

T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

4857 SAYILI İŞ KANUNU KAPSAMINDA
YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yasin UĞURER

Danışman
Dr. Öğretim Üyesi Cavit DEMİRAL

2019
KIRIKKALE

T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

4857 SAYILI İŞ KANUNU KAPSAMINDA
YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yasin UĞURER

Danışman
Dr. Öğretim Üyesi Cavit DEMİRAL

2019
KIRIKKALE

KABUL-ONAY

Dr. Öğretim Üyesi Cavit DEMİRAL danışmanlığında Yasin UĞURER tarafından hazırlanan “4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yıllık Ücretli İzin Hakkı” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

19/02/2019

(İmza)

Doç. Dr. İştar CENGİZ (Başkan)

[İmza]

Dr. Öğretim Üyesi Cavit DEMİRAL (Üye)

[İmza]

Dr. Öğretim Üyesi Nurdan ORBAY ORTAÇ (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../2019

Prof. Dr. İsmail AYDOĞAN

Enstitü Müdürü

KİŞİSEL KABUL

Yüksek Lisans olarak sunduğum “4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yıllık Ücretli İzin Hakkı” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve faydalandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak faydalanılmış olduğunu beyan ederim. 18.02.2019

Yasin UĞURER

ÖZ

Uğurer, Yasin, “4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale, 2019.

İnsanın yaşam döngüsünde her çalışma, yorgunluğu beraberinde getirir. Yorgunluk dinlenmeyle giderilir ve ancak dinlenen insan tekrar çalışabilir. Döngüye göre, hayatını idame ettirebilmek için çalışmak zorunda olan insan, çalışmak için de dinlenmek zorundadır. Yaşamını her şeyden önce sağlığına borçlu olan insanın dinlenme hakkından mahrum kalarak verimli bir çalışma göstermesi beklenemez.

Anayasa’da dinlenme hakkı kapsamında ele alınmakla birlikte yıllık ücretli izin hakkı dinlenme temel olmak üzere eğlenme, öğrenme ve kişisel gelişim için gerekli olan serbest zamanı da en geniş şekilde sağlayan bir insan hakkıdır.

Çalışmamızın amacı, önemi ifade edilen Anayasal dinlenme hakkının hukukumuzdaki en önemli görünümü olan yıllık ücretli izin hakkını mevzuat, öğreti ve yargı kararları ışığında öz bir biçimde incelemektir. Bunu yaparken konunun kapsamlı oluşu gözetilerek yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ekseninde değerlendirme yapılmış ve çalışmanın kapsamı bu kanun ve yönetmelik hükümleriyle sınırlandırılmıştır.

Araştırmamız sırasında ülkemizde bu hakkın kullanımına dair uygulamada kronikleşmiş bir kısım sorunların olduğunu fark ederek bu sorunların sebeplerini irdeleyip bunlara ilişkin kısa çözüm önerilerini ifade etmeye çalıştık.

Çalışmamızın ilk bölümünde yıllık ücretli izin hakkının temel esasları ve hakkın kazanılma şartlarını, ikinci bölümde yıllık ücretli iznin kullanımını inceleyecek ve son bölümde bu hakla ilgili ortaya çıkan sorun ve uyuşmazlıkları belirterek bunlara ilişkin çözüm yollarını yargı kararları ışığında ele almaya çalışacağız.

Anahtar Kelimeler: 4857 sayılı İş Kanunu, yıllık ücretli izin hakkı, yıllık izin ücreti, dinlenme hakkı.

ABSTRACT

Uğurer, Yasin, “ Annual paid leave rights within the scope of Labour Law No.4857”, Master’s Thesis Kırıkkale, 2019

Every work in the life cycle of human brings fatigue with it. Fatigue is relieved by rest and only the rested person can work again. According to this cycle, the person who has to work in order to maintain his/her life must also rest for work. To perform an efficient work by being deprived of the right to rest cannot be expected from a person who owes his/her life to his/her health first of all.

In addition to be considered within the scope of Right to Rest in the Constitution, paid annual leave right is a fundamental human right providing the leisure time extensively which is necessary for especially resting, having leisure, learning and personal development.

The aim of our study is to examine the paid annual leave right which is the most important appearing of the Constitutional right to rest in our Judicial system, in the light of legislation, doctrines and jurisprudence. While doing so, the issue has been assessed on the axis of Labor Law No.4857 and Regulations on paid annual leave, by considering the large scope of the topic, and the content of the study is limited to the provisions of this law and regulation.

During our research, we realized that there are some chronic problems in the application of this right in our country, besides we tried to investigate the causes of these problems and suggest their short solutions.

In the first chapter of our study, we handled the basic principles of the paid annual leave right and the conditions of having this right. In the second chapter, we’ve examined in detail about the usage of paid annual leave and in the last chapter, by highlighting the problems and disputes that is related to this right, we’ve try to address the solutions in the light of judicial decisions.

Key words: Labor Law No.4857, annual paid leave rights, annual leave pay, leave rights.

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
a.g.e.	: adı geçen eser
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AY	: Anayasa
BK.	: Borçlar Kanunu
Bkz.	: bakınız
C.	: Cilt
CMK	: Ceza Muhakemesi Kanunu
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E.	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
GÜHFD	: Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HTK	: Hafta Tatili Kanunu
İİK.	: İcra ve İflas Kanunu
İK	: İş Kanunu
İMİK	: İş Mahkemeleri Kanunu
ILO	: International Labor Organization
İÜHFİM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası

K.	: Karar
Kab. K.	: Kabahatler Kanunu
LİHSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	: Madde
RG	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
S.K.	: Sayılı Kanun
STİSK	: Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	: Tarih
TAAD	: Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
UYAP	: Ulusal Yargı Ağı Projesi
Uzm.	: Uzman
vd.	: ve devamı
Y.	: Yargıtay
YÜİY.	: Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği

İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT	iii
KISALTMALAR	iv
İÇİNDEKİLER	vi
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ TANIMI, UNSURLARI, AMACI, HUKUKİ NİTELİĞİ, HUKUKİ DAYANAKLARI İLE YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANMA ŞARTLARI

I. YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN TANIMI, UNSURLARI, AMACI VE HUKUKİ NİTELİĞİ.....	4
A. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Tanımı Ve Unsurları	4
B. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Amacı	6
C. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Hukuki Niteliği.....	8
II. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ HUKUKİ DAYANAKLARI.....	9
A. Hukuki Dayanakları	9
1. Uluslararası Hukukî Düzenlemeler.....	10
a. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.....	10
b. Avrupa Sosyal Şartı	11
c. Roma Antlaşması	12
d. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri	12
e. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Tavsiye Kararları	12
f. Avrupa Birliği(AB) Konsey Direktifleri.....	12
2. Türk Hukukundaki Düzenlemeler	13
a. 1982 Anayasası.....	13
b. 4857 Sayılı İş Kanunu	13
c. Türk Borçlar Kanunu.....	13

d. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği	14
e. İlgili Diğer Mevzuat	14
III. YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANMA ŞARTLARI.....	14
A. Genel Olarak.....	14
B. İş Sözleşmesi	15
1. İş Görme (Çalışma) Unsuru	16
2. Ücret Unsuru.....	16
3. Bağımlılık(Tabiiyet) Unsuru.....	17
C. Bir yıllık Bekleme Süresi.....	18
1. Genel Olarak	18
2. Fiilen Çalışılan Süreler	20
3. Çalışılmış Sayılan Süreler.....	27
a. İşçinin Kaza Veya Hastalık Nedeniyle İşe Gidemediği Süreler (m. 55/a). 28	
b. Kadın İşçilerin Doğumdan Önce Ve Sonra Çalıştırılmadıkları Süreler (m. 55/b)	28
c. İşçinin Muvazzaf Askerlik Hizmeti Dışındaki Askerlik Görevi Nedeniyle İşine Gidemediği Süreler (m. 55/c).....	30
d. Zorlayıcı Sebepler Yüzünden İşe Gidilemeyen Süreler (m. 55/d).....	31
e. İş Kanunu m. 66’da Belirtilen Süreler (m. 55/e).....	32
f. Hafta Tatili, Ulusal Bayram, Genel Tatil Günleri (m. 55/f)	34
g. Röntgen Muayenehanelerinde Çalışanlara Verilmesi Gereken İzinler (m. 55/g)	36
h. İşçilerin Katıldıkları Kurul / Komisyon / Toplantılar Yüzünden İşe Gidemedikleri Süreler (m. 55/h)	37
i. Ek 2. Maddede Sayılan İzin Süreleri, İşçilere Evlenme Ve Ölüm Nedeniyle Verilen İzinler (m. 55/ı)	38
j. İşveren Tarafından Verilen Diğer İzinler İle 65’inci Maddedeki Kısa Çalışma Süreleri (m. 55/j)	39
k. İşçiye Verilmiş Bulunan Yıllık Ücretli İzin Süresi (m. 55/k)	40
D. İşçinin Yaptığı İşin Süreksiz İşler İle Mevsim Ve Kampanya İşlerinden Olmaması.....	41
1. Süreksiz İşlerden Olmaması	41
2. Yapılan İşin Niteliği Gereği Bir Yıldan Az Süren Mevsimlik İşlerden Ve Kampanya İşlerinden Olmaması.....	42

2. BÖLÜM

YILLIK ÜCRETLİ İZİN UYGULAMASI

I. YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ VE YOL İZİNİ.....	48
A. Yıllık Ücretli İzin Süreleri	48
B. Yol İzni	50
II. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKINA HÂKİM OLAN TEMEL İLKELER.....	51
A. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Vazgeçilmez Bir Hak Olması	52
B. İzni Kullanmanın Zorunlu Olması	53
C. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Devredilememesi.....	57
D. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Bölünmezliği	57
E. Yıllık İzinde Çalışma Yasağı	58
F. İşçiye Verilen Diğer İzinlerin Yıllık İzinden Mahsup Edilememesi.....	60
III. İZİNİN KULLANIM ZAMANI.....	61
A. Bireysel Olarak Kullanımı.....	61
B. Toplu Olarak Kullanımı.....	64
IV. İZİN SÜRESİNDEN SAYILMAYACAK SÜRELER	65
A. Ulusal Bayram ve Genel Tatil İle Hafta Tatili Günleri	65
B. Grevde Ve Lokavtta Geçen Süreler	66
C. Yıllık Ücretli İzne Rastlayan Hastalık Günleri.....	67
D. Fesih Bildirim Süreleri Ve Yeni İş Arama İzni Süreleri	68
V. YILLIK İZİN ÜCRETİ	69
A. İş Akdinin Devamında Yıllık İzin Ücreti	69
B. İş Akdinin Sona Ermesinde Yıllık İzin Ücreti.....	71
C. Ödenmeyen Yıllık İzin Ücreti Alacağına Uygulanacak Faiz	76
D. Yıllık İzin Ücreti Alacağına Zamanaşımı.....	79

3. BÖLÜM

YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKINA İLİŞKİN İHTİLAFLAR

I. YARGI YOLU (HUKUK DAVALARI).....	82
-------------------------------------	----

A. Genel Olarak.....	82
B. İş Akdinin Devamında Ortaya Çıkan Uyuşmazlıklar.....	82
1. Eda Davası.....	82
2. Tespit Davası.....	83
C. İş Akdi Sona Erdikten Sonra Ortaya Çıkan Uyuşmazlıklar.....	84
1. Eda Davası.....	84
2. Tespit Davası.....	85
D. Davaların Özellikleri.....	86
1. Davanın Tarafları.....	86
2. Görevli Mahkeme.....	86
3. Yetkili Mahkeme.....	87
4. Yargılama Usulü.....	87
5. Zorunlu Arabuluculuk.....	88
6. Kanun Yolları.....	90
a. İstinaf.....	90
b. Temyiz.....	90
7. İspat Yükü Ve Deliller.....	90
II. İDARİ(CEZAİ) YAPTIRIMLAR.....	96
A. İdari Para Cezası.....	96
1. İdari Para Cezası Gerektiren Haller.....	96
a. Yıllık Ücretli İznin İK'nun 56. Maddesine Aykırı Olarak Bölünmesi.....	97
b. İzin Ücretinin İK'nun 57. Maddesinin Üç Ve Dördüncü Fıkralarında Belirtilen Usule Aykırı Olarak Ödenmesi Veya Eksik Ödenmesi.....	97
c. Yıllık Ücretli İzin Kullanılmadan İş Akdinin Sona Ermesi Halinde İzin Ücretinin Ödenmemesi.....	98
d. Yıllık Ücretli İznin Kullanılmaması Veya Eksik Kullanılması.....	98
2. İdari Para Cezasına İtiraz.....	99
SONUÇ.....	101
KAYNAKÇA.....	104

GİRİŞ

Tarihin en eski çağlarından buyana var olan çalışma olgusu, güç, nüfuz, sosyal sınıf veya ırk gibi ayırt edici unsurların etkisiyle çalışan ve çalıştıran olmak üzere iki ayrı sınıfın oluşmasını sağlamış, bu iki kesim arasındaki ilişki tarihin akışı içinde uzun bir dönem adeta köle efendi ilişkisi biçiminde kendini göstermiş, 20. yüzyılın ilk yarısıyla birlikte sosyal devlet ilkesinin ağırlığını hissettirmesiyle artık işçinin sosyal hayatın vazgeçilmez ve onurlu bir üyesi olduğu tüm açıklığıyla görülmeye başlanmıştır.

