

T.C.
YARGITAY
Hukuk Genel Kurulu

Esas: 2000/9-1079

Karar: 2000/1103

Tarih: 05.07.2000

"Yıllık ücretli izin hakkının işçi tarafından istenmemesi veya işverence kullanılmaması bunun alacağı dönüşmesine neden olamayacağı gibi, dinlenme hakkından vazgeçilerek ücretin istenmesi olanağı da yoktur. Sadece yıllık ücretli iznini kullanan işçiye izin dönemine ilişkin ücretli izine 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, işçinin hizmet akdi devam ederken kullanmadığı yıllık izinlerinin ücretini dava yoluyla alamaması nedeniyle alacak muaccel hale gelmediğinden zamanaşımı süresi de başlamaz.

O halde; hizmet akdinin fesih tarihinden itibaren 5 yıllık zamanaşımı süresi içinde dava açıldığına göre; davacının kullanmadığı yıllık izinlerin tümünün karşılığı alacağın son ücret esas alınarak ödenmesine karar verilmesi gerekir."

KARAR

Taraflar arasındaki "alacak" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; (Adana Birinci İş Mahkemesi'nce) davanın kısmen kabulüne dair verilen 17.08.1999 gün ve 1999/259-679 sayılı kararın incelenmesi taraf vekilleri tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin 30.11.1999 gün ve 1999/15166-18132 sayılı Hamiyle; (... 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Hizmet sözleşmesinin feshinden sonra beş yıl içinde dava açılmış olup dairemizin öğretide de benimsenen oluşan içtihatlarına göre yıllık ücretli izin alacağı yönünden somut olayda zamanaşımı süresinin geçmediğinin kabulü gerekir. Bu durumda davacı işçinin kullanmadığı ve karşılığının ödenmediği anlaşılacak yıllık ücretli izin sürelerine göre gerçekleşen daha fazla bir hakkı varsa onunda hüküm altına alınması gerekir.

3- Davacı işçi dava tarihine kadar işlemiş olan kıdem tazminatı faizini de talep etmiş ve mahkemece kabul edilmiş olduğuna göre hüküm altına alınan bu tazminat için fesih tarihinden faiz yürütülmesi mükerrer ödeme ve yararlanmaya yol açar. Bu nedenle kıdem tazminatı için somut olayın özelliği dikkate alınarak dava tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir.

4- Ücret farkı alacağı yasadan değil yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Bu niteliği dikkate alınarak 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61. maddesi uyarınca bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi yürütülmelidir. Gerçi bu faizde yasal niteliktedir. Ancak uygulamada tereddüde yer vermemek için bunun açıklığa kavuşturulması doğru olur...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Temyiz eden: Taraf vekilleri

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara bozma kararında açıklanan nedenlere göre, mahkemenin kabulünün aksine, yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilmesi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 49/son maddesi uyarınca söz konusu olamayacağı gibi, muaccel olmayan bir alacak için zamanaşımının başlaması da mümkün değildir.

Gerçekten Borçlar Kanunu'nun 128. maddesi uyarınca yıllık ücretli izin alacağı hizmet akdinin işçi veya işveren tarafından haklı sebeple olsun veya olmasın feshedilmesi anında doğmaktadır. Öncelikle belirtelim ki yıllık ücretli izin hakkı ile yıllık ücretli izin alacağı birbirlerinden farklı kavramlardır. İşçinin yıllık izin süresi, işyerindeki kıdem ve yaşı esas alınmak suretiyle tespit edilmektedir. Hizmet süresinin deneme süresi de dâhil olmak üzere en az bir yıl olması halinde hak kazanılan yıllık ücretli izin hakkı, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışılan süreler göre belirlenmektedir. İşçinin her hizmet yılına karşılık yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanması gerekirse de işverenin yönetim hakkı sebebiyle işçilere yıllık izinlerini bir plan dâhilinde vermesi gerektiğinden işveren, kimi zaman işçilerine yıllık ücretli izin kullandırmamaktadır. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmesi mümkün olmayan işçiye izninin ücretli olarak kullandırılması 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 (Bkz. Mustafa Çenberci İş Kanunu Şehri Ankara-1984, s. 645; T.-Çöğenli, Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1983, s. 154 Prof. Dr. Kenan Tunçomağ- Prof. Dr. Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1999, s. 163). İşçinin paraya yıllık dinlenmeden daha çok önem vermiş olması, hatta yıllık iznini parayla satmış olması da Borçlar Kanunu'nun 65. maddesi karşısında geçerli değildir. Böyle bir durumda işçi aldığı parayı iade etmeksizin izin hakkını kullanma yetkisine sahiptir.

(Tunçomağ- Centel, a.g.e. s. 164)

Yıllık ücretli izin hakkının işçi tarafından istenmemesi veya işverence kullandırılmaması bunun alacağı dönüşmesine neden olmayacağı gibi, dinlenme hakkından vazgeçilerek ücretinin istenmesi olanağı da bulunmamaktadır. Zira İş Kanununun 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 kullanmadığı yıllık izinlerinin ücretini dava yoluyla alamaması karşısında, muaccel olmayan bir alacak için zamanaşımı süresinin başlamasından da söz edilemez.

Yine İş Kanunu'nun 56. maddesinde akdin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden yıllık izin süresi için ücretin hesaplanmasının öngörülmesi, önceki yıllarda kullandırılmamış yıllık izinlerin işvereni bir tür cezalandırmayla son ücret esas alınarak ödenmesi hükmü, bu düzenlemenin son yılın değil önceki yılların da izin ücretini içerdiğini göstermektedir.

O halde hizmet akdinin feshi ile doğan yıllık izin ücreti alacağının zamanaşımı süresinin fesih tarihinden başlatılması gerekir. Somut olayda fesih tarihinden itibaren 5 yıllık zamanaşımı süresi içinde dava açıldığına göre davacının kullanmadığı yıllık izinlerin tümünün karşılığı alacağın hüküm altına alınmasını kabul eden Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

Sonuç: Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının Özel Daire bozma kararında ve yukarıda gösterilen nedenlerden dolayı HUMK'nun 429. maddesi gereğince (BOZULMASINA), istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine, 05.07.2000 gününde oyçokluğu ile karar verildi.