



Av. Hamit TIRYAKI
İş Hukuku Uzmanı

YARGITAY KARARLARINA GÖRE ARALI (FASILALI) ÇALIŞMALARDA YILLIK ÜCRETLİ İZNE İLİŞKİN HİZMET SÜRESİ HESABI

I.GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanununun 53 üncü maddesine göre, “işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden, b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz”. Bir işçinin iş sözleşmesi hiçbir kesintiye uğramadan devam etmişse, yıllık ücretli izin hizmet süresinin hesabında problem yaşanmayacağı açıktır. İşçinin işe başladığı ve işten çıktığı tarihler arasındaki süre hesap edilip işçinin kaç yıllık çalışan olduğu kolayca belirlenir. İşçi çok kere bir işyerinde çalıştıktan sonra çıkmakta, tekrar eski işyerinde yeniden çalışmaya başlamamaktadır.

İşçi çeşitli nedenlerle, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde aralıklı olarak da çalışabilmektedir. İşte bu şekilde aralıklı çalışan işçinin hizmet süresinin ne olacağı, nasıl hesaplanacağı konusunda farklı görüşler de mevcuttur. Kimi yazarlar, işçinin işyerinden ilk çıktığında yıllık izin hakkı/ücreti tam verilmişse, daha sonraki aynı işverene ait bir işyerine girip oradan yeniden çıkması durumunda, son çalışma süresinin dikkate alınması gerektiğini belirtirken, kimi yazarlar ise çalışma sürelerinin mutlak olarak toplanması gerektiğini, ifade etmektedirler. Bir görüşe göre, çalışma sürelerinin arası on yıl gibi uzun bir süre olursa bekleme sürelerinin birleştirilmesi dinlenme kavramıyla bağdaşmayacak ve Kanunun özüne aykırı olacaktır¹. Öğretide bir başka görüşe göre ise işçinin çalışmaları arasında ne kadar uzun ya da kısa aralık olduğunun önemi bulunmayıp sürelerin birleştirilmesi gerekmektedir².

Ancak konuyu Yargıtay kararlarıyla değerlendireceğimiz için yazarların görüşlerine değinmeyeceğim.

Konuyla ilgili 4857 sayılı İş Kanununun 54 üncü maddesine göre, “**Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır**”. Sürelerin birleştirilmesi

¹ Ergun İNCE, “Yıllık Ücretli İzin Hesabı Konusundaki Yargıtay Kararına Yönelik Değerlendirme”, Sicil Dergisi, Y.2, S.7, (Eylül 2007), s.60.

² Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s.1802.

gerektiğini belirten İş Kanunu m.54/1 hükmünün ifadesi gereğince aradan ne kadar süre geçtiğinin herhangi bir önemi bulunmadığı gibi önceki iş ilişkisinin ne sebeple sona erdiğinin, akdin haklı nedenle feshedilip edilmediğinin vs. bir önemi bulunmadığını ifade etmek mümkündür.

II. ARALIKLI ÇALIŞMA ve YARGITAY'ın YILLIK ÜCRETİ İZİN HİZMET SÜRESİNE İLİŞKİN GÖRÜŞÜNDEKİ DEĞİŞİKLİKLER

Aralıklı Çalışma Nedir?

Aralıklı çalışma, iş sözleşmelerine dayanan aynı işverenle aralıklı olarak yapılan çalışmadır. Diğer bir anlatımla, aralıklı çalışma, iş ilişkisinin hiç mevcut olmadığı, dolayısıyla çalışılmayan boş zamanlarla birbirinden ayrılmış ve her biri yeni bir iş sözleşmesiyle kurulmuş farklı çalışma sürelerinden oluşan bir çalışmadır. Bu itibarla akdi ilişki devam etmekle birlikte fiilen çalışılmayan bir süre geçtikten sonra fiilen tekrar çalışmanın söz konusu olduğu işlerde (kampanya ve mevsimlik çalışma) fasıllı çalışmadan bahsedilmez³.

İşçinin yıllık ücretli izine hak kazanabilmesi için en az bir yıllık çalışmasının aynı işverene ait işyerinde veya işyerlerinde geçmiş olması gerekir. Kural olarak aynı holdinge veya gruba bağlı farklı tüzel kişiliklerde geçen hizmetler birleştirilemez. Farklı işverenler nezdinde geçen hizmetlerin birleştirilebilmesi için işyeri devri, hizmet akdi devri, alt işveren-asıl işveren ilişkilerinin bulunup bulunmadığının araştırılması gerekir⁴.