Önceleri bir nevi efendi olan işveren emrinde yorulduğunu dahi dile getiremeden çalışan işçi, onun lutfuna ve insafına göre belki çok kısa sürelerle dinlenme imkanı bulabilmekle birlikte çoğu zaman bu imkandan yoksun olarak yaşamak zorunda kalıyordu. İşsizliğin yaygın, işgücü arzının çok fazla olduğu, işçi ve işveren sınıfları arasındaki güç dengesizliğinin uçurumlarla ifade edildiği bir dünyada, iş ilişkisinin zayıf tarafı olan işçi sınıfını korumak, güç dengesizliği içinde ezilen taraf olmasını önlemek ve haklar dengesini sağlamak yönündeki çabalar sosyal devlet ilkesi çevresinde toplanarak sosyal bir hukuk dalı olan iş hukukunun doğmasını neticelemiştir.

İş hukukunun sosyal bir hukuk dalı olarak ortaya çıkmasıyla birlikte bir yandan aşırı uzun olan çalışma süreleri insanî sınırlara indirilirken diğer taraftan dinlenmenin işçilerin bir hakkı olduğu birçok dünya ülkesinde kabul edilmiştir. Bu çerçevede günlük, haftalık ve yıllık olarak işçilerin dinlendirilmesi yönünde düzenlemeler yapılmış olup hukukumuzda da gerek 1961 gerek 1982 Anayasasının sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler kısmında çalışanların dinlenmeye hakkı olduğu hükme bağlandıktan sonra yıllık izin hakkına yer verilmiştir. Diğer tüm dinlenme sürelerinden daha uzun olan yıllık ücretli izin, işçilerin ihtiyaç duyduğu dinlenmeyi diğer izinlere oranla daha uzun süre ve daha etkili biçimde sağlamayı amaçlamaktadır.

Yorucu bir yılın sonunda işçilerin diğer izinlere oranla daha uzun bir süre işyerinden uzak kalarak dinlendirilmesi, yapılan işe daha iyi odaklanarak, daha

verimli ve istekli bir şekilde çalışmalarını sağlayacak ve neticede bu durum işverenlerin ve ülke ekonomisinin de yararına olacaktır.

Önemine binaen yıllık ücretli izinle ilgili 20. yüzyılda birçok uluslar arası sözleşme kaleme alınmış, zamanla bu hak ulusal mevzuatlarda da gerektiği gibi yer bulmaya başlamıştır. Hukukumuzda yıllık ücretli izin hakkına dair ilk düzenleme 1952 tarihli kısa adı Basın İş Kanunu¹ olan kanunla yapılmış ve böylece bu hak ilk olarak basın işçilerine tanınmıştır. Ardından 1954 yılında çıkarılan Deniz İş Kanunu² ile gemi adamlarına da yıllık ücretli izin hakkı verilmiştir³. Bunlar dışında kalan işçi sınıfı mevcut çalışanların büyük çoğunluğunu oluşturmakta olup bu hakka ancak 1960 yılında kavuşabilmiştir. 1960 yılında yapılan yasal düzenlemeyle 7467 sayılı Yıllık İzin Kanunu⁴ mevzuatımıza kazandırılmış ve böylece o tarihte yürürlükte bulunan 3008 sayılı İş Kanunu kapsamında bulunan tüm işçilerin yıllık ücretli izin hakkı ilk defa yasal güvenceye kavuşmuştur.

Türk yasa koyucusu daha sonraki süreçte sırasıyla 931 sayılı İş Kanunu⁵ ve 1475 sayılı İş Kanunu'nu⁶ yürürlüğe koymuş ve yirmi birinci yüzyılın başlarına kadar da 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükte kalarak uygulanmaya devam etmiştir. 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun⁷ yürürlüğe girmesiyle birlikte yıllık ücretli izinle ilgili düzenlemeler yaklaşık olarak günümüzdeki halini almıştır. Bugüne gelindiğinde yıllık ücretli izin hakkı 4857 sayılı İş Kanunu ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği⁸ ile düzenlenmiş bulunmaktadır.

1961 Anayasası ile ilk kez anayasal bir dayanağa ve güvenceye kavuşan yıllık ücretli izin hakkı anayasanın “Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler” bölümünde düzenlenmiştir. Anayasanın 44. maddesinde “her çalışan dinlenme hakkına sahiptir. Ücretli hafta ve bayram tatili ve ücretli yıllık izin hakkı kanunla düzenlenir” hükmü getirilmiştir.

¹ Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, RG, 20.06.1952, S. 8140.

² RG, 20.03.1954, S. 8663.

³ Ercan Akyiğit, *1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin,(Yıllık Ücretli İzin)* Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2000, 39.

⁴ RG, 15.04.1960, S. 10481.

⁵ RG, 12.08.1967, S. 12672.

⁶ RG, 01.09.1971, S. 13943.

⁷ RG, 10.06.2003, S. 25134.

⁸ RG, 03.03.2004, S. 25391.

Bu düzenlemeye benzer şekilde 1982 Anayasasının “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlıklı üçüncü bölümünde de yer verilen bu hak “Çalışma Şartları Ve Dinlenme Hakkı” alt başlıklı 50. maddede ifadesini bulmuştur. Bu hükme göre “Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.”

