



Hamit TIRYAKI
Em. İş Başmüfettişi
İş Hukuku Uzmanı, Avukat

AYNI İŞYERİNDE TEKRAR İŞE BAŞLANILDIĞINDA ÖNCEKİ ÇALIŞMALARIN YILLIK İZİN KIDEMİNE ETKİSİ

İ.GİRİŞ

Kişisel ve devamlı bir ilişki kuran iş sözleşmesi ile bir işverene bağımlı olarak işgören işçi, uzun çalışma süreleri, çalışma koşullarının zorluğu ve monotonluğu sebebiyle fiziken ve ruhen yorulmaktadır. İş ilişkisinin devamında işçinin en az bir yıl süreyle çalışmasının yorgunluğundan kurtulabilmesi için dinlenmeye ihtiyacı olmaktadır. Nitekim belirli bir bekleme süresini tamamlayarak yorulan işçiye, birbirini takip eder bir şekilde ve kural olarak bölünmeden, iş karşılığı olmaksızın, ücretli olarak sağlanan yıllık ücretli izin hakkının kullandırılması gerekir. Böylece işçinin dinlenerek, kendisine, ailesine ve çevresine daha fazla zaman ayırmak suretiyle yeniden güç kazanması, zamanını dilediği gibi kullanması, kendisini yenilemesi, fiziksel ve ruhsal yorgunluğunu atması, sağlığını ve işgücünü koruması mümkün olmaktadır¹.

T.C Anayasasının “Çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı 50 nci maddesinde, dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu ve bu dinlenme zamanlarının kanunla düzenleneceği güvence altına alınmıştır.

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 alacaktır².

Yıllık izin ücretine hak kazanılabilmesi için, işçinin deneme süresi dahil olmak üzere bir yıl boyunca çalışmış olması gerekmektedir. Bu süreye “bekleme süresi” denilmiş ve bu bekleme süresi kanunen şart olarak belirlenmiştir. Bu sürenin başlangıcı işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarihtir. Fiili çalışmaya başlama ile sözleşmenin yapıldığı tarihin farklı olması durumuna karşın fiili çalışma tarihi esas tutulmuş ve doğrudan iş ilişkisinin varlığı aranmıştır. İşçinin, sözleşmede belirlenen başlama tarihinden daha sonraki bir tarihte fiilen çalışmaya başlaması durumunda, bu gecikmenin işçiden mi işverenden mi kaynaklandığı önem taşımakta ve işçiden kaynaklanan durumlarda fiilen başlanılan tarih esas alınırken işverenden kaynaklanan hallerde ise sözleşmede belirlenen tarih, çalışma süresinin hesabında başlangıç olarak esas alınmaktadır.

¹ Binnur TULUKÇU, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012, s.233

² Yrg. 9.HD.’nin 07.09.2015 tarihli ve E.2015/18890, K.2015/24594 sayılı kararı

Çalışma süresinin hesaplanması sırasında, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasının önemi yoktur, bir yıl çalışılmış olması yıllık izne hak kazanılması için yeterlidir.

Aynı işverenin aynı veya farklı işyerlerinde değişik zamanlarda yapılan çalışma sürelerinin yıllık ücretli izne hak kazanmak için birleştirilip birleştirilemeyeceği bu makalenin konusudur.

Yargıtay bir kararında, aynı işverenle yapılan birden fazla iş sözleşmesi gereğince yapılan önceki çalışma sürelerinin, yıllık ücretli izin hakkına ilişkin bekleme süresinin ve izin sürelerine ilişkin çalışma sürelerinin belirlenmesinde göz önünde tutulmayacağına hükmetmiştir. Yargıtay'ın daha sonraki bir kararında ise önceki çalışmasına ilişkin kıdem, kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olmasının sürelerin birleştirilmesini engellemeyeceği ifade edilmiştir³.

2.ÖNCEKİ ÇALIŞMALARIN YILLIK İZİN KIDEMİNE ETKİSİ

a. Fasilalı Çalışma Nedir?

