Prof. Dr. Mahmut KABAKCI*

Araştırma Makalesi
Sicil, 2022/I Sayı 47: 9-21
Makale Gönderim Tarihi: 6 Haziran 2022
Makale Kabul Tarihi: 13 Haziran 2022

Yıllık İzin Ücreti Zamanaşımı Süresi

Öz

2012 yılında Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğüne kadar yıllık izin ücretinin tabi olduğu zamanaşımı hakkında bir çekişme yoktu. Yargıtay 7. ve 9. Hukuk Dairelerinin 2013-2017 yıllarında verdiği, bu Kanunda beş yıllık zamanaşımına tabi alacakların düzenlendiği 147/1 maddesindeki 'dönemsel edim' vurgusundan yola çıkarak, yıllık izin ücretinin dönemsel edim olmaması nedeniyle on yıllık zamanaşımına tabi olduğu kararları, o dönem salt akademik tartışma konusu olmuştur. İş Kanunu'na 7036 sayılı Kanun ile zamanaşımı konulu ek 3. maddenin 25.10.2017 itibariyle eklenmesiyle, madde gerekçesinde de ifade edildiği üzere bu tartışmaya son verilmişse de ek 3. maddenin uygulanmasına dair geçici 8. madde çalışma hayatında mağduriyetlere neden olmuştur. 01.07.2010-25.10.2017 arası dönemde sona eren iş sözleşmeleriyle ilgili yıllık izin ücretinin zamanaşımı süresini on yıl kabul eden kararlara dayanarak geçici 8. madde uyarınca açılan davaların tümünde zamanaşımından ret kararı verilmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin "İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi" başlıklı Eylül 2020 tarihli kararı ile son nokta konulmuşsa da yaşanan mağduriyetler, Anayasa Mahkemesi'nin farklı Yargıtay Dairelerinin aynı konuda farklı uygulamalarıyla ilgili hak ihlali kararları konunun incelenmesini gerektirmektedir.

Anahtar Sözcükler:
Yıllık izin ücreti, ücret zamanaşımı, dönemsel edim, özel-genel ve eski-yeni düzenleme ilişkisi.

Limitation Period of Annual Leave Fee

Abstract

Until the Turkish Code of Obligations came into force in 2012, there was no dispute about the statute of limitations on the annual leave fee. The decisions of the 7th and 9th Civil Chambers of the Court of Cassation in 2013-2017, based on the emphasis on 'periodic performance' in article 147/1 of the code, which regulates receivables subject to a five-year statute of limitations, that the annual leave fee was subject to a ten-year statute of limitations due to the lack of periodic performance was the subject of purely academic discussion at that time. With the addition of the additional article 3 on the statute of limitations with the Law No. 7036 to the Labour Code as of 25.10.2017, this discussion was ended as stated in the legislative intention of the article, but the temporary

*İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, mkabakci@itu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1261-8310.

article 8 regarding the implementation of the additional article 3 caused grievances in the working life. Based on the decisions accepting the statute of limitations for annual leave fee as ten years for the employment contracts which has terminated between the period of 01.07.2010 and 25.10.2017, all the lawsuits filed pursuant to the temporary article 8 are dismissed due to the statute of limitations. Although the decision of the 9th Civil Chamber of the Court of Cassation, dated September 2020, titled Discussion of Differences in Jurisprudence has put an end to this, the grievances experienced and the decisions of the Constitutional Court regarding the different practices of different chambers of the Court of Cassation on the same issue require the examination of the subject.

Keywords:
Annual leave fee, statute of limitations of remuneration, periodic performance, relation between specific-general regulation and old-new regulation.

I. Giriş

4857 sayılı İş Kanunu'na[1] 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu[2] ile eklenen zamanaşımı süresi başlıklı ek 3. maddenin yürürlüğe girdiği 25.10.2017 tarihinden itibaren bireysel iş hukukunda zamanaşımı konusu artık bir özellik arz etmemektedir[3]. Ancak ek 3. maddenin uygulanmasına dair geçici 8. maddedeki 5 yılın dolmasına az bir sürenin kaldığı bugünlerde birçok avukat, 25.10.2017'den önce sona eren iş sözleşmeleriyle ilgili açılan yıllık izin ücreti talepli davaların açık kanun maddesine rağmen zamanaşımı gerekçesiyle reddedildiğinden şikâyet etmektedir. Şikâyet gerekçeleri, 25.10.2017 öncesinde yıllık izin ücreti zamanaşımı süresinin 10 yıl olduğu ve 25.10.2017'den itibaren 5 yıl içinde davanın açıldığı, ıslahın yapıldığıdır.

Yargıtay 7. ve 9. Hukuk Dairelerinin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun[4] (TBK) 01.07.2012'deki yürürlüğü ertesinde verdiği kararlarda yıllık izin ücreti zamanaşımı süresi 10 yıl olarak tespit edilmiştir[5]. Her iki Dairenin yıllık izin ücreti zamanaşımını 10 yıl kabul edilen kararları fiilen hiç uygulanmamıştır, örneğin bu nedene dayanan bir bozma bulunmamaktadır. Çünkü TBK'nın 01.07.2012'deki yürürlüğünden 5 yıl 3 ay sonra, 4857 sayılı İş Kanunu'na 7036 sayılı Kanun ile zamanaşımı süresi başlıklı ek 3. madde eklenmiştir[6]. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise aynı dönemde konuyla ilgili 7. ve 9. Hukuk Dairelerinden farklı sonuca ulaşmış, "… 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle de yıllık izin ücretinin tartışılan durumunda bir farklılık bulunmadığından zamanaşımı süresinin … gibi beş yıl olarak uygulanmasına devam edilmiştir." tespitinde bulunmuştur[7].

Konuyla ilgili Yargıtay Dairelerinin faklı uygulamalarına, 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılarak 9. Hukuk Dairesine katıldığı Eylül 2020'deki ilke kararı ile 22. Hukuk Dairesi'nin içtihadı kapsamında son verilmiş[8], TBK'nın yürürlüğe girdiği

1 RG. 10.6.2003, 25134.
2 RG. 25.10.2017, 30221.
3 Duman, Barış, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, 2020, s. 307.
4 RG. 4.2.2011, 27836.
5 Çok sayıda karara örnek olarak Y9HD 04.12.2013 E. 2011/45785 K. 2013/31901; Y7HD 18.04.2013 E. 2013/2914 K. 2013/7032.
6 Sümer, Haluk Hadi/Kayırgan, Hasan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, 2021, s. 356; 4857 sayılı Kanun ek madde 3'ün, Yargıtay'ın yıllık izin ücretinin dönemsel edim niteliğinde olmadığı gerekçesiyle on yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğu yönündeki kararların önünü kesmek üzere çıkarıldığı yönünde bkz. Ekmekçi/ Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, 2021, s. 516.
7 Örneğin Y22HD 02.12.2016 E. 2016/29380 K. 2016/26132.
8 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin "İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi" başlığı altında yayınlanan bu ilke kararı

01.07.2012 sonrası ve İş Kanunu'nda zamanaşımı süreleri başlıklı ek 3. maddenin 25.10.2017'deki yürürlüğünden önceki ara dönemde de yıllık izin ücreti zamanaşımının beş yıl olarak uygulanmasına karar verilmiştir. Ancak bu ilke kararı 25.10.2017'den kararın verildiği Eylül 2020'ye kadar olan dönemde açılan yıllık izin ücreti talepli davalarda yahut ıslah işlemlerinde işçilerin mağdur olmasını engellememiştir. Çünkü İş Kanunu'nun geçici 8. maddesindeki "Ek 3 üncü maddede belirtilen yıllık izin ücreti ve tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam eder. Ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, ek 3 üncü maddede öngörülen süreden uzun ise, ek 3 üncü maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olur." hükmünden hareket ile 10 yıllık zamanaşımı iddiası ile açılan davalarda ret kararları çıkmıştır.