Bu çalışmamızın amacı işçinin dinlenme hakkının en önemli görünümü olan yıllık ücretli izin hakkının güncel yargısal içtihatlar da gözetilerek olabildiğince öz bir şekilde incelenmesidir. Konunun kapsamına binaen bu hakkın yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde ele alınması ve bu kanunla sınırlı olarak incelenmesi yoluna gidilmiştir. Çalışmamız üç bölümden oluşmakta olup birinci bölümde yıllık ücretli izin hakkının tanımı, unsurları, amacı, hukuki niteliği, hukuki dayanakları ile yıllık ücretli izne hak kazanma şartları; ikinci bölümde yıllık ücretli iznin uygulaması; üçüncü bölümde ise yıllık ücretli izin hakkına ilişkin ihtilaflar ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

1. BÖLÜM

YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ TANIMI, UNSURLARI, AMACI, HUKUKİ NİTELİĞİ, HUKUKİ DAYANAKLARI İLE YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANMA ŞARTLARI

I. YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN TANIMI, UNSURLARI, AMACI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

A. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Tanımı Ve Unsurları

Öğretide yıllık ücretli iznin çok çeşitli tanımları yapılmıştır. Hemen bütün yazarlar bunun işçinin dinlenme hakkının bir görünümü olduğunu ifade etmekte olup⁹ kimi yazarlar buna ek olarak işverenin işçiyi çalışmak borcundan kurtarması olgusundan hareketle bu izni tanımlama yoluna gitmişlerdir¹⁰.

Her konuda olduğu gibi bu kavram hakkında da çok farklı tanımlar yapmak mümkün olmakla birlikte veciz bir deyişte de ifade edildiği gibi yapılacak olan tanımın “efradını câmi, ağyarına mâni” yani tüm özelliklerini kapsayan ve fakat tüm farklılıkları da dışlayan bir nitelikte olması elzemdir.

Bizim yapacağımız tanıma göre de yıllık ücretli izin; yıl boyunca¹¹ türlü zorluklar altında çalışan ve uzun süren bu zorlu çalışmayla yorulan işçilerin etkili bir şekilde dinlendirilmesi amacıyla işverence ücretinin de ödenmek suretiyle diğer izinlerden farklı olarak *az çok uzunca bir süre* çalışma yükümlülüğünden

⁹ Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, *İş hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul 2018, s.729 ; A. Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/E. Tuncay Kaplan Senyen, *İş Hukuku*, Gazi Kitabevi, 6. Baskı, Ankara, 2013, s. 266; Kenan Tunçomağ/ Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayınları, 5. Bası, İstanbul, 2008, s. 168; Sarper Sözek, *İş Hukuku, Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku*, Beta Yayınları, 17. Baskı, İstanbul, 2019, s. 826;

¹⁰ Ercan Akyiğit, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda Yıllık Ücretli İzin” ; *Legal İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* ; 29/2011; s. 119.

¹¹ 4857 sayılı İK'nun 53. Maddesine göre işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. 6098 sayılı TBK'nun 422. Maddesinde de ‘İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere... ücretli yıllık izin vermeye yükümlüdür.’ hükmü bulunmaktadır.

bağışık(vareste)tutulması şeklindeki, işçinin kişiliğine sıkı sıkıya bağlı, bölünemez, devredilemez, vazgeçilemez,¹² anayasal, sosyal¹³ bir dinlenme hakkıdır.

Yıllık ücretli izin hakkını unsurları ikiye ayırarak incelemek bu hakkın niteliği ve bu hakka bağlanan sonuçlar açısından önemlidir. Buna göre yıllık ücretli izin hakkının; işçinin dinlenmesi amacıyla kendisine bırakılan ve bu süreçte çalışması istenmeyen serbest zaman unsuruyla bu serbest zamana karşılık gelen ücret unsurunun bir araya gelmesiyle oluştuğu öğretide kabul edilmektedir¹⁴. Gerçekten yıllık ücretli izin denilince ilk akla gelen izin olarak geçirilmek üzere işçiye tanınan serbest bir zaman dilimidir. Bu zaman dilimi işçinin uzun bir çalışma süreciyle oluşan yorgunluğunu karşılayacak ve onu dinlendirecek ölçüde olmalıdır. Zira her şeyden önce bu bir dinlenme hakkıdır. Bu hakkın amacı da yorulan işçinin dinlenmesi, işgücünü ve sağlığını korumasıdır. Dinlenen işçi güç kazanacak, çalışma azmi ve iştiağı artacak ve böylece daha verimli bir çalışma ortaya koyması bu şekilde mümkün olabilecektir.

Ne var ki serbest zamanın(izin) sayılan bu işlevleri yerine getirmesi, işçinin bu zaman diliminde çalışmaya muhtaç olmamasıyla mümkündür. Diğer bir ifadeyle gönül rahatlığıyla dinlenebilmesi için işçinin geçim kaygısından uzak olması gerekir. Gerçi dünyanın birçok ülkesinde genel olarak işçi sınıfının geçim kaygısından uzak bir yaşam sürdüğünü söylemek mümkün değildir; ancak burada bununla kastedilen, izin sürecinde iken, işçinin çalışma sürecine nazaran ekonomik olarak çok daha olumsuz şartlara mahkum edilmemesi gerektiğidir.

İşte tam da bu noktada bir diğer unsur olan ücret unsuru karşımıza çıkar. Zira izinle amaçlananların ücret olmaksızın sağlanması mümkün değildir. Kazancı geçimine güçlükle yeten bir işçiden, bir de yıl boyunca kazandıklarından izin süresinde harcamak üzere birikim yapmasını beklemek iktisadi hayatın gerçekleriyle bağdaşmaz. Bu halde işçiler eğer yasal olarak çalışmamaya mecbur tutulsa da yine de başka işlerde çalışmaya yönelecektir. Bu da izinle ulaşılmak istenen amacı imkansız kılar. Oysa amaçlanan işçinin dinlendirilmesidir. O halde bu amacın gerçekleşmesi

¹² Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt I: Bireysel İş Hukuku*, Güncellenmiş 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2018, s.381; İK'nun 53. Maddesinde yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği düzenlenmiştir.

¹³ Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, Beta, İstanbul, 2012, s. 697.

¹⁴ Akyiğit, (Yıllık Ücretli İzin), 30.

işçilerin serbest zaman ile ücret arasında bir tercih yapma durumuyla karşı karşıya bırakılmamasına bağlıdır¹⁵. Bu nedenlerdedir ki yıllık iznin iki unsuru olan serbest zaman ve ücret unsurları, ayrılmaz¹⁶ bir bütün halinde yıllık ücretli izni oluşturur. Ücretin yıllık iznin ayrılmaz bir parçası olması bu iznin sosyal niteliğinin bir gereğidir.

Esasen “ücret” in bir çalışmanın karşılığı olduğu bilinmekle birlikte iş hukukunun sosyal bir hukuk dalı olarak ortaya çıkıp gelişmesi sonucu bu kurala bir kısım istisnalar getirilmiştir. Bu istisnai hallerde işçilere bir iş karşılığı olmaksızın ücret ödeneceği düzenlenmiştir. Yıllık iznin unsuru olan buradaki ücret de bu istisnalardan birisidir¹⁷. İzin boyunca işverence ödenmesi zorunlu olan bu ücret sosyal bir ücret niteliği taşır.

