

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

**BİRİNCİ BÖLÜM
KARAR****VEYSEL SÜRMELİ BAŞVURUSU**

Başvuru Numarası : 2022/19979
Karar Tarihi : 14/10/2025

Başkan : Hasan Tahsin GÖKCAN
Üyeler : Recai AKYEL
Yusuf Şevki HAKYEMEZ
İrfan FİDAN
Yılmaz AKÇİL

Raportör : Mutlu ALAF
Başvurucu : VeySEL SÜRMELİ
Vekili : Av. Zeynep Canan BİLLOR

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; işçilik alacağına ilişkin açılan davada alacağın bir kısmının zamanaşımına uğradığı gerekçesiyle reddedilmesi nedeniyle mahkemeye erişim hakkının, yargılamanın uzun sürmesi nedeniyle de makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 10/2/2022 tarihinde yapılmıştır. Komisyonca başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

3. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına gönderilmiştir.

III. OLAY VE OLGULAR

4. Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği şekliyle ilgili olaylar şöyledir:

5. Başvurucu 1/4/1989-14/6/2013 tarihleri arasında çalıştığı işyerinde yıllık izin ücretlerinin ödenmediği iddiasıyla Adana 3. İş Mahkemesinde (Mahkeme) 29/12/2017 tarihinde alacak davası açmıştır. Başvurucu, dava dilekçesinde talep ettiği 100 TL alacağı 28/9/2018 havale tarihli dilekçeyle 5.379,08 TL'ye yükseltmiştir. Davalı 7/11/2018 tarihli ıslaha karşı beyan dilekçesinde zamanaşımı itirazında bulunmuştur. Mahkeme 4/12/2018 tarihli kararı ile davayı kabul etmiştir. Davalı, karara karşı istinaf kanun yoluna başvurmuş ve istinaf dilekçesinde başvurusunun talebinin zamanaşımına uğradığını ileri sürmüştür.

6. Adana Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi (Bölge Adliye Mahkemesi) 12/1/2022 tarihli kararı ile mahkeme kararını kaldırmış, başvuruçunun ıslah ettiği miktarın zamanaşımına uğradığı gerekçesiyle miktar yönünden davanın reddine kesin olmak üzere karar vermiş ve 100 TL yönünden davayı kabul etmiştir. Kararın gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir:

"...

Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126. maddesinin 3. bendine göre, başkalarının maiyetinde çalışan veya müstahdemi olan kimselerin, hizmetçilerin, yevmiyecilerin ve işçilerin ücretleri hakkındaki davaların beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu belirtilmiştir. Yargıtay da anılan düzenleme uyarınca yıllık izin ücretinin beş yıllık zamanaşımına tabi olduğunu kabul etmekteydi. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra anılan Kanunda 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126/3 hükmüne yer verilmediği gerekçesiyle yıllık izin ücretinin Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesinde düzenlenen on yıllık genel zamanaşımına tabi olacağı ileri sürülmüştür. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun 147. maddesinin gerekçesinde 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 belirtilmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 147. maddesinin 1. bendine göre, "Kira bedelleri, anapara faizleri ve ücret gibi diğer dönemsel edimler" beş yıllık zamanaşımına tabidir. Yıllık ücretli izin dönemsel edim niteliğinde olup, buna ait ücret hakkında da anılan hüküm uygulanmalıdır. Nitekim 12.10.2017 tarih ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesi ile İş Kanunu'na eklenen ek 3. maddede de yıllık izin ücretinin beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu açıkça düzenlenmiştir. Her ne kadar Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlük tarihi ile İş Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlük tarihi arasında yıllık izin ücretinin 10 yıllık zamanaşımına tabi olduğu görüşünü benimsemiş ve buna göre uygulama yapmış ise de; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi ile birleşmesi sonrasında, konu yeniden tartışılarak ücretli izin alacağında zamanaşımı süresinin 5 yıl olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarih ile İş Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarih arasındaki dönemde de yıllık izin ücretinin tabi olduğu zamanaşımı süresi beş yıldır.

"...