Bu şekilde zamanaşımı gerekçesiyle reddedilen davaların açılmasında Yargıtay 7. ve 9. Hukuk Dairelerinin kararlarının etkili olduğunu dikkate alan bazı istinaf mahkemeleri, davası reddedilen işçilerin mağduriyetlerini kısmen giderir ancak hukuka uygunluğu tartışmaya açık biçimde, "Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin zamanaşımı süresinin 10 yıl olduğuna yönelik dönülen uygulaması gözetilerek taraflarca yapılan yargılama giderlerinin kendileri üzerinde bırakılmasına" ve davalı lehine ret vekalet ücretine hükmedilmemesine karar vermektedir[9].

TBK'nın yürürlüğü ertesinde 2012-2017 döneminde yıllık izin ücreti zamanaşımı süresi 5 ya da 10 yıl mıdır sorusunun yanıtı, 4857 sayılı Kanunun 32/8. maddesindeki "Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır." hükmünün 59. madde uyarınca iş sözleşmesinin sona ermesi ile muaccel hale gelen yıllık izin ücretini kapsayıp kapsamadığı, TBK 147. maddesinde beş yıllık zamanaşımı süresi uygulanacak alacaklardan olarak "Kira bedelleri, anapara faizleri ve ücret gibi diğer dönemsel edimler" hükmünün yıllık izin ücretini dışlayıp dışlamadığı ve son olarak da yasaların yorumuyla ilgili genel-özel ve yeni-eski tarihli düzenleme bağlamında TBK'nın İş Kanunu'nun 32/8 maddesinde bir değişiklik olarak kabul edilebilip edilemeyeceği sorularına verilecek cevaplara bağlıdır. Eylül 2020'den sonra açılan davalardan itibaren konu güncelliğini kaybedecek olsa da Anayasa Mahkemesinin farklı Yargıtay Dairelerinin aynı konuda farklı uygulamalarıyla ilgili hak ihlali kararı anımsandığında[10], konunun incelenmesinin önemli olduğunu düşünüyoruz.

II. Genel Olarak Ücretin Tabi Olduğu Zamanaşımı Süresi

4857 sayılı İş Kanunu'na kadar iş hukuku mevzuatında, 1475 sayılı İş Kanunu[11], 854 sayılı Deniz İş Kanunu[12] ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu[13] dahil, işçi ücretlerinin ve tazminatlarının tabi olduğu zamanaşımı süreleri hakkında özel bir düzenleme yoktur[14]. Bu nedenle konu 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun zamanaşımına ilişkin hükümlerinden hareket ile değerlendirilmiştir[15]. Borçlar Kanunu'nda genel zamanaşımı süresi[16]

için bkz. İstanbul Barosu Dergisi, 2020/6, s. 487 vd.

9 İstanbul BAM.31.HD 08.04.2022 E. 2020/1530 K. 2022/472.

10 "Hukuk devletinin asli unsurları arasında yer alan hukuki belirlilik veya güvenlik ilkesi ise hukuki durumlarda belirli bir istikrarı temin etmekte ve kamunun mahkemelere güvenine katkıda bulunmaktadır. Birbiriyle uyuşmayan mahkeme kararlarının sürüp gitmesi, yargı sistemine güveni azaltarak yargısal bir belirsizliğe yol açabilir… Yargıtay dairelerinin ilamlarında yeterli gerekçeyle desteklenmeyen farklılıkların bulunmasının, başvuruculara açtığı davaların görülmesi bakımından hukuki belirsizliğe neden olduğu ve başvurucular açısından öngörülemez nitelikte olduğu sonucuna varılarak adil yargılanma hakkının ihlaline karar verildiği anlaşılmıştır." AYM 15.12.2015 B. 2013/6717.

11 RG. 1.9.1971, 13943.

12 RG. 29.4.1967, 12586.

13 RG. 20.6.1952, 8140.

14 Akyiğit, Ercan, Yıllık Ücretli İzin, 2000, s. 654-655.

15 Akyiğit, s. 655; Tunçomağ, Kenan, İş Hukuku, Cilt I, 3. Bası, 1984, s. 231.

16 On yıllık zamanaşımı süresinin genel zamanaşımı süresi olarak nitelendirilmesi hakkında bkz. Erdem, Mehmet, Özel Hukukta Zamanaşımı, 2010, s. 41.

on yıl olarak düzenlendikten sonra (m. 125), beş yıllık zamanaşımı süresine tabi alacaklar sınırlı sayı prensibi ile tek tek sayılmıştır[17] (m. 126). Bu düzenleme tarzından, 126. maddede geçmeyen, diğer kanunlarda özel olarak zamanaşımı süresi düzenlenmeyen tüm alacaklar için 10 yıl uygulanacağı sonucuna ulaşılır[18].

818 sayılı Kanun'da beş yıllık zamanaşımına tabi tutulan alacaklardan biri de "…başkalarının maiyetinde çalışan veya müstahdemi olan kimselerin, hizmetçilerin, yevmiyecilerin ve işçilerin ücretleri" (b. 3) olup, bundan çıkarılan sonuç hangi kanun kapsamında olduğu fark etmeksizin iş/hizmet sözleşmesine tabi çalışanların hak kazandıkları tüm ücretlerin beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu[19], bu bakımdan ücretin konusunun, türünün[20] ya da hangi amaçla ödendiğinin bir öneminin bulunmadığıdır[21]. İkinci sonuç ise, işçilerin iş sözleşmesinden doğan ve ücret niteliğinde olmayan diğer tüm alacakları, bu arada tazminatlar, 126. maddede geçmediğinden 10 yıllık zamanaşımına tabidir[22].