Unsurları üzerinde durduğumuz yıllık ücretli izin hakkı Anayasamızın 50. maddesindeki çalışma ve dinlenme hakkına yönelik hükümlerle teminat altına alınmıştır. İlgili madde dinlenmenin çalışanların bir hakkı olduğunu düzenledikten sonra yıllık ücretli izin hakkından bahsetmiş ve bu hakkın muhakkak kanunla düzenlenerek verilmesini zorunlu tutmuştur. Anayasanın bu hükmüne istinaden çıkarılan 4857 sayılı İK'nun 53 ve devamı maddeleriyle, yıllık ücretli izin hakkı, kullandırılması zorunlu bir hak olarak yasal bir temele de oturtulmuştur.

Yine Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği¹⁸ de yıllık izin hakkının uygulanmasını ayrıntılı şekilde düzenlemiştir. Yönetmelikte de bu iznin kullandırılmasının zorunluluğuna dikkat çekilmiştir. Nitekim yıllık ücretli izni düzenleyen normlar iş hukukunun sosyal bir hukuk dalı olmasına paralel olarak sosyal kamu düzenine ilişkin normlardır. Bunun yanında emredici (mutlak emredici veya nispi emredici) hüküm niteliği taşırlar. Bundan hareketle bu konuda gerek toplu iş sözleşmeleri gerekse iş akitleriyle, işçi hakkında, kanun ve yönetmelikle tanınandan daha lehe düzenlemeler yapılabilir. Anayasa ve kanunlar ile mevzuata hâkim olan tüm bu çerçevede, sosyal devlet ilkesinin bir yansıması olarak görülmelidir.

B. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Amacı

¹⁵ Taner Çöğenli, *Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, Üçdal Neşriyat, İstanbul, 1983, s. 17.

¹⁶ Akyiğit 32.

¹⁷ Ercan Akyiğit, “Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı(Türk Alman Ve İsviçre Hukuku Karşılaştırmalı Bir Deneme)”, *TÜHİS*, Şubat-Mayıs 2000, s. 15.

¹⁸ RG, 03.03.2004, S. 25391.

Yıllık ücretli izin hakkının amaçları sosyal politika açısından, ekonomik ve hukuki açılardan ele alınabilir¹⁹. Biz burada tüm bu amaçları tek bir başlık altında incelemeyi uygun bulduk.

Bu hakkın ilk ve en önemli amacı tartışmasız yoğun çalışma süreci içinde yorulan ve zamanla yıpranan işçinin etkili bir biçimde dinlenmesini sağlamaktır. Araştırmalar işçilerin dinlendirildikleri takdirde uzun çalışma süreleriyle çalışmalarına göre saat başına düşen verimlerinin arttığını göstermektedir²⁰. Makinelerin dahi bakım, onarım ve beklemeye ihtiyaç duydukları günümüzde geçimini sağlığına borçlu olan bir insan olarak işçiden dinlenmeden çalışmasını beklemek onun ruh ve beden sağlığını ve büyük resimde de toplum sağlığını tehdit eder. İşte bunu önlemek, işçilerin ruh ve beden sağlığını korumak içindir ki devletler bir sosyal politika olarak dinlenme hakkını ve bu hakkın en önemli görünümü olan yıllık ücretli izin hakkını sosyal haklar cümlesinde düzenlemiş ve bununla da yetinmeyip zorunlu tutmuştur.

Öte yandan bir insan olarak işçinin de çalışarak para kazanmak dışında çok yönlü bir kişiliğe sahip olabileceği ve bu kişiliğini geliştirme hakkının bulunduğu, dahası toplumsal hayatta başka başka rolleri de taşıdığı ve bu rollerin gerektirdiği sorumluluklar için kendisine ve sosyal çevresine vakit ayırması gerektiği unutulmamalıdır. İşte yıllık izin hakkı işçiye kişiliğini geliştirebilmesi için ihtiyaç duyduğu serbest zamanı da sağlar²¹.

Nasıl ki toplumumuzun temel yapı taşı aile ve en küçük birimi de birey ise, iş hayatının temel yapı taşı da işletmeler ve en küçük birimi de işçilerdir. İster büyük planda bir ekonominin işleyişi bağlamında isterse küçük planda bir işletme bağlamında düşünölsün bu hak uygulandığı toplumda ekonomik verimliliği artırmaya hizmet eden bir vasıta²². Öyle ki iş hayatının ve dolayısıyla ekonominin en küçük yapı taşı olan işçinin tek sermayesi olan işgücü²³ korunmakla, işletme

¹⁹ Çöğenli 16; Ali Cengiz Köseoğlu, *Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı Ve Özellikle Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1997, s. 12.

²⁰ Köseoğlu 13.

²¹ Çöğenli 19.

²² Çöğenli 20.

²³ Çöğenli 19.

verimliliğini artırmanın yanında büyük planda milli ekonomileri korumak ve gelişmesine de katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Hukuki açıdan ise temel insan hak ve özgürlüklerinin yanında sosyal hakların ortaya çıkıp gelişmesinde de yıllık ücretli izin hakkının önemli bir yer tuttuğunu söylemek mümkündür. Yine bu hakkın hukukun temel ilkelerinden olan eşitlik ve adalet ilkelerinin hayata geçirilmesine hizmet ettiğine de kuşku yoktur²⁴.

Ayrıca yıllık ücretli izin hakkı temel bazı özgürlüklerin fiilen hayata geçirilmesine de hizmet eder. Bazı temel özgürlükler vardır ki kısıtlı zaman diliminde kullanılması mümkün olmaz. Örneğin seyahat özgürlüğü. İşçilerin yalnızca dar bir çevrede seyahatlerine olanak tanıyacak hafta tatili gibi diğer kısa süreli izinlerle bu özgürlüğün tam manada hayata geçirilmesi mümkün değildir. İşçilerin daha geniş bir yelpazede seyahat edebilmeleri de bu hakkın varlığıyla mümkündür.

C. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Hukuki Niteliği

Yıllık ücretli izin hakkının hukuki niteliğine ilişkin birçok farklı görüş ileri sürülmüştür. Bu görüşlere kısaca değinecek olursak hakkın niteliği konusunda öncelerde ileri sürülen bir lütuf olduğuna ilişkin görüşü²⁵ ahlaki bir borç²⁶ olduğu yönündeki görüş izlemiş, bunlardan başka hakkın örf ve adet hukukundan kaynaklanan bir hak olduğu da ileri sürülmüştür²⁷.

