işçiye, değilse mirasçılara ödenmesi gerekir. İşçinin ne zaman öldüğü, (zamanaşımı kurallarıyla ilgisi dışında) önemli değildir. Öyleki işçinin ister hizmet akdi fesih, anlaşma gibi bir nedenle sonbulduktan sonra ölsün isterse de akit işçinin ölümüyle sona ersin durum değişmeyecektir. Hatta işçinin sözkonusu izin ücretini dava yoluyla (9.HD.12.031998, 2329/4762) veya dava dışı istedikten sonra ölmüş olması da mümkündür. Bizce bu nok-

tada hiçbir ayırım yapılmadan, o ana dek işçiye ödenmemiş yıllık izin ücretlerinin (ki kullanılan veya kullanılmayan yıllık izinlere ilişkin olabilir (krş. İşK.56/1) işçinin mirasçılara geçen ekonomik/mali bir hak (alacak) niteliğiyle mirasçılara ödenmesi gerekir. Zira akdin sona ermesiyle birlikte izin ve ücret birlikteliği sonbulup geriye sadece izin ücreti kalmıştır. Bu ise ilgili işçinin kişiliğine bağlı ve adeta onunla birlikte mezara girecek nitelikte gözükmemektedir. Bu yüzden miras hukuku kurallarına uygun olarak işçinin mirasçılara geçecektir. Aksi çözüm, yukarıda da değinildiği gibi temel bir işçilik hakkının anlamsızca gasbından ve yasaya aykırı davranan işvereni bu tutumu nedeniyle ve adeta devamı dileğiyle ödüllendirmekten başka bir şey değildir.