4857 sayılı Kanun öncesinde beş yıllık zamanaşımı süresine tabi olan ve olmayan ücretler gibi bir bakış açısı yoktur, ücretin türüne[23], konusuna göre bir farklılaştırma söz konusu değildir. Örneğin konumuz olan kullanılmayan yıllık izinler karşılığı ücrete iş ilişkisinde bir defa, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte hak kazanıldığı halde, beş yıllık zamanaşımına tabi ücret niteliğinden[24] tereddüt edilmemiştir, bu ücret, aylık ücretten ya da fazla mesai ücretinden farklı değerlendirilmemiştir. Örneğin "Davalı, süresinde zamanaşımı def'inde bulunmuştur. Fazla mesai ve yıllık izin ücreti Borçlar Kanunu'nun 126. maddesi hükmünce 5 yıllık zamanaşımına tabidir. Dava tarihinden geriye doğru 5 yıldan önceye ait fazla mesai ile izin ücreti zamanaşımına uğramıştır."[25]

Zamanaşımının bireysel iş hukuku mevzuatına ilk girişi 4857 sayılı Kanun iledir. Kanun Tasarısının ücret başlıklı 32. maddesinin son fıkrasında zamanaşımının özel olarak düzenlenmesinin amacı, ücretlerin tabi olduğu zamanaşımının beş yıldan on yıla çıkarılmasıdır[26]. Tasarıda madde gerekçesinde "Maddede getirilen önemli bir yenilik de ücret alacaklarına ilişkin zamanaşımı süresinin beş yıldan on yıla çıkarılmasıdır. Böylece Borçlar Kanunu'nun alacaklar bakımından geçerli olan on yıllık zamanaşımı süresinin istisnasını oluşturan, ücret alacaklarının tabi olduğu beş yıllık zamanaşımı süresi on yıla çıkartılarak genel ilke ile uyumlu hale getirilmiştir." amacı vardır. İş Kanunu Tasarısını hazırlayan Bilim Komisyonunun bu takdire değer hedefine karşın, Meclis aşamasında değişiklik ile yasalaşan metin Borçlar Kanunu 126. maddenin tekrarı ile "Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır." şeklinde olmuştur. Dolayısıyla 4857 sayılı Kanuna ücretlerin tabi olduğu zamanaşımı hakkında özel bir düzenlemenin girmesinin tek işlevi, düzenlemenin artık Borçlar Kanunun genel düzenlemesi dışında aynı zamanda özel Kanun hükmü halini almasıdır. Ancak aşağıda inceleneceği üzere bunun yersiz bir tekrardan ibaret olduğu da söylenemez.

TBK'nın yürürlüğe girdiği 01.07.2012'ye kadar, iş sözleşmesinin sona ermesi tarihinde kullanılmayan yıllık izinler karşılığı ücretin İş Kanunu 32/8. maddesindeki zamanaşımı kuralına tabi olduğunda hiç kimsenin tereddüdü olmamıştır. Hatta Kanunun 'Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti' başlıklı 59. maddesindeki "Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar." hükmünün madde gerekçesinde, 32. maddedeki zamanaşımı düzenle-

17 Erdem, s. 60.
18 Erdem, s. 41.
19 Erdem, s. 68.
20 Erdem, s. 68.
21 Esener, Turhan, İş Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, 1978, s. 180.
22 Erdem, s. 68-69.
23 Erdem, s. 68.
24 Yıllık izin ücretinin de "ücret" (fakat iş yapılmadığı halde ödenen bir ücret) niteliğinde olduğu ve bu nedenle 5 yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğu yönünde bkz. Akyiğit, s. 655.
25 Y9HD 12.05.1987 E. 1987/4536 K. 1987/4845.
26 Eyrenci/Taşkent/ Ulucan/Baskan, İş Hukuku, 10. Baskı, 2020, s. 157.

mesi ile irtibatı dolaylı da olsa kurulmuştur: "İş sözleşmesinin sona ermesinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin ücretine ilişkin 1475 sayılı Kanunun 56 ncı maddesi esas itibarıyla korunmuş, ancak yıllık izin ücretine ilişkin zamanaşımı süresine açıklık getirilmiştir."

III. Ücretin Dönemsel Ödeme Niteliği ile Tabi Olduğu Zamanaşımı Arasındaki İlişki

1. Türk Borçlar Kanunu Düzenlemesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 'Ücret ve ücretin ödenmesi' başlıklı 32. maddesinin son fıkrasında "Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır." şeklinde açık, kesin düzenlemesine karşın Yargıtay 7. ve 9. Hukuk Dairelerinin, diğer ücret türlerinden farklı olarak iş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmayan izin süreleri karşılığı hak kazanılan ücretin beş değil on yıllık zamanaşımına tabi olduğu kararları, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 01.07.2012'de yürürlüğe girmesi ertesindedir. Her iki Dairenin somut bir dava özelinde olmamak üzere, salt yeni Kanunun yürürlüğü ertesinde ileriye dönük ilkeler belirlemek adına verdiği bu kararlardaki çıkış noktası, yeni Kanundaki mülga 126. maddenin yerini alan 147. madde düzenlemesidir.

6098 sayılı Kanun'un 147. maddesinin dikkati çeken yönü, madde gerekçesinde de ifade edildiği üzere düzenlemenin içeriğinde değil ancak anlatımda gidilen sadeleştirmedir. Mülga maddenin 1. bendinde "Alelümum kiralar ile resülmal faizleri ve muayyen zamanlarda tediyesi meşrut aidat hakkındaki davalar" ve 3. bendinde de "Sanatkarların veya esnafın emeklerinin karşılığı, perakendecilerin sattıkları malların parası, noterlerin mesleki hizmetleri karşılığı, başkalarının maiyetinde çalışan veya müstahdemi olan kimselerin, hizmetçilerin, yevmiyecilerin ve işçilerin ücretleri hakkındaki davalar" şeklindedir. Yeni düzenlemede ise sadeleştirme adına iş sözleşmesinin karşılıklı sürekli edim borcu doğuran niteliği dikkate alınarak işçi ücretleri 1. bent "Kira bedelleri, anapara faizleri ve ücret gibi diğer dönemsel edimler" ve 3. bent de "Küçük sanat işlerinden ve küçük çapta perakende satışlardan doğan alacaklar" olarak düzenlenmiştir.

Bu durum 147. maddenin gerekçesinde "Hizmet sözleşmesi hükümlerine göre çalışanların 'dönemsel edimler' niteliğindeki ücret alacakları, Tasarının 146 ncı maddesinin (1) numaralı bendinin kapsamına girdiği için, (3) numaralı bendinde yeniden düzenlenmemiştir." şeklinde açıklanmıştır. Bundan hareket ile ücretin tabi olduğu zamanaşımı konusunda 818 ile 6098 sayılı Kanunlar arasında esasa ilişkin bir farkın olmadığı rahatlıkla söylenebilir. Yeni Kanundaki bu sistematik değişikliğinin salt sadeleştirme adına, mülga Kanunda ücretin iş sözleşmesinden doğan borç olması çıkış noktası iken, yeni Kanunda kira sözleşmesi ile benzer şekilde sürekli edim borcu doğuran sözleşmelerden olarak iş sözleşmesinde ücret borcunun sürekliliği, dönemselliği unsuru belirleyici olmuştur.

2. İçtihat Farklılıkları ve Giderilmesi

Yargıtay 7. ve 9. Hukuk Daireleri 147. maddenin "Kira bedelleri, anapara faizleri ve ücret gibi diğer dönemsel edimler" hükmünü lafzi yorum ile, yıllık izin ücretinin diğer ücretler gibi dönemsel olmamasına, bir iş ilişkisinde sadece bir defa, iş sözleşmesinin sona ermesinde hak kazanılmasına dayanarak yıllık izin ücretinin 146. maddedeki 10 yıllık genel zamanaşımı süresine tabi olduğunu açıklamıştır.