Davacının iş sözleşmesinin 14.06.2013 tarihi itibari ile son bulmuş olması göz önünde bulundurulduğunda davacının ıslah tarihi itibari yıllık izin alacağı için 5 yıllık zaman aşımı süresinin dolduğu ve ıslah edilen miktarda alacağının zaman aşımına uğradığı anlaşılmaktadır.

"...

7. Başvuruçucu, karara karşı maddi hatanın düzeltilmesi talebinde bulunmuştur. Bölge Adliye Mahkemesi aynı gerekçelerle 15/3/2022 tarihli ek kararla talebi reddetmiştir.

8. Nihai kararı başvuruçucu 21/1/2022 tarihinde öğrenmiş ve süresi içinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

IV. İLGİLİ HUKUK

A. İlgili Mevzuat

9. 22/4/1926 tarihli ve 818 sayılı mülga Borçlar Kanunu'nun 126. maddesinin (3) numaralı bendi şöyledir:

"Aşağıdaki alacak veya davalar hakkında beş senelik müruru zaman cari olur:

...

3- 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;

..."

10. 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesi şöyledir:

"Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir."

11. 6098 sayılı Kanun'un 147. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Aşağıdaki alacaklar için beş yıllık zamanaşımı uygulanır:

1. Kira bedelleri, anapara faizleri ve ücret gibi diğer dönemsel edimler.

..."

12. 12/10/2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesiyle 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen "Zamanaşımı süresi" başlıklı ek 3. madde şöyledir:

"İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve aşağıda belirtilen tazminatların zamanaşımı süresi beş yıldır.

a) Kıdem tazminatı.

b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.

c) Kötüniyet tazminatı.

d) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat."

13. 7036 sayılı Kanun'un 16. maddesiyle 4857 sayılı Kanun'a eklenen geçici 8. madde şöyledir:

"Ek 3 üncü madde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar hakkında uygulanır.

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."

B. Yargıtay Kararları

14. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 3/10/2012 tarihli ve E.2010/22816, K.2012/32961 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...

İşveren ve işçi arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesine dayanmaktadır. İşçinin sözleşmeye aykırı şekilde işverene zarar vermesi halinde, işverenin zararının tazmini amacı ile açacağı dava Borçlar Kanununun 125 inci maddesi (6098 Sayılı TBK 146) uyarınca on yıllık zaman aşımına tabidir.

4857 sayılı Kanundan daha önce yürürlükte bulunan 1475 sayılı Yasada ücret alacaklarıyla ilgili olarak özel bir zamanaşımı süresi öngörülmediği halde, 4857 sayılı İş Kanunun 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 alacaklar, Borçlar Kanununun 126/1 maddesi (6098 Sayılı TBK 147) uyarınca beş yıllık zamanaşımına tabidir.

Yıllık izin ücreti iş sözleşmesinin feshi ile muaccel olup dönemsel bir nitelik taşımadığından, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uygulaması yönünden 10 yıllık genel zamanaşımına tabidir.

"...

15. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 19/2/2020 tarihli ve E.2020/538, K.2020/2873 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...

İşveren ve işçi arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesine dayanmaktadır. İşçinin sözleşmeye aykırı şekilde işverene zarar vermesi halinde, işverenin zararının tazmini amacı ile açacağı dava Borçlar Kanunu'nun 125. maddesi (6098 Sayılı TBK 146) uyarınca on yıllık zaman aşımına tabidir.

4857 sayılı Kanundan daha önce yürürlükte bulunan 1475 sayılı Yasada ücret alacaklarıyla ilgili olarak özel bir zamanaşımı süresi öngörülmediği halde, 4857 sayılı İş Kanunun 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 alacaklar, Borçlar Kanunu'nun 126/1 maddesi (6098 sayılı TBK 147) uyarınca beş yıllık zamanaşımına tabidir. 7036 sayılı Kanun'un 15. maddesi ile İş Kanunu'na eklenen ek 3. maddesinde de yıllık izin alacağının beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu öngörülmüştür.

"...

16. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 16/6/2021 tarihli ve E.2021/6120, K.2021/10348 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...

Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126.maddesinin 3.bendine göre, başkalarının maiyetinde çalışan veya müstahdemi olan kimselerin, hizmetçilerin, yevmiyecilerin ve işçilerin ücretleri hakkındaki davaların beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu belirtilmiştir. Yargıtay da anılan düzenleme uyarınca yıllık izin ücretinin beş yıllık zamanaşımına tabi olduğunu kabul etmekteydi. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra anılan Kanunda 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126/3 hükmüne yer verilmediği gerekçesiyle yıllık izin ücretinin Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesinde düzenlenen on yıllık genel zamanaşımına tabi olacağı ileri sürülmüştür. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun 147. maddesinin gerekçesinde 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 belirtilmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 147. maddesinin 1. bendine göre, "Kira bedelleri, anapara faizleri ve ücret gibi diğer dönemsel edimler" beş yıllık zamanaşımına tabidir. Yıllık ücretli izin dönemsel edim niteliğinde olup, buna ait ücret hakkında da anılan hüküm uygulanmalıdır. Nitekim 12.10.2017 tarih ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesi ile İş Kanunu'na eklenen ek 3. maddede de yıllık izin ücretinin beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu açıkça düzenlenmiştir. Buna göre yıllık ücretli izin alacakları fesihten itibaren 5 yıllık süre içerisinde talep edilebilir, Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarih ile İş Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarih arasındaki dönemde de yıllık izin ücretinin tabi olduğu zamanaşımı süresi beş yıldır.

"...

17. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 16/2/2022 tarihli ve E.2022/887, K.2022/1856 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...

Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126.maddesinin 3.bendine göre, başkalarının maiyetinde çalışan veya müstahdemi olan kimselerin, hizmetçilerin, yevmiyecilerin ve işçilerin ücretleri hakkındaki davaların beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu belirtilmiştir. Yargıtay da anılan düzenleme uyarınca yıllık izin ücretinin beş yıllık zamanaşımına tabi olduğunu kabul etmekteydi. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra anılan Kanunda 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126/3 hükmüne yer verilmediği gerekçesiyle yıllık izin ücretinin Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesinde düzenlenen on yıllık genel zamanaşımına tabi olacağı ileri sürülmüştür. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun 147. maddesinin gerekçesinde 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 belirtilmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 147.maddesinin 1.bendine göre, "Kira bedelleri, anapara faizleri ve ücret gibi diğer dönemsel edimler" beş yıllık zamanaşımına tabidir. Yıllık ücretli izin dönemsel edim niteliğinde olup, buna ait ücret hakkında da anılan hüküm uygulanmalıdır. Nitekim 12.10.2017 tarih ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesi ile İş Kanunu'na eklenen ek 3. maddede de yıllık izin ücretinin beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu açıkça düzenlenmiştir. Her ne kadar Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlük tarihi ile İş

Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlük tarihi arasında Dairemiz yıllık izin ücretinin 10 yıllık zamanaşımına tabi olduğu görüşünü benimsemiş ve buna göre uygulama yapmış ise de; Dairemizin Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi ile birleşmesi sonrasında, konu yeniden tartışılarak ücretli izin alacağında zamanaşımı süresinin 5 yıl olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarih ile İş Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarih arasındaki dönemde de yıllık izin ücretinin tabi olduğu zamanaşımı süresi beş yıldır.

..."

V. İNCELEME VE GEREKÇE

18. Anayasa Mahkemesinin 14/10/2025 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Mahkemeye Erişim Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvurucunun İddiaları

19. Başvurucu 4857 sayılı Kanun'un geçici 8. maddesinin ve ek 3. maddesinin yürürlüğe girdikten sonra sona eren iş sözleşmelerinde uygulanabileceğini, zamanaşımı süresinin on yıl olduğunu, açık hükümlere rağmen hatalı değerlendirme yapıldığını, adil yargılanma hakkı ile çalışma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

2. Değerlendirme

20. Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir."