Gerçekten daha önceleri hukuki dayanaktan yoksun olan yıllık ücretli izin hakkı; çalışması karşılığında tamamen işverenin inisiyatifine bağlı olarak işçiye tanınan bir lütuf, bağış olarak görülmekteyken bu görüş zamanla yerini yıllık izin işverenin işçiye karşı ahlaki bir borcu olduğu yönündeki görüşe bırakmıştır. Diğer bir görüşe göre de yıllık ücretli izin hakkı örf ve adet kurallarına dayanmaktadır.

Anılan tüm bu görüşlere göre yıllık ücretli izin hakkının tanınması, işverenin belki ahlaki değerleri ve örf ve adetlerine göre değişmekle birlikte neticede bunların

²⁴ Çöğenli 21.

²⁵ Serkan Bingöl, *Yıllık Ücretli İzin*, Seçkin, Ankara, 2012 s. 21; Köseoğlu 31-32; Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, 56; Binnur N. Tulukçu, *İş Hukukunda Dintenme Hakkı*, Adalet Yayınları, Ankara, 2012, s. 243.

²⁶ Akyiğit, 56.

²⁷ Bingöl 21; Akyiğit 59.

bağlayıcı olmadığı gözetildiğinde büyük ölçüde işverenin iradesine bağlı olup, işçinin izne ilişkin işvereni zorlayıcı bir talep hakkı bulunmamaktadır. Bu görüşlere göre işçiye bu hakkın tanınmamasının herhangi bir yaptırımı da yoktur. Yalnızca işverenin vicdanen rahatsızlık duyması veya toplum tarafından ayıplanması²⁸ mümkün olabilir ki bunun izin kullandırmakta etkili olması da işverenin kişiliğine bağlıdır.

Zaman içinde sosyal devlet anlayışının gelişmesi ile yıllık izin hakkının hukuki niteliğine ilişkin yeni görüşler ortaya çıkmıştır. Bu görüşlerden karşılık görüşüne göre, yıllık ücretli izin işçinin emeğinin karşılığı olan bir haktır. Bu izni hukuken işverenin işçiyi gözetme borcuna dayandıran görüşe göre ise, “yıllık ücretli izin işverenin işçiyi gözetme borcunun doğal bir sonucu olarak temel bir sosyal haktır.”²⁹ Nitekim, yıllık ücretli izin hakkının hukuki niteliğine ilişkin olarak bugün öğretilerdeki ağırlıklı görüş de *yıllık ücretli iznin işverenin işçiyi gözetme borcundan kaynaklanan temel bir sosyal hak olduğu* yönündedir³⁰.

Akyiğit de yıllık ücretli izin hakkının, “ekonomik-sosyal bir hak” olduğunu³¹ ifade etmektedir. Yazara göre Anayasa’nın 50. maddesi hükmü karşısında, yıllık ücretli izin hakkının, kaynağını anayasadan alan, sosyal ve ekonomik bir hak olduğu söylenebilir. Ancak bu hak aynı zamanda işverenin işçiyi gözetme borcu/yükümü çerçevesinde değerlendirilmelidir³². Kanaatimce de yazarın bu görüşü isabetlidir.

II. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ HUKUKİ DAYANAKLARI

A. Hukuki Dayanakları

Türk hukukunda ve uluslararası hukukta yıllık ücretli izin hakkına ilişkin çeşitli düzenlemeler bulunmakla birlikte çalışmamızın kapsamı 4857 sayılı İş Kanunu ile sınırlandırılmış olmakla yıllık ücretli izin hakkının hukuki dayanaklarına kısaca temas edilecektir.

²⁸ Akyiğit 57.

²⁹ Çöğenli 60; Akyiğit 57.

³⁰ Çöğenli 59; Çenberci, Mustafa, *İş Kanunu Şerhi*, 6. Bası, Ankara, 1986, s. 886; Akyiğit 57, Bingöl 21.

³¹ Akyiğit 59.

³² Akyiğit 59.

1. Uluslararası Hukukî Düzenlemeler

Hukukumuzda dinlenme hakkı kapsamında konumlanan yıllık ücretli izin hakkı birçok ülkenin mevzuatında bir şekilde yer almış olup bundan başka uluslararası ve uluslar üstü düzenlemelere de konu olmuştur. Bu düzenlemelerden ülkemizce kabul edilenlerin iç hukukumuzun bir parçası olduğu 1982 Anayasası'nın 90/5. maddesinde ifade edilmiş olup, maddede usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmaların kanun hükmünde olduğu ve bunlar hakkında anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamayacağı hükme bağlanmıştır. Yine aynı madde, usulüne uygun olarak yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda uluslararası antlaşma hükümlerinin esas alınacağını düzenlemiştir. Yargıtay da kararlarında bu hüküm delaletiyle ülkemizce kabul edilmiş olan uluslararası düzenlemelere atıfta bulunmaktadır³³.

Anayasa'nın anılan 90. maddesi gereğince usulüne uygun olarak yürürlüğe konulmuş uluslararası anlaşmalar, çekince konulan hükümleri dışında, iç hukuk açısından bağlayıcıdır. Önemli bir kısmı ülkemizce kabul edilen, bu nedenle de bağlayıcı olan yıllık ücretli izin hakkına dair uluslararası düzenlemeler şunlardır³⁴.

a. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10.12.1948 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye'de ise Bakanlar Kurulu

³³ “Anayasa'nın 90/son maddesi; ‘Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır.’ ...3581 sayılı Onay Kanunuyla kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı'nın 2 nci maddesine göre taraf ülkeler adil çalışma koşulları hakkı kapsamında, çalışanlara dinlenme hakkının verilmesi gerekir....Dinlenme hakkına ilişkin Anayasa'nın 50, Avrupa Sosyal Şartı'nın 2.maddeleriyle 3999 s. Kanunla kabul edilen ve iç hukuk normu haline gelen, iş ilişkisinin sona ermesi üzerine çalışanların yasalardan doğan haklarının ödenmesini öngören 158 nolu uluslararası sözleşme hükümleri, üst norm olup, davacı işçiye iş sözleşmesi sonunda kullanılmayan izinleri karşılığı ücretin ödenmesini gerektirmektedir.” Y. 9. HD, 04.02.2013, E. 2012/2773, K. 2013/4109 www.uyap.gov.tr. UYAP(Ulusal Yargı Ağı Projesi) Bilişim Sistemi.