Örneğin "4857 sayılı Kanundan daha önce yürürlükte bulunan 1475 sayılı Yasada ücret alacaklarıyla ilgili olarak özel bir zamanaşımı süresi öngörülmediği halde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32/8 maddesinde, işçi ücretinin beş yıllık özel bir zamanaşımı süresine tabi olduğu açıkça belirtilmiştir. Ancak bu Kanundan önce tazminat niteliğinde olmayan, ücret niteliği ağır basan işçilik alacakları, Borçlar Kanunun 126/1 maddesi (6098 sayılı TBK 147) uyarınca beş yıllık zamanaşımına tabidir. Yıllık izin ücreti iş sözleşmesinin feshi ile muaccel olup dönemsel nitelik

taşımadığından, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uygulaması yönünden 10 yıllık genel zamanaşımı süresine tabidir."[27]

Bize göre isabetli olmamakla birlikte, her iki Dairenin bu görüşü yıllık izin ücretinin diğer ücretlerden farklı olarak iş sözleşmesinin sona ermesi ile muaccel hale gelmesi gerekçesiyle savunulabilir gözükmekteyse de İş Kanunu 32/8 maddesindeki özel düzenlemeyle olan açık çelişkinin makul gerekçeler ile karşılanmamış olması nedeniyle bu kararların eksik olduğunu düşünüyoruz.

Yargıtay 9. ve 7. Hukuk Dairelerinin kararlarındaki bir başka çelişki, yıllık izin ücretini sadece zamanaşımı konusunda diğer ücretlerden ayırt etmesi, zamanaşımı dışında örneğin vergi ve sosyal sigorta primi kesintisi bakımından diğer ücretlerden ayırt etmemesidir. Örneğin "Yıllık izin ücreti, geniş anlamda ve dönemsel ücret niteliğinde olmayan, bağımsız, fesihle birlikte ücret alacağına dönüşüp muaccel olan ve çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanması gereken, ilgili Yasalarda açık hüküm bulunmadığından temerrüt tarihinden itibaren yasal faize tâbi bir alacaktır… Yıllık izin ücreti, fesihle birlikte ücret alacağına dönüştüğünden tazminat niteliğinde bir alacak değildir. Bu sebeple… sigorta primi kesintisi ile gelir vergisi ve damga vergisi kesintisine tâbidir."[28] Ancak bu kararda görüldüğü üzere yıllık izin ücretine uygulanacak faiz türü açısından İş Kanunu 34. madde kapsamı dışında görülmesinden, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yıllık izin ücretini hukuki niteliğiyle itibariyle, diğer ücretlerden ayrı bir yere koyduğu anlaşılmaktadır. İş hukuku öğretisi incelendiğinde yıllık izin ücretini diğer ücretlerden farklı, tazminata benzeten bir yaklaşım tespit edilememektedir[29].

Aynı dönemde Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 7. ve 9. Hukuk Dairelerinden farklı sonuca varmıştır: "4857 sayılı İş Kanunu'nun 32/8. maddesinde, işçi ücretinin beş yıllık özel bir zamanaşımı süresine tabi olduğu açıkça belirtilmiştir. Yıllık izin ücreti iş sözleşmesinin ancak sona ermesiyle ücret alacağı haline gelerek muaccel olmaktadır. Yıllık izin ücretinin bir tazminat veya tazminat niteliğine yakın bir alacak mı veya bir ücret alacağı mı olduğuna dair farklı yorumlar olsa da mülga 818 sayılı Kanun döneminde yıllık izin ücreti zamanaşımı süresi, ücretlere dair uygulama gibi beş yıl olarak kabul edilerek uygulana gelmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle de yıllık izin ücretinin tartışılan durumunda bir farklılık bulunmadığından zamanaşımı süresinin Dairemiz yerleşik uygulaması gibi beş yıl olarak uygulanmasına devam edilmiştir."[30] Karardaki gerekçelerden dikkati çeken husus, İş Kanunu'nun 32/8. maddesinin özel düzenleme niteliğinin vurgulanarak aynı Kanundaki tüm ücret türleri hakkında geçerli olduğunun kabul edilmesidir. Açıkça ifade edilmemişse de Daire,

27 Y9HD 04.12.2013 E. 2011/45785 K. 2013/31901; Y7HD 18.04.2013 E. 2013/2914 K. 2013/7032.

28 Y9HD 07.09.2015 E. 2015/18890 K. 2015/24594.

29 İş sözleşmesinin sona ermesi ile tüm kullanılmayan izin sürelerine ait ücret talep hakkının doğması, söz konusu alacağın ücret alacağı niteliğini değiştirerek onu tazminat alacağına dönüştürmeyeceği, dolayısıyla zamanaşımı süresinin beş yıl olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde bkz. Süzek, Sarper, İş Hukuku (18. Baskı), Yenilenmiş 18. Baskı, 2019, s. 834. Aynı yönde bkz. Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 348. Yıllık izin ücretinin önceki çalışmalar sonucu hak edildiğinden, aslında bir iş karşılığı olduğu, ücretin muaccel olma zamanının onun hukuki niteliği ile ilgisi olamayacağı, bu sebeple yıllık izin ücretinin İş Kanunu'nun 32. maddesinde 'bir kimseye bir iş karşılığında ödenen tutar' olarak tanımlanan genel anlamda ücretten farklı sayılmaması gerektiği yönünde bkz. Öztürk, M. Onat, "Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/4, s. 90; benzer yönde bkz. Özveri, Murat, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2007/15, s. 940. Nitekim Yargıtay'ın yıllık izin ücreti alacağına kanuni faizin yürütülmesi gerektiği yönündeki görüşünün, ücret alacağını koruma amacı güden Kanuna uygun olmadığı yönünde bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, 2022, s. 1413. Bu alacağa, en yüksek banka mevduat faizinin uygulanması gerektiği, İş Kanunu'nun 59. maddesinde bu ödemeyi açıkça "ücret" olarak nitelendirdiği yönünde bkz. Akyiğit, Ercan, İş Hukuku (İş Hukuku), Güncellenmiş 13. Baskı, 2021, s. 432. Yıllık izin günleri karşılığı işveren tarafından ödenecek bedelin, ister iş sözleşmesi devam ederken iznin kullanıldığı dönemde verilsin, isterse iş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmayan izin günleri karşılığı ödenmek zorunda kalınsın, tazminat değil; ücret vasfında kabul edileceği yönünde bkz. Duman, s. 254.

30 Y22HD 02.12.2016 E. 2016/29380 K. 2016/26132.

bu surette 6098 sayılı Kanun'un genel düzenlemesi ile İş Kanunu'nun özel düzenlemesinin değiştirildiği sonucuna varılamayacağını vurgulamıştır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması ertesinde 'Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin "İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi" başlıklı Eylül 2020 tarihli kararında, 01.07.2022-25.10.2017 döneminde yıllık izin ücretinin tabi olduğu zamanaşımı konusunda 22. Hukuk Dairesi'nin görüşü ön plana çıkmış, önceki kararlara kıyasla daha ayrıntılı gerekçelere yer verilmiştir. Bu kararda İş Kanunu'nun 59. maddesinde iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kullandırılmamış olan yıllık izin sürelerine ait ücretin 'ücret' niteliğinin özellikle vurgulandığı, bu çerçevede İş Kanunu'nun 32/6. maddesindeki iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunluluğunun ve 32/8. hükmündeki "ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır" kuralının yıllık izin ücreti hakkında da geçerli olduğuna işaret edilmiştir.

"İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi" başlıklı kararda isabetle, 818 sayılı Kanun'un 126/3 hükmünün 6098 sayılı Kanun 147. maddesinde aynı şekilde yer almamasının, 146. maddedeki 10 yıllık zamanaşımının uygulanmasını gerektirmeyeceği, 147. maddenin gerekçesindeki "hizmet sözleşmesi hükümlerine göre çalışanların 'dönemsel edimler' niteliğindeki ücret alacaklarının aynı maddenin 1. bendi kapsamına girmesi nedeniyle 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126. maddesinin 3. bendindeki hükmün ayrıca düzenlenmesine gerek görülmediği" tespitinden ücretlerin 147/1 kapsamında beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu açıklanmıştır. Çünkü "Yıllık ücretli izin dönemsel edim niteliğinde olup, buna ait ücret hakkında da anılan hüküm uygulanmalıdır."

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Eylül 2020'deki "İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi" kararından sonra yıllık izin ücretini 01.07.2012-25.10.2017 dönemi için de 5 yıl olarak uygulamasını sürdürmüştür[31]. Bunun anlamı, İş Kanunu ek 3. maddenin uygulanmasına dair geçici 8. maddedeki "Ek 3 üncü maddede belirtilen yıllık izin ücreti ve tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam eder. Ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, ek 3 üncü maddede öngörülen süreden uzun ise, ek 3 üncü maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olur." hükmünün yıllık izin ücretiyle ilgili bir uygulamasının mümkün bulunmadığıdır. Başka deyişle Türk İş Hukuku mevzuatında yıllık izin ücreti zamanaşımı süresi hiçbir zaman on yıl olmamıştır, hep beş yıldır[32].

3. Yeni Tarihli Genel Düzenleme-Eski Tarihli Özel Düzenleme İlişkisi

Yargıtay 7. ve 9. Hukuk Daireleri TBK 147/1'deki "… ücret gibi diğer dönemsel edimler" ifadesini tersine yorum ilkesi ile dönemsel olmayan yıllık izin ücretinin bu madde kapsamında olmadığı, dolayısıyla 146. maddedeki on yıllık genel alacak zamanaşımına tabi olduğunu kabul etmiştir. Ancak bu kabul tarzının eksik yönü, yeni tarihli olsa da TBK'nın genel düzenleme niteliğine karşın, eski tarihli özel düzenleme olarak İş Kanunu 32/8 maddesindeki "Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır." hükmü arasındaki ilişki hakkında bir değerlendirmede bulunmamış olmasıdır.

Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğü ertesinde genel hizmet sözleşmesine ilişkin 393-447 maddeleri ile 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri arasındaki ilişki, bu doğrultuda TBK'nın hangi hükümlerinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki

31 Bknz. Y9HD 01.04.2021 E. 2021/2487 K. 2021/7340.

32 İş sözleşmesinin sona ermesi ile tüm kullanılmayan izin sürelerine ait ücret talep hakkının doğması, söz konusu alacağın ücret alacağı niteliğini değiştirerek onu tazminat alacağına dönüştürmeyeceği, dolayısıyla zamanaşımı süresinin beş yıl olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde bkz. Süzek, 18. Baskı, s. 834. Aynı yönde bkz. Eyrenci/Taşkent/ Ulucan/Baskan, s. 348; Ayrıca bkz. Öztürk, M. Onat, "Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/4, s. 84.

işçiler hakkında da uygulanabileceği konusu tartışılan konulardan olmuştur[33]. Ancak buradaki inceleme konumuz açısından farklı bir durum söz konusudur. Çünkü özel düzenleme İş Kanunu 32/8 maddedeki ücret zamanaşımı kuralına karşın, genel düzenleme TBK'nın ücret zamanaşımı kuralı genel hizmet sözleşmesine ilişkin 393-447 maddelerinde değil, Kanun'un genel hükümler kısmındadır. Bunun Yargıtay 7. ve 9. Hukuk Dairelerinin on yıllık izin ücreti zamanaşımı kabul eden içtihadının değerlendirilmesinde önemli olduğunu düşünüyoruz.

Hukukta en çok başvurulan yorum yöntemlerinden ikisi genel-özel düzenleme ve eski-yeni düzenleme ilişkisidir[34]. Aynı konuyu düzenleyen iki ayrı metinden özel olana öncelik verilir[35], ilke olarak genel düzenlemenin yeni tarihli olması farklı düşünmeyi gerektirmez. Burada bir istisna, yeni düzenlemede eski tarihli özel düzenlemeden ayrılma iradesinin net biçimde açıklanmış olmasıdır. Hemen üst paragrafta işaret edilen TBK'nın zamanaşımı düzenlemesinin genel hizmet sözleşmesine ilişkin bölümde değil, tüm sözleşme türlerine ilişkin ortak genel hükümlerin yer aldığı birinci bölümünde geçmesi nedeniyle, yeni tarihli olsa da TBK hükmüne, özel düzenleme olarak İş Kanunu'ndaki kurala göre öncelik verilmesine şüphe ile bakılmalıdır.

TBK 147. maddenin, ücretlere ilişkin dönemsellik vurgusu ile İş Kanunu 32/8. maddedeki ücret zamanaşımı kuralını sadece yıllık izin ücreti bakımından yürürlükten kaldırdığı yolunda bir gerekçe de iki nedenle isabetli değildir. Bunlardan ilki hemen alt başlıkta incelenen TBK 147/1'deki dönemsellik vurgusunun sürekli edimli borç ilişkilerinin tümünü kapsama amacıyla olmasıdır. İkinci gerekçe, Türk Borçlar Kanunu'nun genel gerekçesinde, Kanun'un hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümlerinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan işçileri kapsayacağı açıkça belirtildiğinden, her iki kanun arasında çatışma bulunan hallerde özel kanun olarak İş Kanunu'nun uygulanacağında kuşku bulunmamasıdır[36].

Bu değerlendirmeye, İş Kanunu 32/8'deki "Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır." hükmünün, aynı Kanun'un 59. maddesi uyarınca hak kazanılan kullanılmayan yıllık izinler karşılığı ücreti kapsamadığı yolunda olası bir itirazın isabetsiz olduğunu düşünüyoruz. Bu zamanaşımı kuralı İş Kanunu sistematiğinde Ücret başlıklı 3. bölümün ilk maddesi olan 32'de yer almaktadır ve bu maddede ücretin tanımı, unsurları ve ödenme şekline ve zamanına ilişkin genel esaslar vardır. Üçüncü bölümün takip eden maddeleri incelendiğinde, 59. maddedeki yıllık izin ücretinin de aynı bölüm içinde kaldığı görülmektedir.

İş Kanunu'nun ücret başlıklı 3. bölümüne bir bütün olarak bakıldığında, işçilerin dinlenme hakkının çalışma olmaksızın ödenmesi gereken sosyal ücretler bakış açısı ile ele alındığı, hafta tatilini, genel tatilleri ve yıllık izinleri hak kazanılması, kullanılması ve ücreti olarak düzenlediği görülmektedir. Bu nedenle İş Kanunu 32/8'deki zamanaşımı kuralının uygulanışıyla ilgili kullanılmamış yıllık izin süreleri karşılığı ücretin, çalışma olmadan hak kazanılan hafta tatili ve genel tatil ücretinden bir farkının olmadığını düşünüyoruz.