21. Anayasa Mahkemesi, olayların başvuru tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder. Başvurucunun şikâyetlerinin özü işçilik alacağıyla ilgili davada zamanaşımına dair değerlendirmenin yanlış yapıldığı hususuna ilişkin olduğundan başvuru bütün olarak adil yargılanma hakkının güvencelerinden olan mahkemeye erişim hakkı kapsamında incelenmiştir.

a. Kabul Edilebilirlik Yönünden

22. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğu karar verilmesi gerekir.

b. Esas Yönünden

i. Müdahalenin Varlığı ve Hakkın Kapsamı

23. Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrasında herkesin yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddiada bulunma ve savunma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla mahkemeye erişim hakkı, Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan hak

arama özgürlüğünün bir unsurudur. Diğer yandan Anayasa'nın 36. maddesine "*adil yargılanma*" ibaresinin eklenmesine ilişkin gerekçede Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde de güvence altına alınan adil yargılanma hakkının madde metnine dâhil edildiği vurgulanmıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni (Sözleşme) yorumlayan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Sözleşme'nin 6. maddesinin (1) numaralı fıkrasının mahkemeye erişim hakkını içerdiğini belirtmektedir (*Özbakım Özel Sağlık Hiz. İnş. Tur. San. ve Tic. Ltd. Şti.* [2. B.], B. No: 2014/13156, 20/4/2017, § 34).

24. Mahkemeye erişim hakkı bir uyumsuzluğu mahkeme önüne taşıyabilmek ve uyumsuzluğun etkili bir şekilde karara bağlanmasını isteyebilmek anlamına gelmektedir (*Özkan Şen* [2. B.], B. No: 2012/791, 7/11/2013, § 52).

25. Zamanaşımı gerekçesiyle davanın kısmen reddedilerek esasının incelenmemesinin mahkemeye erişim hakkına bir müdahale teşkil ettiği açıktır.

ii. Müdahalenin İhlal Oluşturup Oluşturmadiğı

26. Anayasa'nın 13. maddesi şöyledir:

"Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz."

27. Yukarıda anılan müdahale, Anayasa'nın 13. maddesinde belirtilen koşulları yerine getirmedigi müddetçe Anayasa'nın 36. maddesinin ihlalini teşkil edecektir.

28. Bu sebeple müdahalenin Anayasa'nın 13. maddesinde öngörülen ve somut başvuruya uygun düşen kanun tarafından öngörülme, haklı bir sebebe dayanma, ölçülülük ilkesine aykırı olmama koşullarına uygun olup olmadığının belirlenmesi gerekir.

(1) Kanunilik Ölçütüne İlişkin Genel İlkeler

29. Anayasa'nın temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması rejimini düzenleyen 13. maddesinde hak ve özgürlüklerin ancak kanunla sınırlanabileceği temel bir ilke olarak benimsenmiştir (kanunilik şartına başka bağlamalarda dikkat çeken kararlar için bkz. *Sevim Akat Eşki* [1. B.], B. No: 2013/2187, 19/12/2013, § 36; *Tuğba Arslan* [GK], B. No: 2014/256, 25/6/2014, § 82; *Hayriye Özdemir* [2. B.], B. No: 2013/3434, 25/6/2015, §§ 56-61; *Halk Radyo ve Televizyon Yayıncılık A.Ş.* [GK], B. No: 2014/19270, 11/7/2019, § 35; *Hamit Yakut* [GK], B. No: 2014/6548, 10/6/2021, § 76; *Atilla Yazar ve diğerleri* [GK], B. No: 2016/1635, 5/7/2022, § 100).

30. Hak ve özgürlükler ile bunlara yapılacak müdahalelerin ve sınırlandırmaların kanunla düzenlenmesi bu haklara ve özgürlüklere keyfî müdahaleyi engelleyen, hukuk güvenliğini sağlayan demokratik hukuk devletinin en önemli unsurlarından biridir (*Tahsin Erdoğan* [2. B.], B. No: 2012/1246, 6/2/2014, § 60).

