

4857 SAYILI YENİ İŞ KANUNU AÇISINDAN İŞÇİNİN YILLIK ÜCRETLİ İZNI HAKKINDA DÜŞÜNCELER

Erdoğan ÇUBUKCU*

I. GİRİŞ

1475 sayılı İş Kanununu değiştiren 4857 sayılı İş Kanununun md. 53/2' de yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği, md. 54/4'de işçinin her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanacağı, md. 56/1-2'de yıllık ücretli iznin işveren tarafından bölünemeyeceği, bu iznin 53'üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesinin zorunlu olduğu, md. 57/1'de işverenin, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorunda olduğu, 103'üncü maddede 57 ve 59'uncu maddeler ile 60'ıncı maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verileceği, öngörülmüştür. Bu nitelikteki hükümler önceki 1475 sayılı İş Kanununda da aynen mevcuttu. Ancak, önceki İş Kanununun "Aktin feshinde izin ücreti" başlıklı 56 / 1'inci maddesinin "işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süresi için ücreti, hizmet aktinin işçi veya işveren tarafından feshedilmesi halinde akdin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine ödenir" şeklindeki hükmü, 4857 sayılı yeni İş Kanununun "Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti" başlıklı 59 / 1'inci maddesiyle, "iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanışımı sözleşmenin sona erdiği tarihten itibaren başlar" şeklinde değiştirilmiştir. Bununla, sözkonusu önceki 56'ıncı maddedeki "**kullanmadığı**" sözcüğü "**kullanmadığı**", "**yıllık izin süresi için ücret**", "**yıllık izin sürelerine ait ücreti**" olarak değiştirilmiş, ayrıca hüküm fıkrasına önceki kanunda bulunmayan "**Bu ücrete ilişkin zamanışımı hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar**" sözleri eklenmiştir.

Bu değişiklikten önce de son zamanlarda 1475 sayılı önceki İşK. nunun 56'ıncı maddesi, gerek Yargıtayca, gerekse öğretilde yeni 4857 sayılı İşK. nunun 59'uncu maddesi içeriği gibi yorumlanmaktaydı. Bu yöndeki bir Yargıtay Kararı tarafımızdan inceleme konusu yapılmıştı.¹

*Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı

¹ÇUBUKÇU Erdoğan, Yargıtay 9. H.D. E. 1997 / 15366, K.1997/19470, K.T.20.11.1997. TÜHİS - Kasım 1990 - Şubat - 2000, Sh. 61-67

Bu makalemizle de konu hakkında, değişiklikten sonraki görüşlerimizi açıklamak istiyoruz.

2- YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI VE NİTELİĞİ

Yıllık ücretli izin hakkı işçiye Anayasa ve Yasayla tanınmış haktır. (Anayasa md. 50 / f. 3-4, İşK. md.53-60)

"Yıllık ücretli izinle ilgili hükümler kamu düzenine ilişkin hükümlerdir." (T. ESEN-ER, İş Hukuku. 1975, Sh.205)

Yıllık ücretli izin hakkı İş Kanununun sosyal karakterini gösteren emredici hükümlerle düzenlenmiş bulunmaktadır. (N. ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 1992, Sh.254)

"Yıllık ücretli izin hakkı işçinin sonraki hizmet yılına bedeni ve ruhi yönden dinlenmiş olarak girmesini, çalışmasında verimli olmasını sağlar. İşçiyi koruma amacı güder. (Sosyal korunma)

"İşçinin kişiliğinin, kısmen malvarlığının ve ekonomik ilerlemesinin korunmasına da hizmet eder." (Doç. Dr. E. Akyiğit - TÜHİS - Sayı 3-4, Sh. 15)

Yıllık izin işçi için bir hak, işveren için bir yükümlülüktür.

Kuşkusuz, işçinin yıllık ücretli izni ile ilgili kanun hükümlerinin uygulanmasında, bu hususların gözönünde tutulması gerekir.

3- YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN KULLANILMA ZAMANI - İMKANSIZLIK HALİ VE ZAMANAŞIMI BAŞLANGICI

4857 sayılı İş Kanununun 53-58-60 ve 103'üncü maddelerinin birlikte incelenmesinden işçinin yıllık ücretli iznini, bu hakkın kazanıldığı yılı takip eden hizmet yılı içinde kullanacağı, bu hakkından vazgeçemeyeceği gibi gelecek hizmet yıllarına da ertelenmesini isteyemeyeceği, işverenin de aksine bir davranış içinde bulunamayacağı, bunu teklif dahi edemeyeceği, "Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği" uyarınca düzenlenmiş, işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösteren "izin kayıt belgesi" ndeki yer ve sırasına göre, işçinin yıllık izin ücretini peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek suretiyle iznini kullanırmak zorunda olduğu, iznini vermeyerek çalıştırması halinde bu hareketinin para cezasını gerektireceği gibi işçiye karşı da sorumlu olacağı, sonuç ve kanaatine varılmaktadır. Genellikle öğretilerde de bu esaslar öngörülmeyle birlikte, işçinin hastalanması gibi şahsını ilgilendiren veya işyerinde iş düzenini aksatacak önemli bir durum ortaya çıkması gibi hallerde iznin ilerideki yıllara ertelenerek kullanılmasının mümkün olabileceği ileri sürülmekte ise de², kanunun emredici hükümleri karşısında

²EKONOMİ Münir, İş Hukuku, Cilt I, 3. Bası, 1984, Sh. 348 - 349
TUNÇOMAĞ Kenan, İş Hukuku, Cilt I, 3. Bası, 1984, Sh. 322

böyle bir sonuca varmanın mümkün olamayacağı kanaatindeyiz. Kaldığı yıllık izin engellenmesi sadece bu şekilde zorunlu hollere münhasır olmayıp, işverenin de, işçinin iznini kullanırmak zorunda olmasına, aksine bir uygulamanın cezai yaptırımını gerektirmesine rağmen, iznini kullanırmayarak çalıştırmaya devam ettirmesi sözkonusu olabilir. Bunlardan hangisi ile olursa olsun netice itibariyle işçi yıllık iznini kanunda öngörülen yıl içinde kullanamamış olacaktır. Oysa kanun, işçinin korunması kapsamında bir sonraki hizmet yılına beden ve ruh sağlığı bakımından dinlenmiş olarak girmesini amaçlamaktadır. Herhalde işçinin bir sonraki hizmet yılına dinlenmiş olarak girmesinin işyerinde üretimde verimliliğin artmasına neden olacağına, bundan işverenin de yarar göreceğinin, giderek ülke ekonomisine yarar sağlayacağına da gözden uzak tutulmaması gerekir. Zamanında kullanılmayan yıllık iznin ilerdeki iş yıllarında kullanılmasıyla sözü edilen olgulara ulaşılacağı bir gerçektir. Kanun objektif olmayan konularla uğraşmak istememiştir.

İşte, işçi hak edip de zorunlu sebeplerden biri ile veya işverenin engellemesiyle izin yılında kullanamadığı yıllık iznini, ilerideki iş yıllarında da kullanamayacağına göre ortada bir imkansızlık hali söz konusu olacaktır, sürekli bir imkansızlık hali... Ama, işçi işyerinde bir yıl çalışarak hem yıllık iznini, hem de izin süresine ait ücreti almayı hak etmiştir. İşveren de işçiye karşı borçlanmıştır. İşçinin emeğinden yararlanmıştır. Borcunu ifa etmesi gerekir. Yıllık iznini kullanıma imkanı kalmamıştır ama, izin ücretini ödemesi imkansız değildir. O halde işveren yıllık izin ücretini işçiye ödemesi gerekir. Aksi halde işveren haksız yere zenginleşmiş olur. Bu durumda yıllık izin ücreti, izin yılının sona ermesiyle ücret alacağı olarak muaccel olacak ve işçi muacceliyet tarihinden itibaren beş yıllık zamanaşımı içinde alacağını işverenden talep ve dava etme hakkını kazanacaktır. Beş yılı geçirdiği takdirde alacağı zamanaşımına uğrayacaktır.

İşçi, yıllık izin ücretini iş sözleşmesini feshetmek suretiyle de alabilirdi. Çünkü orada da hak edilen, fakat fesih nedeniyle kullanılması imkansızlaşan yıllık ücretli izin sözkonusudur.

Görülüyor ki imkansızlık hali, her iki hal için de ortak noktayı oluşturmaktadır. Ama öncekinde iş sözleşmesi devam edecek, sonrakinde ise işini sona erdirmiş olacaktır. Tabii ki işçinin işini bırakmasını istemek doğru olmayacaktır. Öyleyse işçi, sözleşmesini feshetmesi gerekmeksizin kullanamadığı yıllık iznine ait ücretini alabilmelidir.