Fasilalı çalışma, aralıklı çalışma anlamına gelmekte ve işçi ile işveren arasındaki kesintili iş ilişkisini ifade etmektedir. Daha açık bir anlatımla, işçi bir işyerinde bir süre çalıştıktan sonra ayrılıyor ve ilerleyen dönemlerde tekrar aynı işyerine dönüp çalışmaya devam ediyorsa ortada fasılalı çalışma vardır. Bunun iki veya daha fazla tekrarlanabilmesi mümkündür.

b. Fasilalı Çalışmalarda Önceki Çalışmaların Yıllık İzin Kıdemine Etkisi

İş Kanununun 54 üncü maddesinde “Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır.” denilmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 17.04.2013 tarih ve 2013/522 esas numaralı kararında şöyle demektedir: “Kanunda düzenlenen haller dışında, tarafların serbest iradeleriyle de eski dönemi tasfiye ettikten bir süre sonra, yine serbest iradeleriyle ve o andaki şartlarla yeni bir sözleşme ilişkisine girmeleri her zaman mümkündür. Ancak, kanunda düzenlenen haller dışında tarafların iradesiyle gerçekleşen fasılalı çalışmalarda, eski dönemin hukuka uygun olarak tasfiye edilip edilmediğinin açıklığa kavuşturulması zorunludur.

Fasilalı çalışmalarda, işçinin ilk dönem çalışmasının hukuka uygun ve işçinin serbest iradesiyle tasfiye edilmesi halinde, işçinin hakları bakımından ikinci dönem çalışması ilkinden bağımsız olarak belirlenecektir. Sonraki döneme ait hakların önceki dönemden bağımsız değerlendirilmesi, aynı zamanda ilk dönemden bağımsız bir iş sözleşmesinin varlığı anlamına gelmektedir. Kağıt üzerinde fesih ve işe giriş işlemi yapılmakla birlikte, işçinin kesintisiz çalıştığı durumlarda ise işçinin çalışması bir bütün olarak dikkate alınacaktır.” Görüldüğü gibi Yargıtay, kâğıt üzerinde olmayan gerçek bir fasılalı çalışmadaki her bir kısmı ayrı iş sözleşmesi olarak değerlendirmekte ve bağımsız kabul etmektedir.

Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz⁴.

Burada dikkat edilmesi gerek husus; işçinin daha önceki işten ayrılma sürecinde kullanmadığı yıllık izinlerin ücretini almış ya da yıllık izinlerini kullanmış olması halinde, bu dönemin bir sonraki döneme eklenmesinin mümkün olmadığıdır.

³ Binnur TULUKÇU, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012, s.259

⁴ Yrg. 7.HD.'nin 08.09.2015 tarihli ve E. 2015/6984 K. 2015/14172 sayılı kararı

Konu hakkında Yargıtay'ın pek çok kararı vardır. Eski tarihli bazı Yargıtay kararlarında önceki çalışma süresinin yeni çalışma dönemine ekleneceğine ilişkin hükümlere tesadüf edilse de aşağıda ilgili bölümünü aldığımız Hukuk Genel Kurulu kararında bu konu net bir şekilde ortaya konmuştur:

4857 Sayılı Kanununun 54 üncü maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi zorunludur. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir⁵.

c. Tam Yıldan Kalan Süreler

Yıllık ücretli izin kıdeminin hesabında dikkate alınması gereken hususlardan biri de, yılı tamamlamayan çalışma sürelerinin nasıl değerlendirileceğidir. Örneğin 3 yıl 7 ay çalışmış bir işçinin, 3 tam yılı dolduran çalışma süresi karşılığında bu yıllara ait yıllık ücretli izin kullanması konusunda bir sorun yoktur, fakat kalan 7 aylık sürenin durumu ne olacaktır?

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki fıkra ve 55 inci madde hükümleri gereğince hesaplanır. İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır. Madde hükmünden de anlaşıldığı üzere, yıllık ücretli izin, çalışılmış tam yıllar üzerinden kazanılan bir haktır. Tam yılın doldurulmadığı ya da fazlasının olduğu durumlarda, oranlama yapılarak yıllık izne (veya fesih halinde yıllık izin ücretine) hükmedilemez.

Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalarına eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz⁶.

d. Bir Yılı Doldurmayan Çalışmalar

Yıllık ücretli izne hak kazanabilmenin başlıca şartı, deneme süresi dahil bir yıl boyunca çalışılmış olmasıdır. Eğer bir yılı doldurmayan bir çalışma süresi var ise, işçi yıllık ücretli izne hak kazanamamış olacaktır; şu kadar ki oradan ayrıldıktan sonra aynı işverene ait aynı ya da başka bir işyerinde tekrar çalışmaya başlarsa bu süreler birleştirilecek ve daha önce çalıştığı bir yıldan az süre yıllık izne hak kazanması açısından büyük önem taşıyacaktır. Yargıtay'ın bir kararında belirttiği gibi "önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir"⁷ işlem yapılmalıdır.

e. Zamanaşımı

⁵ Yrg. HGK'nun 22.02.2017 tarihli ve E. 2015/7-1061, K. 2017/317 sayılı kararı.