31. Müdahalenin kanuna dayalı olması öncelikle şekli manada bir kanunun varlığını zorunlu kılar. Şekli manada kanun, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından Anayasa'da belirtilen usule uygun olarak kanun adı altında çıkarılan düzenleyici yasama

işlemidir. Hak ve özgürlüklere müdahale edilmesi ancak yasama organınca kanun adı altında çıkarılan düzenleyici işlemlerde müdahaleye inkân tanıyan bir hükmün bulunması şartına bağlıdır. TBMM tarafından çıkarılan şekli anlamda bir kanun hükmünün bulunmaması hakka yapılan müdahaleyi anayasal temelden yoksun bırakır (*Ali Hıdır Akyol ve diğerleri* [GK], B. No: 2015/17510, 18/10/2017, § 56; *Tuğba Arslan*, § 96; *Fikriye Aytin ve diğerleri* [1. B.], B. No: 2013/6154, 11/12/2014, § 34).

32. Somut olayda başvurunun davasının bir kısmı zamanaşımı nedeniyle reddedilmiştir. Mahkeme, gerekçesinde 6098 sayılı Kanun'un 147. maddesinin (1) numaralı bendine ve 4857 sayılı Kanun'un ek 3. maddesine dayanmıştır. Dolayısıyla anılan kanun hükümleri gözetildiğinde başvurunun mahkemeye erişim hakkına yapılan müdahalenin kanuni dayanağının olduğu görülmüştür.

(2) Meşru Amaç

33. Dava açmanın bir süreye bağlanmasının meşru amacının ne olduğu hususu benzer nitelikteki başvurularda Anayasa Mahkemesi tarafından müteaddit defa incelenmiştir. Anayasa Mahkemesi, bu incelemelerinde idari işlem ya da eylemlere karşı açılacak davalarda süre koşulu öngörülmesinin en genel ifadesiyle idari istikrarın sağlanması şeklinde meşru bir amacı bulunduğuna işaret etmiştir (daha ayrıntılı değerlendirme için bkz. *Ayşe Yıldırım* [1. B.], B. No: 2014/5, 25/10/2017, §§ 54, 55; *Fatma Altuner* [2. B.], B. No: 2014/17714, 26/10/2017, §§ 48, 49; *Çölbeyi Lojistik Nakliyat Gümrükleme Denizcilik İnşaat Turizm Sanayii ve Ticaret Limitet Şirketi* [1. B.], B. No: 2014/12354, 9/11/2017, § 52).

(3) Ölçülülük

34. Davanın bir kısım alacak yönünden zamanaşımı nedeniyle reddedilmesine ilişkin değerlendirmeye başvurunun mahkemeye erişimine getirilen sınırlamanın ölçülü olup olmadığı ve başvurucuya ağır bir yük getirip getirmediği hususlarının incelenmesi gerekir.

(a) Genel İlkeler

35. Anayasa'nın 13. maddesi uyarınca hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında dikkate alınacak ölçütlerden biri olan ölçülülük, hukuk devleti ilkesinden doğmaktadır. Hukuk devletinde hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması istisnai bir yetki olduğundan bu yetki ancak durumun gerektirdiği ölçüde kullanılması koşuluyla haklı bir temele oturabilir. Yetkilerin hak ve özgürlüklerinin somut koşulların gerektirdiğinden daha fazla sınırlandırılması kamu otoritelerine tanınan yetkinin aşılması anlamına geleceğinden hukuk devletiyle bağdaşmaz (AYM, E.2013/95, K.2014/176, 13/11/2014).

36. Ölçülülük ilkesi elverişlilik, gereklilik ve orantılılık olmak üzere üç alt ilkeden oluşmaktadır. Elverişlilik öngörülen müdahalenin ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmasını, gereklilik ulaşılmak istenen amaç bakımından müdahalenin zorunlu olmasını yani aynı amaca daha hafif bir müdahale ile ulaşılmamasının mümkün olmamasını, orantılılık ise bireyin hakkına yapılan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç arasında makul bir dengenin gözetilmesi gerekliliğini ifade eder (AYM, E.2011/111, K.2012/56, 11/4/2012; E.2013/66, K.2014/19, 29/1/2014; E.2016/16, K.2016/37, 5/5/2016; *Mehmet Akdoğan ve diğerleri* [1. B.], B. No: 2013/817, 19/12/2013, § 38).