Yargıtay'ın Yaklaşımı

İş hukukunda Yargıtay'ın yaklaşımı son derece önemlidir. Zira, nihai olarak işçi, Yargıtay'ın bu yerleşik kararlarına göre iddia ettiği yıllık izin ücretini ya alacak ya da alamayacaktır.

Yargıtay'ın işçinin aynı işveren yanındaki aralıklı çalışmalarının birleştirilip birleştirilemeyeceği yöndeki kararları zaman içinde gelişim ve değişim geçirmiştir:

Emeklilik Sonrası Yeniden Aynı İşyerinde Çalışma

Davacının emekli olup kıdem tazminatını aldıktan sonra işyerinde çalışmasını sürdürmüş olması yeni bir hizmet akdine dayanır. Bu nedenle emeklilikten önceki süreye ilave edilerek kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin hesabı yapılamaz. Emeklilikten sonraki çalışma süresi ise bir yılı doldurmadığına göre bu süre için kıdem tazminatına ve yıllık ücretli izine hak kazanamayacağından bu isteklerin reddine karar vermek gerekir⁵.

Kıdem Tazminatı Ödendikten Sonra Aynı İşyerinde Çalışma

³ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.814.

⁴ Yrg. 9. HD'nin 05.02.2009 tarihli ve E. 2007/23503, K. 2009/1639 sayılı kararı.

⁵ Yrg. 9. HD'nin 13.05.1991 tarihli ve E. 1990/451, K. 1991/8352 sayılı kararı.

Davacının ilk iş sözleşmesi dönemi kıdem ve ihbar tazminatları ödenerek 1.4.2002'de tasfiye edilmiş ve davacı 3.4.2002 tarihli ibranamede o tarihe kadar olan sözleşme yıllık izin ücretlerini aldığını kabul etmiştir. **Bu nedenle anılan dönem, yıllık izin süresi hesabında nazara alınamaz.** Davacı, 2.4.2002 tarihinde başlayan ve yaşlılık aylığına hak kazanma ile son bulan ikinci iş sözleşmesi döneminde artan süreye göre yeni bir yıllık izne hak kazanmadığından göre yıllık izin isteğinin de reddi gerekir⁶. . Dairemizin istikrar kazanan uygulamasına göre işçinin aralıklı çalışmalarında iş sözleşmesinin feshinin ardından, bir dönem için kıdem tazminatı ödenmiş olması halinde bahsi geçen çalışmaların tasfiye edilmiş olduğu sonucuna varılmaktadır. Kıdem tazminatı ödenmek suretiyle tasfiye edilen sürelerin işçinin aynı işverenin bir yada değişik işyerlerinde daha sonra gerçekleşen hizmet süresine eklenmesi, mümkün görülmemektedir. Buna karşın, iş sözleşmesi feshedildiği halde tazminatları ödenerek tasfiye edilmeyen hizmetlerin sonraki çalışma süresine ekleneceği, Dairemizce kabul edilmektedir⁷. Görüldüğü gibi Yargıtay, kıdem tazminatının ödenmiş olmasını hizmet süresinin tasfiyesi olarak değerlendirmiştir⁸.

Yıllık İzin Hakkının Ödenmesinden Sonra Aynı İşyerinde Çalışma

Yargıtay sonradan kıdem tazminatı ödeme kriterinden vazgeçmiştir. Bunun yerine, önceki çalışma döneminde yıllık izinler kullanılmamış veya iş sözleşmesi sona erdiğinde işçiye karşılığı ödenmişse sürelerin birleştirilmeyeceğine karar vermiştir: 02.09.1987 tarihinde davalı-karşı davacı iş yerinde işe başladığı, 16.11.1990 tarihinde askerlik sebebiyle işten ayrıldığı, askerlik sonrası 07.07.1992 tarihinde tekrar işe girdiği, 10.02.2011 tarihinde iş sözleşmesini emeklilik sebebiyle feshettiği, işçinin imzası bulunan ibranamede, “işverene ait işyerinde 15.06.1987-16.11.1990 tarihleri arasında çalışarak işten ayrıldığını, çalıştığı süreyle ilgili olarak tüm normal ücretlerini, ..., yıllık ücretli izin haklarını kullandığını,” beyan ettiği, ibranamaya uygun ödeme bordrosu düzenlendiği, ibranamenin geçerli olduğu kabul edilerek tasfiye edilen 1990 yılı askerlik öncesi dönem hesaplama dışı bırakılarak, kalan süreler için ... yıllık izin ücreti alacağıının hesaplanması gerekir⁹.