⁶ Yrg. 22 HD'nin 16.03.2017 tarihli ve E. 2017/9163, K. 2017/5545 sayılı kararı, Yrg. 9. HD'nin 11.04.2016 tarihli ve E. 2014/27282, K. 2016/8861 sayılı kararı.

⁷ Yrg. 7. HD'nin 31.10.2016 tarih ve E. 2016/10214, K. 2016/17889 sayılı kararı.

Yürürlükten kalkan 818 sayılı Borçlar Kanununun 125 inci maddesine göre; Bu kanunda başka suretle hüküm mevcut olmadığı takdirde, her alacak on senelik zamanaşımı süresine tabi olup 126/3 maddesinde de işçilerin ücretleri hakkındaki davaların beş yıllık zamanaşımı süresinin uygulanacağı öngörülmüştür. Yürürlükteki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 146 ncı maddesine göre de aksine hüküm bulunmadıkça her alacağın 10 yılda zamanaşımına uğrayacağı düzenlenmiştir. Kira bedelleri, anapara faizleri ve ücret gibi diğer dönemsel edimlerin ise beş yıllık sürede zamanaşımına uğrayacağı hüküm altına alınmıştır.

Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre eski Borçlar Kanunu döneminde doğan yıllık ücretli izin alacaklarının 5 yıllık, 6098 sayılı Borçlar Kanunu döneminde yıllık ücretli izin alacaklarının ise 10 yıllık zamanaşımı süresi vardır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden önce yapılan fesihlerde yıllık izin ücreti zamanaşımı süresi fesihden itibaren 5 yıl iken (818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126. maddesi), feshin 01.07.2012 tarihinden sonra yapılması durumunda 6098sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 146, 147/1. Maddeleri uyarınca zamanaşımı süresi 10 yıldır⁸. Ancak, 25.10.2017 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 7036 sayılı Kanununun 15 inci maddesi uyarınca iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücretine ilişkin alacakta zamanaşımı süresi beş yıla indirilmiştir.

f. Önceki Çalışmaların İşçi Statüsünde Yapılmaması

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanıp kazanmadığının belirlenmesinde çalışılan sürelerin dikkate alınacağını, bu sürelerle deneme süresinin dahil edileceğini, aynı işverene ait bir işyerinde daha önce çalışılmışsa bunun da hesaba katılacağını belirttik. Ancak, aynı işverene bağlı da olsa önceki çalışma işçilik olarak yapılmamışsa, bu süreye dahil edilecek midir? Başka bir anlatımla, stajyer, çırak, memur, esnaf, işbaşı eğitim vb. bir sıfatla çalışılmış süreler, yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınacak mıdır?

İş Kanununun 54 üncü maddesinde “ şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır” hükmü yer almaktadır. Burada birleştirilecek süreler, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olmayan ama diğer iş kanunları kapsamında olan çalışmalardır. Yani Türk Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu ya da Basın İş Kanunu kapsamındaki “işçi” olarak geçirilen zaman, yıllık izinle ilgili süre hesabına ilave edilecektir.

Hizmetler, işçi sıfatıyla yapılmamışsa, birleştirilmez⁹.

Yıllık ücretli izne hak kazanmaya ilişkin emredici nitelikteki m.54 hükmü gereği, aynı işverene bağlı olarak aynı ya da değişik iş yerlerinde geçirilen çalışma sürelerinin, devamlı olması veya aynı nitelikte iş olması aranmaz¹⁰.

g. İşe İade Davası Sonrası İlave İzne Hak Kazanılabilir mi?

Kesinleşmiş işe iade kararı sonrası boşta geçen 4 aylık sürenin hizmet süresine eklenmesiyle yeni hizmet süresi üzerinden yıllık izin hakkı doğabilir. Örneğin geçersiz fesih esnasında 10 ay hizmet süresi bulunan bir çalışanın, boşta geçen 4 ayın ilavesi ile hizmet süresi 1 yıl 2 ay olacağından işe başlatılmadığında, kendisine yıllık izin ücreti de ödenmesi gerekir. Bunun yanı sıra, geçersiz fesih tarihi ile işe iade talebinin kabul edilmediği tarih arasında ücret zammının söz konusu olması halinde izin parasının yeni ücret üzerinden hesaplanarak, ödenmesi veya evvelce ödenmiş izin ücretinin farkının ödenmesi söz konusu

⁸ Yrg. 9. HD'nin 07.09.2015 tarih ve E. 2015/18890, K. 2015/24594 sayılı kararı

⁹ Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1802.