İş ilişkisinin devamının zamanaşımını durdurmayacağı da ilmi içtihatlar ve mahkeme kararlarıyla kabul edilen bir gerçektir.³

Bu durumda yaşlılık aylığı almak üzere iş sözleşmesini sona erdiren bir işçi, esasen fesihten bir önceki yıl dışında işyerinde çalışmış olduğu süre içinde hak kazanıp

³ÇENBERCİ Mustafa, İş Kanunu şerhi, 1976, 3. Bası . Sh.530

da kullanamadığı yıllık izin ücretlerinin tamamını, ilişkin buldukları yılların ücretleri üzerinden almış durumda bulunacaktır. Hak kazanıp da iş sözleşmesinin sona erdirilmesi nedeniyle kullanamadığı son yıla ait izin ücreti de iş sözleşmesinin sona erdirildiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenecektir.

Önceki 3008, 931 ve 1475 sayılı İş Kanunlarındaki uygulamalarda olduğu gibi konunun bu şekilde ele alınarak çözümlenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Esasen 4857 sayılı yeni İş Kanununun 53-58, 60 ve 103'üncü maddelerinden de başka şekilde bir sonuca varmanın mümkün olamayacağı görüşündeyiz.

Ne var ki, "Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti" başlıklı 59'uncu maddesi hükmünden, işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izninin iş sözleşmesi devam ettiği sürece ilerdeki yıllarda kullanabileceğinin öngörüldüğü anlaşılmaktadır. İlerideki yıllarda da kullanmadığı takdirde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işyerinde işe girdiği tarihten itibaren geçen süre içinde hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin ücretlerinin tamamı, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenecektir. Çünkü bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdirildiği tarihten başlatılmış olup, iş sözleşmesinin devamı süresince zamanaşımı işlemeyecektir.

Bize göre böyle bir uygulamanın, dayanağını Anayasadan alan ve işçinin bir sonraki hizmet yılına beden ve ruh sağlığı bakımından dinlenmiş olarak girmesini amaçlayan kanun hükümleriyle bağdaşmayacağı açıktır. Gerçekten, işçinin bir sonraki hizmet yılına beden ve ruh sağlığı yönünden dinlenmiş olarak girmesi yıllık ücretli iznin en esaslı noktasını teşkil etmekte olup, kanun bu hususa çok önem vermiş bulunmaktadır.

Bundan başka, ertelenen izinlerin ilerdeki yıllarda uygulanabilmesi için nasıl bir sistem oluşturulacağı, tamamı aynı yıl içinde mi? yıllara taksim edilerek mi? kullanılacağı, yapılacak tesbit ve tertibe de uyulmadığı takdirde işveren hakkında ne gibi bir yaptırım öngörülebileceği hususlarında da herhangi bir düzenlemeye rastlanmamaktadır. Bu durumda zamanında kullanılmayan yıllık iznin gelecek hizmet yıllarında kullanılabileceği görüşü ne derece inandırıcı olabiliyor? Böyle olunca, örneğin işyerinde işe yeni girmiş bir işçi ilk yıllarında kazandığı, fakat kullanamamış olduğu yıllık izin ücretini veya ücretlerini, iş sözleşmesi daha önce sona erdirilmiş olmadığı takdirde, yaşlılık aylığı almak üzere kendisinin sona erdireceği tarihe kadar, örneğin 25-30 yıl beklemek zorunda kalmayacak mıdır? Bunun hukuksal açıdan hak arama ve hak alma kavramlarıyla ve de çalışanların korunmasını içeren Anayasanın Md. 49/2'nin "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır" hükmü ile, keza konu ile ilgili, özellikle md. 53 / 2 ve 54 / 4'üncü madde hükümleriyle bağdaşır tarafı var mıdır?

Böyle olumlu olduğu söylenemeyecek bir sonuca varılabilmesi için zamanaşımı başlangıcının, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe alınması gerekirdi ki, böylede olmuş, Borçlar Kanununun "Müruruzamanın cereyanına mani olan ve müruruzamanı tatil eden sebepler" başlığını taşıyan 132'inci maddesinin ev hizmetçileri için öngörülen 4'üncü bendinin "Hizmet mukavelesinin devam ettiği müddetçe hizmetçilerin, istihdam edenlere karşı olan alacakları hakkında; müruruzaman, tatil eden sebeplerin zail olduğu günün hitamından itibaren başlar" hükmü, 59 / 1'inci maddeye eklenmiştir.