Her kanun kendi sistematiği içinde bir bütün olarak kabul edilir ve dolayısıyla tek tek hükümlerinin yorumlanmasında aksine bir açıklık bulunmaması şartı ile kanunun geneli ile çeliş-

33 Süzek, Sarper, İş Hukuku, 21. Baskı, 2021, s. 247; Alpagut, Gülsevil, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, 2012, s. 126-127; Yılmaz, Ejder, "Genel Kanun-Özel Kanun İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında)" Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 22, 2011, s. 30-31.

34 Bu yorum yöntemleriyle ilgili bilgi için bkz. Yılmaz, s. 26; Serozan, Rona, Hukukta Yöntem, 2015, s. 147-148; Oğuzman, M. Kemal/Barlas, Nami, Medeni Hukuk, 22. Baskı, 2016, s. 83 vd.; Antalya, O. Gökhan/Topuz, Murat, Medeni Hukuk, Cilt I, Genişletilmiş 4. Baskı, 2021, s. 540.

35 Serozan, s. 147.

36 Süzek, s. 247-248; Alpagut, s. 127. Yeni tarihli genel kanun-eski tarihli özel kanun ilişkisi kapsamında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun aynı konuyu düzenleyen ve çelişen hükümleri bakımından 4857 sayılı İş Kanunu'nu değiştirdiğinin söylenemeyeceği, zira her iki kanunun kapsam ve içeriğinin aynı olmadığı yönünde bkz. Yılmaz, s. 30- 31. Aynı yönde bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 65.

kiye düşülmemesine dikkat edilir. Buna göre 32/8'deki "Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır" hükmü, 4857 sayılı Kanun'un tamamında ücret olarak geçen tüm ödemeleri kapsar, hangi vesile ile ve hangi sıklıkta ödendiğinin bir önemi yoktur. Bu nedenle İş Kanunu 32/8, 59. maddedeki kullanılmayan izin süreleri karşılığı iş sözleşmesinin sona ermesinde hak kazanılan ücreti de kapsar, bu nedenle TBK 147/1 maddesinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçiler hakkında uygulanabilir olduğu söylenemez.

4. Dönemsel Olan ve Olmayan Ücretler

Bir an için İş Kanunu 32/8'in özel düzenleme niteliği nedeniyle, İş Kanunu kapsamındaki işçilere TBK 147/1 hükmünün uygulanamayacağı görüşü kabul edilmese bile, TBK 147/1'den yıllık izin ücreti zamanaşımı süresinin on yıl olduğu sonucuna ulaşılamaz.

Kullanılmayan izin süreleri karşılığı ödemenin tazminat değil, ücret niteliğinde olduğundan kimse tereddüt etmez. Diğer yandan sürekli bir borç ilişkisi olarak iş sözleşmesinin devamı sırasında işverence işçiye yapılan parasal ödemelerin dönemsel niteliği, kullanılmayan izin süreleri karşılığı ücrette söz konusu değildir. Ancak salt bu durum, yıllık izin ücretine bir defa, iş sözleşmesinin sona ermesi tarihinde hak kazanılıyor olması, TBK 147/1'e lafzi bakış ile yıllık izin ücreti hakkında on yıllık zamanaşımı süresinin geçerli olduğunun kabulünü gerektirir mi? Bize göre bu soru olumsuz yanıtlanmalıdır. Yukarıda da işaret edildiği üzere ücrete ilişkin zamanaşımı konusunda BK 126/3 ile TBK 147/1 arasında esas bakımından herhangi bir fark yoktur. Değişiklik sadeleştirme adına salt sistematiktedir.

Yargıtay 7. ve 9. Hukuk Dairelerinin yıllık izin ücreti hakkında on yıl zamanaşımı süresini kabul eden kararlarının ilk çıktığı dönemde bu içtihadı değerlendiren Doğan Yenisey, isabetle "2012 Temmuz ayında yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun zamanaşımı hükümleri ile mülga Borçlar Kanunu hükümleri arasında bu tip bir içtihat değişikliğine temel teşkil edecek nitelikte bir değişiklik bulunmamaktadır." yönünde görüş açıklamıştır[37].

Mülga Kanun'un 126. maddesinin 3. bendinde üç grup alacak sayılırken, TBK 147. maddenin 3. bendinde bu üç alacaktan sadece ilki, "Küçük sanat işlerinden ve küçük çapta perakende satışlardan doğan alacaklar" kalmış, madde gerekçesinde ifade edildiği üzere 1512 sayılı Noterlik Kanunu hükümleri çerçevesinde noter ücretlerinin zamanaşımının düzenlenmesinin gereksiz olduğundan bahisle buna yer verilmemiştir. Mülga Kanun'un 3. bendindeki son grup alacak "başkalarının maiyetinde çalışan veya müstahdemi olan kimselerin, hizmetçilerin, yevmiyecilerin ve işçilerin ücretleri", kısaca iş sözleşmesinde işverenin borçlarından olarak ücret, sadeleştirme adına ayrı bir bentte düzenlenmek yerine, alacağın kaynağı olan sözleşmenin sürekli edim borcu doğuran niteliğiyle bağlantısı nedeniyle kira bedelinin de yer aldığı 1. bende alınmıştır.

Dikkat edilirse 1. bentte 'dönemsel ücretlerden' değil, '…ücret gibi diğer dönemsel edimler'den söz edilmemektedir ve bu husus konunun değerlendirilmesinde önemlidir. Buna göre işçinin iş sözleşmesi uyarınca işverenden ücret alacağı, hangi sıklıkta ne ad ile ödenirse ödensin dönemsel bir edimdir. Bu düzenleme şekli işçi ücretlerinde dönemsel olanlar ve olmayanlar şeklinde bir ayrıştırmanın gerekçesi olamaz. Hükümdeki dönemsellik nitelendirmesi, burada sayılan kira bedelinin, anapara faizinin ve ücretin dayanağı sözleşmelerin, işlemlerin sürekli edimli borç ilişkisi özelliğini vurgulamak amacıyladır. Yine 'gibi' vurgusundan anlaşıldığı üzere bu üç tür alacak örnek olarak geçmektedir, sınırlandırıcı değildir.