¹⁰ Binnur TULUKÇU, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012, s.264

olabilir. Buna karşın, çalışanın yeniden işbaşı yaparak çalışması ve geçersiz fesih tarihinde kendisine ödenmiş yıllık izin ücreti olması halinde, bunun iadesi ve 4 ayın hizmet süresine eklenmesi gerekecektir¹¹.

h. Kıdem Tazminatını Alarak Emekli Olup Aynı İşyerinde Çalışan İşçinin Durumu

Mevzuatımızda aynı işyerinde birden fazla dönem çalışılması durumunda önceki döneme ilişkin kıdem yıllık izin süresi hesabına dahil edilip edilmeyeceği hakkında açık bir düzenleme olmamakla birlikte, çeşitli Yargıtay kararlarında hüküm bulunmaktadır.

Örneğin, Yargıtay 9.HD'nin 30.01.2007 tarihli 2006/12556 sayılı kararında, "işçinin aralıklı çalışmalarında iş sözleşmesinin feshinin ardından, bir dönem için kıdem tazminatı ödenmiş olması halinde bahsi geçen çalışmaların tasfiye edilmiş olduğu ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle tasfiye edilen sürelerin işçinin aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde daha sonra gerçekleşen hizmet süresine eklenmesine mümkün olmadığı sonucuna varılmıştır" denilmektedir. Buna göre, daha önce kıdem tazminatları alınarak iş ilişkisi sona erdirilmişse, yıllık izin ücretli süresinin hesaplanmasında bu döneme ait süre daha sonraki çalışmalarla birleştirilemez. Bir diğer deyişle, emeklilik halinde kıdem tazminatları alınmış ve aynı işverene ait bir işyerinde çalışılmaya devam edilmişse, ikinci dönemin yıllık ücretli izin kıdemi tek başına değerlendirilecektir.

Bir görüşe göre ise, işçiye kıdem tazminatı ödenmesi suretiyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, bir süre sonra aynı işçiyle yeniden iş sözleşmesi yapılacak olursa, yıllık ücretli izin hakkı açısından önceki çalışma süreleri ile yeni çalışma sürelerinin birleştirilmesi gerekir¹².

3.SONUÇ

Yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için, aynı işverene ait bir veya birkaç işyerinde, deneme süresi dahil bir yıllık çalışma süresinin doldurulmuş olması gerekir.

Fasılalı çalışma olarak adlandırılan çalışmalarda, işçi ile işveren arasında aralıklarla kurulan iş ilişkilerinin süresi, yıllık izin kıdeminin hesaplanması sırasında kural olarak birleştirilmez. Ancak ilk çalışmadan tasfiye edilmemiş bir dönem kalmış ise, bu kısım sonraki çalışmaya ilave edilir.

Yıllık ücretli izin, bir tam yılın doldurulmasının akabinde, gelecek hizmet senesi içinde kullanılır. Bu bakımdan, tam yılın doldurulmadığı durumlarda işçiye yıllık ücretli izin hakkının tanınması işveren inisiyatifindedir.

Çalışma süresinin tam yıl/yıllar ve bakiye süre olması durumunda, hak kazanılan yıllık ücretli izin tam yıl/yıllar üzerinden hesaplanır, bakiye süreler bu hesaplamada değerlendirilmez.

İşveren ile işçi arasında, önceden kurulu olan ilişki iş sözleşmesine dayanmayıp, stajyerlik, esnaflık, çıraklık vb. bir ilişki ise, yıllık ücretli izin kıdeminin hesaplanmasında bu şekilde çalışılmış olan süreler de dikkate alınmaz.

Yıllık ücretli izin hakkının kullanılmamış olması dolayısıyla bir alacağa dönüşmesi durumunda, bu alacak Borçlar Kanunu hükümlerine göre zamanaşımına tabi tutulacaktır. Bu bağlamda, 6098 sayılı Borçlar Kanunu yürürlüğe girmeden önce doğan alacaklar 5, bu

¹¹ Hasan ERDEM, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Kullanımı", www.hrdergi.com

¹² "Nitekim Kanun 45.madde hükmüyle fasılalı çalışmaların da birleştirileceğini öngörmekle birlikte, önceki iş sözleşmelerinin ne şekilde sona erdiği veya işçinin bu dönemler için ihbar ve kıdem tazminatı alıp almamasıyla ilgilenmemiştir." Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, Muhittin ASTARLI, İş Hukuku, Ankara 2014, s.1152.

kanunun yürürlük tarihi olan 01.07.2012 'den sonra doğan alacaklar için 10 yıllık zamanaşımı öngörülmüştür. 25.10.2017 tarihinden zamanaşımı süresi tekrar 5 yıla indirilmiştir.