Ne var ki, ev hizmetçilerinin yararına getirilmiş olan bu hüküm işçilerin yararına olmamış, bunların hak kazanıp da kullanamadıkları yıllık izin ücretlerinin alınmasını geciktirmekten başka bir işe yaramamıştır.

Gerçekten ev hizmetinde çalışanlar İş Kanunu kapsamı dışında olduklarından, İş Kanununun işçiler için sağlamış olduğu iş güvencesinden yoksundurlar. Sendikaları yoktur, toplu iş sözleşmesine sahip değildirler. Hizmet akti devam ettiği sürece istihdam edene karşı dava açmaktan çekinirler, kazanmış oldukları haklar zamanaşımına uğrayabilir. Bu nedenlerle ev hizmetçileri korunmak istenmiş, zamanaşımı hizmet aktinin sona erdiği tarihten başlatılmıştır.

İşçiler ise İş Kanununun güvencesi altındadır. Ücretleri aylık ödenecekse muaccel olma durumu ayın sona erdiği gün, haftalık ödenecekse haftanın sona erdiği gün gerçekleşmiş olur ve iş ilişkisinin devamı zaman aşımını durdurmayacağından beş yıllık zamanaşımı bu tarihten itibaren işlemeye başlar. Yıllık ücretli izinlerde de muaccel olma durumu aynı doğrultuda olup, işverenin 57'inci madde uyarınca yıllık izin ücretini peşin olarak ödemesi veya avans olarak vermesi gerektiği tarihte, en geç izin yılının sona erdiği tarihte gerçekleşecek ve zamanaşımı bu tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır.

Elbette, İş Kanunu açısından işçinin ücret alacağı iş sözleşmesinin sona ermesi şartına bağlı tutulamaz. Kullanılmayan yıllık ücretli izin için de aynı esas geçerli olmak gerekir. Bu nedenle İş Kanununa tabi bir işçinin sadece hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin ücreti için de olsa, ev hizmetçilerinin durumuna indirgenerek kendi içinde, ücret konusunda ikilik yaratılması kabul edilemez.

Bu nedenlerle 59 / 1'inci maddeye, ev hizmetçileri için söz konusu olan B.K. nununun 132'inci madde 4'üncü bent hükmünün eklenmesinin isabetli olmadığı kanısındayız.

Bundan başka, 59'uncu madde 1'inci fıkra hükmündeki "**işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti**" tarzındaki düzenlemenin de isabetli olmadığı görüşünderiz. Çünkü, bu düzenlemeden yıllık ücretli iznin kullanılmasının işçinin kendi isteğine bağlı olduğu ve de sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücretten ödenecek yıllık izinlerin geriye doğru işçinin işyerindeki tüm çalışma süresi içinde hak kazanılıp da kullanılmayan yıllık izinlerin toplamını kapsadığı anlamı çıkarıyor.

Oysa, işçiye hak kazandığı yıllık iznini bir sonraki yıl içinde kullanacağı bir hak olarak verilmiş, bu hakkından vazgeçemeyeceği emredici hükümlerle bildirilmiştir. Bu husus işveren için de bir yükümlülük olarak öngörülmüş ve yıllık izin süresine ait ücretini peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek suretiyle iznini kullanılmak zorunda bırakılmıştır. Bu nedenle, işçinin yıllık iznini kendi istek ve iradesiyle kullanmaması söz konusu olamaz. İşçinin yıllık iznini kullanamaması hali ancak kendi isteği dışında gerçekleşen olaylar nedeniyle oluşabilir ki, bu haller yukarılarda açıklanmıştır. Bu nedenle burada "**kullanmadığı**" değil "**kullanamadığı**" sözcüğünün yer alması gerekirdi.

Sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden ödenecek olan yıllık izin süresi de, sadece sözleşmenin sona erdiği tarihten önceki yıla ait izin süresiyle ilgili olması gerekir. Bu ödemenin ondan önceki yıllara ait olup da kullanılmayan yıllık izinlerle bir ilgisi yoktur. Bu nedenle "**yıllık izin sürelerine ait ücret**" değil, bunun "**yıllık izin süresine ait ücret**" olarak ifade edilmesi gerekirdi.

Burada amaca göre yorum yapılmalıdır. Amaç işçinin korunmasıdır. Devlet çalışanları korur. Bu hususun Anayasa gereği olduğu bilinmektedir. Şu hale göre İş Kanunlarının konu ile ilgili hükümlerinin bu esas çerçevesinde değerlendirilip, uygulanması icabeder.