37. Mahkemeye erişim hakkının sınırlandırılması için seçilen aracın öngörülen amaca ulaşılabilmesi bakımından elverişli olması gerekir. Ayrıca seçilen araç bu hakkı en az zedeleyici nitelikte olmalıdır. Bununla birlikte hakkı daha az zedeleyen aracın tercih edilmesi gerektiğinin söylenebilmesi için söz konusu araç aynı amacı gerçekleştirmeye uygun olmalıdır. Daha hafif sınırlama teşkil eden aracın tercih edilmesi hâlinde öngörülen amaç gerçekleşmeyecek ise daha ağır müdahale oluşturan aracın seçimi hususundaki tercih, Anayasa'ya aykırı olmaz. Bunun dışında hangi müdahale aracının tercih edileceği hususunda kamu otoritelerinin belli ölçüde takdir yetkisi vardır (*Mustafa Berberoğlu* [2. B.], B. No: 2015/3324, 26/2/2020, § 48).

38. Öte yandan mahkemeye erişim hakkına yönelik müdahaleler orantılı olmalıdır. Orantılılık, amaç ile araç arasında adil bir denge kurulmasını gerektirir. Buna göre mahkemeye erişim hakkına getirilen sınırlamayla ulaşılmak istenen meşru amaç ve başvurunun mahkemeye erişim hakkından yararlanmasındaki bireysel yarar arasında makul bir orantı kurulmalıdır. Hedeflenen amaca ulaşıldığında elde edilecek kamusal yararla kısımlandığında sınırlama ile kişiye yüklenen külfetin aşırı ve orantısız olmaması gerekir (*Mustafa Berberoğlu*, § 49).

(b) İlkelerin Olaya Uygulanması

39. Somut olayda başvurunun yıllık izin alacağına ilişkin talebi ıslah ettiği tutar bakımından beş yıllık zamanaşımı süresinin dolduğu gerekçesiyle reddedilmiştir. Başvurucu, 4857 sayılı Kanun'un geçici 8. ve ek 3. maddesinin yürürlüğe girdikten sonra sona eren iş sözleşmelerine uygulanabileceğini, zamanaşımı süresinin on yıl olduğunu, açık hükümlere rağmen hatalı değerlendirme yapıldığını ileri sürmüştür.

40. 818 sayılı mülga Kanun'un 126. maddesinin (3) numaralı bendinde işçilerin ücretleri hakkındaki davalarda beş yıllık zamanaşımının uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Bu Kanun yerine 1/7/2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Kanun'da ise 818 sayılı mülga Kanun'un 126. maddesinin (3) numaralı bendine yer verilmemiştir. Bu sebeple Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir dönem içtihatlarında yıllık izin alacağının 6098 sayılı Kanun'un 146. maddesi gereğince on yıllık zamanaşımı süresine tabi olacağı değerlendirmesini yapmıştır (bkz. § 16). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise ücret niteliği ağır basan işçilik alacaklarında 6098 sayılı Kanun'un 147. maddesinin (1) numaralı bendi uyarınca beş yıllık zamanaşımının uygulanabileceği değerlendirmesini yapmıştır (bkz. § 17). 7036 sayılı Kanun'un 15. maddesiyle 4857 sayılı Kanun'a eklenen ek 3. madde ile yıllık izin ücretinin beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu kesin bir biçimde hüküm altına alınmıştır. Bu madde ise 25/10/2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