Sözleşmeler hukukundaki bir ayrıma göre

37 Doğan Yenisey, Kübra, "Yargı Kararları Işığında Bireysel İş İlişkisi Çerçevesinde İşçinin Hakları", Emeğin Hukuku Kurultayı 27-28 Mayıs 2015, 2016, s. 304. Yazara göre "Madde gerekçesinde bu değişikliğe özel bir açıklamaya yer verilmemiştir. Bentte mehaz İsviçre Borçlar Kanunundaki 'tüm diğer dönemsel edimler' (toutes autres redevances périodiques) ifadesi 'ücret gibi diğer dönemsel edimler' biçiminde çevrilmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun bu açıdan mülga kanundan bir farklılığı bulunmadığı söylenebilir."

sözleşmeler ani edimli ve sürekli edimli olarak ikiye ayrılır[38]. Sözleşmelerin çoğu konusu itibariyle ani edimli, yani tarafların karşılıklı borçlandıkları edimleri bir defada yerine getirdikleri ve borç ilişkisinin bu surette sona erdiği sözleşmelerdir, örneğin satış, eser sözleşmesi gibi. Ancak TBK 147/1'de sayıldığı gibi kira ve iş gibi sözleşmelerde, konusu itibariyle karşılıklı edimler bir defalık değildir, bu edimlerin belirli ya da belirsiz bir sürede devam edip gitmesi öngörülmüştür. Bu genel çerçevede iş hukuku öğretisinde iş sözleşmesinin sürekli bir borç ilişkisi yaratan bir sözleşme olmasından söz edilir[39]. İş sözleşmesinin konusu itibariyle işverenin işçinin hizmetine ve işçinin de ücrete olan ihtiyacı süreklidir, sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olmasının karşılıklı edimlerin sürekliliğiyle bir ilişkisi yoktur[40]. Sözleşme taraflarının karşılıklı borçlarının sürekli olması bu edimlerin kanun ya da sözleşme ile belirlenen sabit ya da değişken bir periyotta ödenmesini gerektirir.

Ücretin ödenme sıklığı konusunda iş hukukunun koruma amacı, İş Kanunu 32. maddede "Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir." şeklinde nispi emredici hüküm olarak karşımıza çıkar.

Sürekli edimli sözleşmenin sona ermesi edimlerin dönemsel ifasında kırılma noktasıdır. Bu nedenle İş Kanunu 32. madde sona erme halinde ücretin ödenmesini özel olarak düzenlemiş, iş ilişkisinin devamında o güne kadar uygulana gelen periyodik ifa esasının uygulanmaması kuralına yer vermiştir: "İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur." Buna göre ücretlerin ayın birinden birine ödendiği bir iş sözleşmesi ayın 20'sinde sona erdiğinde, 20 günlük ücretin sona erme tarihinde ödenmesi yasa hükmüdür, uygulamada bu kurala uyulmayarak sözleşmesi sona eren işçinin ücretinin dönem sonunda diğer işçilerle birlikte ödenmesi salt fiili durumdur, kanuna aykırıdır.

İş Kanunu 32. maddede sona erme halinde tüm ücret ve diğer alacakların o tarihte ödenmesi gerektiği kuralına rağmen, 59. maddede ayrıca "İş 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." hükmüne yer verilmesi amacı, vazgeçilmez bir anayasal hak olarak yıllık izinlerin iş sözleşmesinin devamında kaç yıl geçerse geçsin ücrete dönüşmeyeceği[41], kullandırılmasının asıl olduğu ancak bir şekilde iş sözleşmesi sona erdiği durumda kullandırılmayan izin sürelerinin yanmayacağı, bedelinin ödeneceğini vurgulamaktır.

05.07.2000 tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararında[42], 4857 sayılı İş Kanunu 59. maddenin kaleme alınışıyla ilgili kaygıları, amacı görmek mümkündür: "Öncelikle belirtelim ki yıllık ücretli izin hakkı ile yıllık ücretli izin alacağı birbirlerinden farklı kavramlardır… Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmesi mümkün olmayan işçiye izninin ücretli olarak kullandırması zorunludur. Bu zorunluluk Anayasa'nın 'çalışma şartları ve dinlenme hakkı' başlıklı 50/III-IV. maddesi uyarınca çalışanların yıllık ücretli izin ile her yıl dinlendirilmeleri gereğinin sonucudur. Bu bakımdan işçi yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmiş olsa da bu hukuken geçerli sayılamaz. İşçilerin izin kişilik haklarına ilişkin bulunmaktadır… İşçinin paraya yıllık dinlenmeden daha çok önem vermiş olması, hatta yıllık iznini parayla satmış olması

38 Oğuzman, M. Kemal/Öz, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, Gözden Geçirilmiş 14. Bası, 2016, s. 34; Antalya, O. Gökhan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt V/1, 1, Genişletilmiş 2. Baskı, 2019, s. 103.

39 Süzek, s. 245; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 34. Baskı, 2021, s. 191; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 331-332, 388-389; Ekmekçi/Yiğit, s. 48; Demircioğlu, A. Murat/Centel, Tankut/ Kaplan, Hasan Ali, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 21. Bası, 2021, s. 70-71; Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 25. Baskı, 2020, s. 39.

40 Süzek, s. 245; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 191; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s. 71.

41 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1411.

42 YHGK 05.07.2000 E. 2000/9-1079 K. 2000/1103.

da Borçlar Kanunu'nun 65. maddesi karşısında geçerli değildir… Yıllık ücretli izin hakkının işçi tarafından istenmemesi veya işverence kullandırılmaması bunun alacağa dönüşmesine neden olmayacağı gibi, dinlenme hakkından vazgeçilerek ücretinin istenmesi olanağı da bulunmamaktadır. Zira İş Kanunu'nun 54. maddesinde sadece yıllık ücretli iznini kullanan işçiye izin dönemine ilişkin ücreti izne başlamadan önce peşin olarak ödenmesi veya avans verilmesi öngörülmüştür. Öte yandan yıllık ücretli izin hakkı, hizmet akdinin işçi veya işveren tarafından feshi veya işçinin ölümü ile izin ücretine dönüşmektedir. İşçinin hizmet akdi devam ederken kullanamadığı yıllık izinlerinin ücretini dava yoluyla alamaması karşısında, muaccel olmayan bir alacak için zamanaşımı süresinin başlamasından da söz edilemez… O halde hizmet akdinin feshi ile doğan yıllık izin ücreti alacağının zamanaşımı süresinin fesih tarihinden başlatılması gerekir."

Açıklanan nedenlerle iş sözleşmesi ilişkisinde aylık ücret, ikramiye, fazla mesai ücreti, genel tatil ücreti vd. ne kadar dönemsel nitelikli edim ise, kullanılmayan izin süreleri karşılığı iş sözleşmesinin sona ermesinde hak kazanılan ücret de o kadar dönemsel niteliktedir. İşçiye mevzuata uygun biçimde iş ilişkisinin devamında yıllık izinleri düzenli biçimde kullandırıldığında İş Kanunu 57. madde uyarınca ödenen izin ücreti ne kadar dönemsel ise, izin hakkının korunması, iş ilişkisinin devamında hiçbir biçimde paraya tahvil edilmemesini temin amacıyla kullanılmayan izin sürelerinin ancak sözleşmenin sona ermesi ile para dönüşmesi aynı derecede dönemseldir. Bu nedenle Yargıtay 7. ve 9. Hukuk Dairelerinin ve bazı yazarların yıllık izin ücretinin dönemsel olmadığı, normal ücretler için geçerli zamanaşımı kuralının yıllık izin ücreti hakkında geçerli olmadığı görüşüne[43] iştirak etmiyoruz.