İşte Devlet, işçinin korunmasının her hizmet yılına karşılık, izninin gelecek hizmet yılı içinde kullanılmasıyla sağlanabileceğini öngörmüş ve bunu İş Kanununun 54 / 4'üncü maddesi hükmüyle emredici bir şekilde bildirmiştir. Kural budur. Farklı uygulamalara yer verilmemiştir. Böyle olunca örneğin, her hizmet yılı için kazanmış olduğu yıllık iznini hiç aksatmadan gelecek hizmet yılı içinde kullanmak suretiyle 25 yıl çalışan, fakat hak kazandığı son yıla ait yıllık iznini kullanmadan iş sözleşmesi sona eren bir işçi, 24 yıla ait izinlerini kullanmış, son yıla ait iznini yani 25'inci yıla ait iznini kullanmamış olacaktır. Kullanması da imkansız olduğundan bu son yıla ilişkin yıllık izin ücretinin kendisine veya hak sahiplerine ödenmesi gerekecektir. İşte bu ödeme iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden yapılacaktır. Böylece, 59'uncu maddede sözü edilen "**iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücret**" kavramını, sadece son yıla, yani iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten bir önceki yıla ait kullanılmayan yıllık izin ücretini kapsamakta olup, geçmiş yılların kullanılmayan yıllık izinleriyle bir ilgisi yoktur. İşçinin, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten geriye doğru 5 (Beş) yıl içinde kalan hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izinlerinden alacağı varsa onu da alabilecektir. Ancak o alacaklar, son ücretten değil ilgili yılların ücretleri üzerinden ödenecektir.

Burada, kanunun emredici hükmüne rağmen, işçinin iş sözleşmesi devam etmekte iken hak kazanıp da zorunlu nedenlerle veya işverenin engellemesiyle kullanamadığı yıllık izinleri söz konusu olduğunda ne gibi bir hukuki işlem yapılacaktır? sorusu sorulabilir. Böyle durumlarda hukukun temel ilkelerinden, yargı ve bilimsel içti-

hatlardan, yerleşmiş uygulamalardan ve hakkaniyet kurallarından yararlanmak mümkündür. Sürekli imkansızlık hali bunlardan birisidir ki, bu husus yukarıda bölüm (3) de açıklanmıştır.

"Sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden ödenir" ifadesinin sadece son yıla ait yıllık izinle ilgili olduğu 59'uncu maddenin "**Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti**" şeklindeki başlığından da anlaşılmaktadır. Zira, "**yıllık izin ücreti**" başlıklı 57'inci madde ile, iş sözleşmesi devam etmekte iken yıllık iznini kullanacak olan işçinin izin süresi için ödenecek olan ücret ve zamanı, 59'uncu madde başlığından da iş sözleşmesinin sona ermesiyle, kullanılması imkansızlaşan son yıla ait yıllık izin süresiyle ilgili ücret ve zamanı işaret edilmiş bulunmaktadır. Buna rağmen 59'uncu madde de "**yıllık izin sürelerine ait ücret**" olarak **çoğul** ifadeli bir hüküm kurulmuş olması, madde metni ile başlangıcı arasında uyumsuzluk olduğunu gösteriyor. Böyle bir uyumsuzluk aslında kaçınılmaz olmuştur çünkü, işçinin korunması amacına yönelik emredici hükümlere rağmen hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izinlerinin, iş sözleşmesinin devamınca ilerdeki yıllarda kullanabileceğinin kabul edilmiş olmasının kaçınılmaz sonucu olmak gerekiyor.

Oysa burada "**yıllık izin sürelerine ait ücret**" yerine "**yıllık izin süresine ait ücret**" sözleri yer almalıydı.

4- SONUÇ

Yukarıda yazılı nedenlerle 4857 sayılı İş Kanununun "Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti" başlıklı 59'uncu maddesinin 1'inci fıkrasında yer alan "**kullanmadığı**" sözcüğü hüküm fıkrasından çıkarılarak yerine "**kullanamadığı**" sözcüğünün yazılması, çoğul ifadeli "**süreleri**" sözcüğü çıkarılarak yerine "**süresi**" sözcüğünün yazılması ve de fıkra sonunda yer alan "**Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar**" tümcesinin hüküm fıkrasından tamamen çıkarılması gerektiği görüş ve kanaatindeyiz.