İlk Dönem Çalışmasının Zamanaşımından Etkilenmediği

Davacının davalıya ait işyerinde, 07.02.1998-01.03.2001 ve 01.06.2001-07.01.2012 tarihleri arasında olmak üzere, aralıklı iki dönem halinde çalışması bulunmaktadır. Mahkemece, zamanaşımına uğradığı gerekçesiyle, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti alacakları bakımından ilk çalışma dönemi hesaptan dışlanmıştır. Ne var ki, davalı taraf, 07.02.1998-01.03.2001 tarihleri arasında geçen ilk çalışma dönemine dair olarak, işçiye kıdem tazminatı ödemesi yapıldığını ya da dönemin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek bir sebeple sona erdiğini, yıllık izin sürelerinin kullanıldığını ya da karşılığının ödendiğini ispatlayamamıştır. Bu halde, **kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti alacakları bakımından, zamanaşımı savunmasından etkilenmeyen ilk çalışma döneminin**

⁶ Yrg. 9. HD'nin 12.06.2008 tarihli ve E. 2008/3216, K. 2008/15280 sayılı kararı.

⁷ Yrg. 9. HD'nin 30.01.2007 tarihli ve E.2006/12556, K. 2007/1252 sayılı kararı.

⁸ Yargıtay'ın bu görüşü eleştirilmiş, kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı Kanun m.14/8'de bu hususta özel tasfiye düzenlemesi olduğu, yıllık ücretli izin hakkı için ise böyle bir yasal düzenleme olmadığı, kıyasen tasfiye hükmünün uygulanmasının kanuna aykırı olduğu belirtilmiştir.

⁹ Yrg. 22. HD'nin 17.09.2014 tarihli ve E. 2013/16763, K. 2014/24194 sayılı kararı.

de hesaba dahil edilmesi gerekirken, yazılı gerekçeyle anılan dönemin hesaptan dışlanması hatalı olmuştur¹⁰.

Aralıklı Çalışmalarda İzin Yönünden Sürelerin Birleştirileceği

Taraflar arasında davacının yıllık ücretli izin alacağına hak kazanıp kazanmadığı ihtilafıdır. Davacı 20.06.2006 tarihinde işe girdiğini, 12.08.2013 tarihinde haklı olarak iş akdini kendisinin feshettiğini ve son yıla ait iznini kullanmadığını iddia ederek yıllık izin ücretini istemiştir. Davalı ise davacının iki dönem çalışması olduğunu ilk dönemin istifa ve ibra ile sona erdiği için dışlanarak işe başlangıç tarihinin ikinci dönem çalışmasının başladığı 19.09.2007 olduğunu bu nedenle de son yıla ait yıllık izin hakkının doğmadığını savunmuş, mahkemece de son yıla ait izin hakkının 19.09.2013 tarihinde kazanılacağı gerekçesi ile davacının bu talebini reddetmiştir. Aralıklı çalışmalarda önceki fesih sebebi feshe bağlı alacaklar bakımından etkili ise de **hizmet süresi hesabının her iki çalışmanın birleştirilerek yapılması kıdem ve yıllık izin buna göre hesaplanması gerekir**ken, ikinci dönem çalışmasının başlangıcı dikkate alınarak son yıllık izin ücretini kazanmadığının kabulü hatalıdır¹¹. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz¹².

III. SONUÇ

Yargıtay'ın aralı çalışmalarda süreleri birleştirmeyi işçinin önceki çalışma süresinin sonunda kıdem tazminatını almasına ya da yıllık ücretli izin hakkının tasfiye edilmiş olması şartına bağlaması yönündeki eski kararları hatalıdır. Zira birleştirmeye izin veren İş Kanunu m.54/1 hükmünün ifadesi gereğince sürelerin mutlak surette birleştirilmesi gerekir, kanunda herhangi bir koşul öngörülmemiş iken işçi lehine yorum ilkesine de aykırı şekilde birleştirmenin koşula bağlanması isabetli değildir.

¹⁰ Yrg. 22. HD'nin 01.03.2016 tarihli ve E. 2014/35016, K. 2016/6012 sayılı kararı.

¹¹ Yrg. 9. HD'nin 16.01.2019 tarihli ve E. 2015/29716, K. 2019/1297 sayılı kararı.

¹² Yrg. 22. HD'nin 03.10.2019 tarihli ve E. 2017/24139, K. 2019/17994 sayılı kararı.