³⁴ Pınar Arıoğlu Kaya, **4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yıllık Ücretli İzin Hakkı**, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, sosyal bilimler Enstitüsü, Adana, 2016. s. 7 ; Bingöl 13; Tulukçu 34; Akyiğit 46.

kararı³⁵ ile “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin Resmi Gazete ile yayınlanması, yayımdan sonra okullarda ve diğer eğitim müesseselerinde okutulması ve yorumlanması ve bu Beyanname hakkında radyo ve gazetelerde münasip neşriyatta bulunulması” kararlaştırılarak, bu karar Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

Bu belge hak ve özgürlükler açısından temel prensipleri belirlemekle birlikte, üye devletlerin buna uyma yönünde herhangi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır.³⁶ Beyannamenin izin hakkının düzenlendiği 24. maddesi, “Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır.”³⁷ hükmünü içerir.

b. Avrupa Sosyal Şartı

Sosyal ve ekonomik hakların korunması alanında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini tamamlayıcı bir belge niteliğinde olan Avrupa Sosyal Şartı, 18.10.1961 tarihinde Avrupa Konseyi üyesi ülkeler tarafından imzalanmış ve 26.02.1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu belgeyi 16.06.1989 tarihinde onaylamıştır.

1996 yılında “Gözden Geçirilen Avrupa Sosyal Şartı” adıyla yeniden oluşturulan Avrupa Sosyal Şartı ise Türkiye tarafından 27.06.2007 tarihinde onaylanarak, 01.08.2007’de yürürlüğe girmiştir³⁸. Düzenlemenin birinci ve ikinci bölümlerinde yıllık izin hakkına ilişkin hükümler yer alır³⁹. Bu hükümler:

* I. Bölümün 2. maddesinde genel olarak çalışanlar açısından yıllık izin hakkı düzenlenir. “Tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır (Bölüm I, Madde 2). Akit Taraflar, adil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere; en az dört haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı taahhüt ederler” (Bölüm II, Madde 2/3).

* I. Bölümün 7. maddesinde ise çocuklar ve gençler yönünden ayrı bir düzenleme getirilmiştir. “Çocuklar ve gençler, uğrayacakları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahiptir (Bölüm I, Madde 7). Akit Taraflar, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak

³⁵ 06.04.1949 tarih ve 9119 Sayılı Karar

³⁶ Akyiğit 47.

³⁷ “Çevrimiçi: https://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html 19.03.2018”.

³⁸ “Çevrimiçi: <https://www.csgb.gov.tr/media/2077/avrupasosyalsarti.pdf> E.T.: 19.03.2018”.

³⁹ “Çevrimiçi: <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>, E.T.: 19.03.2018”.

amacıyla;18 yaşın altındaki çalışanlara yılda en az dört haftalık ücretli izin hakkını tanımayı taahhüt ederler” (Bölüm II, Madde 7/7). Türkiye Sosyal Şartın bazı maddelerine çekince koymuş olup, bu maddelerden birisi de ücretli yıllık izin hakkına ilişkin II. Bölümün 2. maddesinin 3. Fıkrasıdır⁴⁰.

c. Roma Antlaşması

25 Mart 1957 tarihinde Fransa, Batı Almanya, İtalya, Benelüks ülkeleri Belçika, Hollanda ve Lüksemburg arasında imzalanan ve bağımsız bir uluslararası örgüt olan Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu oluşturan Roma Antlaşması'nın 120. maddesine göre “Üye Devletler, ücretli izin sistemleri arasında mevcut olan eşitliğin sürdürülmesine özen gösterirler”⁴¹.

d. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri

Yıllık ücretli izinle ilgili ILO sözleşmelerine örnek olarak Yıllık Ücretli İzin Hakkı Verilmesi Hakkındaki 52 Sayılı Sözleşme (132 sayılı sözleşme ile değiştirilmiştir) gösterilebilir⁴². Bu sözleşme Türkiye tarafından onaylanmadığı için bağlayıcı değildir⁴³.

e. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Tavsiye Kararları

ILO'nun sözleşmeleri yanında bir de tavsiye kararları vardır. 47, 93 ve 98 Sayılı Tavsiye Kararları yıllık ücretli izinlere ilişkindir⁴⁴.

f. Avrupa Birliği(AB) Konsey Direktifleri

Çalışma Zamanlarının Düzenlenmesine Ait Belirli Hususlara İlişkin 4 Kasım 2003 Tarihli 2003/88/Ec Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi'nin asgari dinlenme süreleri-çalışma sürelerinin diğer boyutları başlıklı ikinci bölümünde yer alan 7. maddesinde yıllık izin düzenlemesi bulunmaktadır⁴⁵.

⁴⁰ Cüneyt Özen, “Yıllık Ücretli İzin Hakkınının 4857 Sayılı İş Kanununundaki Görünümü”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, C:3, S:1, Ocak-Nisan 2015, s. 61. Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen 23.

⁴¹ “Çevrimiçi: <http://www.bumko.gov.tr/TR,1173/aetatab-antlasmalari-ve-temel-belgeleri.html>, E.T.: 19.03.2018”.

⁴² Akyiğit 46, 51.

⁴³ Akyiğit 47.

⁴⁴ Akyiğit 53; Tulukçu 62.

⁴⁵ “Çevrimiçi: <http://ab.calisma.gov.tr/direktif/2003-88tr.doc>”; E.T.:20.03.2018.

Anılan madde hükmüne göre; “*Üye Devletler, her işçinin, ulusal mevzuat ve/veya uygulamalarla şart koşulmuş ücretli yıllık iznin verilmesi ve hak kazanılması şartları doğrultusunda, ücretli yıllık izne sahip olmasını temin etmek üzere gerekli tedbirleri alacaktır. Ücretli yıllık iznin asgari süresi, istihdam ilişkisinin sona ermesi haricinde, bir harcırah ile yer değiştiremez.*”

2. Türk Hukukundaki Düzenlemeler

Türk Hukukunda yıllık ücretli izin hakkına ilişkin olarak yürürlükteki düzenlemeler şunlardır⁴⁶;

a. 1982 Anayasası

Dinlenme hakkının bir görünümü olan yıllık ücretli izin hakkının anayasal dayanağı, 1982 Anayasası'nın *Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler* başlıklı üçüncü bölümünde yer alan *Çalışma şartları ve dinlenme hakkı* başlıklı 50. maddesidir. Maddenin 3. fıkrasında “*dinlenmenin çalışanların hakkı*” olduğu belirtildikten sonra 4. fıkrada, “*Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartlarının kanunla düzenleneceği*” ifade edilmiştir.