IV. Sonuç

1926 tarihli mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndan ve 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'ndan bugüne kadar iş ve borçlar hukuku mevzuatında iş sözleşmesinin sona ermesinde hak kazanılan kullanılmayan süreler karşılığı yıllık izin ücreti alacağı, zamanaşımı konusunda diğer tüm ücret türleri ile aynı hükümlere tabidir, bu alacak için her zaman beş yıllık zamanaşımı süresi geçerli olmuştur. Yargıtay 7. ve 9. Hukuk Dairelerinin TBK'nın yürürlüğü ertesinde verdiği ancak İş Kanunu'na 7036 sayılı Kanun ile ek 3. maddenin 25.10.2017 itibariyle eklenmesi ile fiilen hiçbir zaman uygulanmayan, bu Kanun'un 147/1 maddesindeki 'dönemsellik' vurgusuna dayanılarak yıllık izin ücreti zamanaşımı süresinin on yıl olduğu içtihadı hem İş Kanunu 32/8 maddesindeki açık düzenleme hem de TBK 147/1'in düzenleme şekli nedeniyle isabetsizdir.

Bizim burada sonuç olarak yazmak istediğimiz, çalışmamızda mülga ve meri mevzuat hükümlerinden ulaştığımız yıllık izin ücretinin zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu görüşünün aksine, olması gereken hukuk bakımından izin ücreti ve bu arada tüm ücretlerin tabi olduğu zamanaşımı süresinin yeniden düzenlenerek, 4857 sayılı İş Kanunu Tasarısını hazırlayan Bilim Komisyonu'nun 32/8'in gerekçesinde de ifade ettiği üzere, işçi ücretlerinin Borçlar Kanunu'nun alacaklar bakımından geçerli olan on yıllık zamanaşımı süresinin istinası olmaktan çıkarılmasıdır.

İş ilişkisinin devamında işçilerin ödenmeyen ücretleriyle ilgili dava, takip yasa yollarına başvurması hayatın olağan akışında çok mümkün olmadığından, uzun yıllar çalışma dolaylı olarak cezalandırılmış olmaktadır. Keza iş sözleşmesinin sona ermesinde birçok işçi dava açmak konusunda tedirgin olmakta, çoğu zaman kendisi ile benzer durumdaki işçilerin açtığı davaların lehlerine bitmesi ertesinde mahkemeye başvurmaktadır. Uzun yargılama süreleri nedeniyle bu durum ücretlerin hemen hemen tümünün zamanaşımına uğraması anlamına gelmektedir.

Önerimiz; işçilerin ücret ve tazminata ilişkin tüm alacakları hakkında 10 yıllık zamanaşımı süresinin kabul edilmesi, ancak mevcut durumdaki gibi 5 yıllık bir zamanaşımı süresi kabul edilse

43 Kabalak, Yörük, "Karar Eleştirisi", İstanbul Barosu Dergisi, 2022/2, s. 25-26.

bile olmazsa olmaz yapılması gereken değişikliğin, iş ilişkisinin devamında hak kazanılan ücretler ve diğer tüm alacaklar yönünden zamanaşımı süresinin, işçi çalıştığı sürece işlememesi, ilk olarak iş sözleşmesinin sona ermesi ile başlamasıdır. Böyle bir düzenleme ütopik değildir, TBK'da bunun, ev hizmetlerinde çalışan işçilerle ilgili somut örneği de vardır. TBK'nın "Zamanaşımının durması" başlıklı 153. maddesindeki "Aşağıdaki durumlarda zamanaşımı işlemeye başlamaz, başlamışsa durur: … 4. Hizmet ilişkisi süresince, ev hizmetlilerinin onları çalıştıranlardan olan alacakları için."

Ancak böyle bir mevzuat değişikliğini kısa ya da orta vadede beklemek gerçekçi değildir. İş Kanunu'nun 2017 tarihli "Zamanaşımı süresi" başlıklı ek 3. maddesinin gerekçesinden, iş hukukunun işçiyi koruma varlık amacından, mevcut ekonomik, sosyal koşullarda 'gerektiği ölçüde' işveren lehine esneklik bakış açısının artık farklı bir mecraya taşındığı gözlenmektedir.

İşverenler yönünden bu sürenin uzun olduğu, yapılan bir fesih sebebiyle on yıl boyunca dava tehdidi ile karşı karşıya kalınmasının yeni yatırımlar yapılması konusunda işverenlerin cesaretini kırdığı ve ekonomik anlamda önünü görme ve plan yapma konusunda sıkıntılar yaşanmasına sebep olduğu sıklıkla dile getirilmektedir.[44]

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan, 2000, Yıllık Ücretli İzin, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.
- Akyiğit, Ercan, 2021, İş Hukuku, Güncellenmiş 13. Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul (İş Hukuku).
- Alpagut, Gülsevil, 2012, "Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara, s. 124-167.
- Antalya, O. Gökhan/Topuz, Murat, 2021, Medeni Hukuk, Cilt I, Genişletilmiş 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Antalya, O. Gökhan, 2019, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt V/ 1, 1, Genişletilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment, 2021, İş Hukuku Dersleri, 34. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Demircioğlu, A. Murat/Centel, Tankut/ Kaplan, Hasan Ali, 2021, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 21. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Doğan Yenisey, Kübra, 2016, "Yargı Kararları Işığında Bireysel İş İlişkisi Çerçevesinde İşçinin Hakları", Emeğin Hukuku Kurultayı 27-28 Mayıs 2015, TBB Yayını, Ankara, s. 279-309.
- Duman, Barış, 2020, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara.
- Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra, 2021, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Erdem, Mehmet, 2010, Özel Hukukta Zamanaşımı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Esener, Turhan, 1978, İş Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Sevinç Matbaası, Ankara.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra, 2020, İş Hukuku, 10. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Kabalak, Yörük, Karar Eleştirisi, İstanbul Barosu Dergisi, 2022/2, s. 22-26.
- Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2022, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion Yayınevi, Ankara.

44 Tazminatlar bakımından on yıllık zamanaşımının beş yıla indirilmesinin işçi aleyhine bir durum yaratmayacağı, günümüz olanakları içerisinde işçinin zaten on yıla kalmadan davasını açabildiği, hukuk güvenliği ve çok sayıda belge saklamakla yükümlü olan işverenler bakımından bu değişikliğin olumlu olduğunu ifade eden Ekmekçi/Yiğit'e göre de Kanunun gerekçesinde belirtilen, on yıldan beş yıla indirmenin nedeni olarak işverenin uzun süre dava tehdidiyle yatırım planlaması yapamadığı şeklinde bir gerekçeyi ciddiyetle bağdaşır bulabilmek mümkün değildir. Bkz. Ekmekçi/Yiğit, s. 516-517.

- Oğuzman, M. Kemal/Barlas, Nami, 2016, Medeni Hukuk, 22. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul.
- Oğuzman, M. Kemal/Öz, Turgut, 2016, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, Gözden Geçirilmiş 14. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul.
- Öztürk, M. Onat, "Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/4, s. 73-98.
- Özveri, Murat, 2007, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2007/15, s. 922-942.
- Serozan, Rona, 2015, Hukukta Yöntem, Vedat Kitapçılık, İstanbul.
- Sümer, Haluk Hadi, 2020, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 25. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Sümer, Haluk Hadi/Kayırgan, Hasan, 2021, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Süzek, Sarper, 2021, İş Hukuku, 21. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Süzek, Sarper, 2019, İş Hukuku, 18. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul (18. Baskı).
- Tunçomağ, Kenan, 1984, İş Hukuku, Cilt I, Fakülteler Matbaası, İstanbul.
- Yılmaz, Ejder, 2011, "Genel Kanun-Özel Kanun İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında)", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 22, s. 22-31.