41. Bir önceki paragrafta işaret edildiği üzere Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1/7/2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanun'un 25/10/2017 tarihinde yürürlüğe giren ek 3. maddesi arasındaki dönemde feshedilen iş sözleşmelerinde yıllık izin ücretleri yönünden on yıllık zamanaşımı süresinin uygulanacağı değerlendirmesini yapmakta iken Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise beş yıllık zamanaşımı süresinin uygulanması gerektiği değerlendirmesini yapmıştır. Her iki Dairenin birleşmesinden sonra ise Yargıtay 9. Hukuk Dairesi içtihadından dönmüş ve 6098 sayılı Kanun'un 147. maddesinin gerekçesinde hizmet sözleşmesi hükümlerine göre çalışanların *dönemsel edimler* niteliğindeki ücret alacaklarının aynı maddenin (1) numaralı bendi kapsamına girmesi nedeniyle 818 sayılı mülga Kanun'un 126. maddesinin (3) numaralı bendindeki hükmün ayrıca düzenlenmesine gerek görülmediğine işaret etmiştir. Daha sonra 6098 sayılı Kanun'un 147. maddesinin (1) numaralı

bendine göre “*kira bedelleri, anapara faizleri ve ücret gibi diğer dönemsel edimler*”in beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu tespitini yapmış ve yıllık ücretli izin alacağının dönemsel edim niteliğinde olduğu, buna ait ücret hakkında da anılan hükmün uygulanması gerektiği sonucuna varmıştır.

42. Yukarıda açıklanan tespitler ışığında somut olaya bakıldığında başvurunun iş akdinin 14/6/2013 tarihinde feshedildiği ve beş yıllık süre geçtikten sonra 28/9/2018 tarihinde işlah talebinde bulunduğu görülmüştür. Başvurucunun işlah konu alacak talebinin zamanaşımı nedeniyle reddedilmesine ilişkin uygulamanın kanuni bir dayanağı bulunduğu ve meşru bir amaca yönelik olduğu, Bölge Adliye Mahkemesince ulaşılan sonucun önceki paragraflarda işaret edilen değerlendirmeler kapsamında hukuki güvenlik ve belirlilik ilkeleri bağlamında, öngörülebilirlik sınırları içinde gözetilen meşru amaçla korunmak istenen hak açısından orantılı olduğu, yapılan uygulamanın başvurunun mahkemeye erişim hakkını zedelediği sonucuna ulaşılmıştır.

43. Başvurucu 4857 sayılı Kanun'un geçici 8. maddesine aykırı karar verildiğini ileri sürmüştü de netice olarak yıllık izin alacağının beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu yorumu dikkate alındığında bu maddenin somut olayda uygulanamayacağı değerlendirildiğinden başvurunun belirtilen iddiaları yerinde görülmemiştir.

44. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişim hakkının ihlal edilmediğine karar verilmesi gerekir.

B. Makul Sürede Yargılanma Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

45. Başvurucu, makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğini iddia etmiştir.

46. 9/1/2013 tarihli ve 6384 sayılı Tazminat Komisyonunun Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Kanun'da değişiklik yapan 2/3/2024 tarihli ve 7499 sayılı Kanun uyarınca üç ay içinde yapılacak müracaat üzerine makul süre şikâyetlerinin Tazminat Komisyonu tarafından inceleneceği düzenlenmiştir. Nitekim Anayasa Mahkemesi *Ahmet Kartalkuş* ([2. B.], B. No: 2019/39635, 19/3/2024) kararında ilk bakışta ulaşılabilir olan ve ihlal iddialarıyla ilgili başarı şansı sunma ve yeterli giderim sağlama kapasitesi olduğu görülen Tazminat Komisyonuna başvuru yolu tüketilmeden yapılan başvurunun incelenmesinin bireysel başvurunun *ikincil niteliği* ile bağdaşmayacağı sonucuna ulaşmıştır. Somut başvuruda, anılan kararda açıklanan ilkelerden ve ulaşılan sonuçtan ayrılmayı gerektiren bir durum bulunmamaktadır.

47. Açıklanan gerekçelerle başvurunun bu kısmının diğer kabul edilebilirlik koşulları yönünden incelenmeksizin *başvuru yollarının tüketilmemesi* nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. 1. Mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

2. Makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın *başvuru yollarının tüketilmemesi* nedeniyle KABUL EDİLEMEZ OLDUĞUNA,

B. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişim hakkının İHLAL EDİLMEDİĞİNE,

C. Yargılama giderlerinin başvuru üzerinde BIRAKILMASINA,

D. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE, 14/10/2025 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.