b. 4857 Sayılı İş Kanunu

1982 Anayasası'nın 50. maddesinde dinlenme hakkı kapsamında genel çerçeve çizilmiş ve düstur belirlenmiş olup bununla birlikte, ayrıntılı düzenleme kanunlara bırakılmıştır. Bu doğrultuda yıllık ücretli izin hakkı günümüzde yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nun “*Ücret*” başlıklı 3. bölümünün 53 ilâ 61. maddelerinde düzenlenmiştir. Yıllık ücretli iznin mutlak surette kanunla düzenleneceğine ilişkin anayasal hüküm ise anayasanın bu izne verdiği önemi göstermektedir.

c. Türk Borçlar Kanunu

818 sayılı Borçlar Kanunu'nda yıllık ücretli izne dair düzenleme bulunmamaktayken 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun “*Hizmet Sözleşmeleri*” başlıklı 6. bölümünün genel hizmet sözleşmelerine ilişkin birinci ayrımında, 422 ilâ

⁴⁶ Akyiğit 38; Bingöl 16; Kaya 9.

425. maddeleriyle hizmet akdi kapsamındaki çalışmalar hakkında yıllık izne ilişkin hukmler düzenlenmiştir.

d. Yıllık cretli İzin Yönetmeliği

İş Kanunu'nun 60. maddesi doğrultusunda çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanan 03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı Yıllık cretli İzin Yönetmeliği (YİY)⁴⁷ ile yıllık ücretli izin hakkı ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

e. İlgili Diğer Mevzuat

Basın Mesleğinde çalışanlarla alıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un (5953 sayılı Basın İş Kanunu) 6. ve 21. maddelerinde, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 40. maddesinde ve 3308 sayılı Meslek Eğitim Kanunu'nun 26. maddesinde, yıllık ücretli izin hakkına ilişkin hükümler bulunmakta olup bu hükümler ilgili kanunların kapsamına giren kişiler hakkında tatbik olunmak üzere halen yürürlüktedir.

III. YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANMA ŞARTLARI

A. Genel Olarak

İş Kanunu'nun 53. maddesinde yıllık ücretli izne hak kazanmanın en temel Şartı olarak bekleme süresinden bahsedilmiş olup buna göre işyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresini de kapsayacak Şekilde en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verileceği ifade edilmiştir. Aynı maddenin nc fıkrasında da mevsimlik işlerle kampanya işlerinde çalışanların yıllık ücretli izne hak kazanamayacakları düzenlenmiştir. Öte yandan kanunun 10. maddesinde süreksiz işler tanımlandıktan sonra bu işler hakkında uygulanmayacak hükümler sayılmak suretiyle süreksiz işlerde çalışanlar hakkında da yıllık ücretli izin hükümlerinin uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır.

⁴⁷ RG, 03.03.2004, S. 25391

B. İş Sözleşmesi

İster İş Kanunu bağlamında olsun isterse 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu bağlamında olsun her şeyden önce yıllık ücretli izin hakkından söz edebilmek için ortada bir iş sözleşmesi bulunmalıdır. Bu hak niteliği gereği münhasıran iş sözleşmesiyle çalışanlara tanınmış bir hak olup İş Kanunu'nun da bu hakkı iş sözleşmesi kapsamındaki çalışmalara tanıdığını söyleyebiliriz. Bunu kanunun birinci maddesinin 1. fıkrasındaki “*Bu kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.*” hükmünden çıkarmak mümkündür.

Bundan başka, biz çalışmamızda konuyu 4857 sayılı İş Kanunu bağlamında ele alacağımız için taraflar arasında yapılan iş sözleşmesi öncelikle İş Kanunu kapsamında olmalıdır. Hangi işlerin İş Kanunu kapsamında olmadığı kanunun 4. maddesinde sayılmış olup bunlar dışındaki işler kanun kapsamında değerlendirilecektir. Kapsam dışında bırakılan bu işler kanunda açıkça sayıldığından çalışmamızda bunlara ayrıca değinilmeyecektir.

İş sözleşmesi kavram olarak mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanmamış olup o dönemde yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 313/1 maddesinde “*hizmet akdi öyle bir muameledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda iş görmeyi ve iş sahibi dahi ona ücret vermeyi taahhüt eder*” şeklinde tanımlanmaktaydı. Ne var ki öğretilerde bu tanım bağımlılık unsuru bakımından yetersiz görülmüş ve bağımlılığın da hizmet sözleşmesinin bir unsuru⁴⁸ veya sonucu⁴⁹ olduğu söylenerek hizmet akdi “serbestçe kurulan ve bir tarafın diğerine bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafınsa buna karşılık bir ücret ödemeyi üstlendiği bir sözleşme” olarak tanımlanmıştır⁵⁰.

Öğretilerdeki bu tanım 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesine yansımış ve kanunda iş sözleşmesi, “*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.*” şeklinde

⁴⁸ Akyiğit 91.

⁴⁹ Çöğenli 76.

⁵⁰ Akyiğit 91.

tanımlanmıştır. Bu tanımda da ifade edildiği gibi iş sözleşmesinin üç temel unsurdan oluştuğu kabul edilmektedir⁵¹.

Bu unsurlara kısaca değinecek olursak:

1. İş Görme (Çalışma) Unsuru

İş görme, bir kimsenin iktisadi yönden iş olarak değerlendirilen her türlü çalışması olarak tanımlanabilir⁵². İş hukuku çalışmayı iktisadi anlamda bir çalışma olarak ele almaktadır. Yoksa iktisadi bir değer taşımayan çalışmalar iş hukuku bağlamında iş görme olarak kabul edilemez. Öte yandan buradaki çalışmanın fikren ya da bedenen yahut hem fikren hem bedenen olmasının önemi yoktur⁵³. Ancak işçinin iş görme borcunu bizzat yerine getirmeyi taahhüt etmiş olması gerekir⁵⁴. Zira bu unsur işçinin kişiliğine bağlı bir edimdir.

2. Ücret Unsuru

İş hukukunda, geçerli bir iş sözleşmesinin varlığından söz edebilmek için işçinin edimi olan iş görmeyi bir ücret karşılığı olarak yerine getirmesi gerekir. Ücret İş Kanunu'nun 32. maddesinde tanımlanmış olup "*bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.*" şeklinde ifade edilmiştir.

Şüphesiz ki ücret unsuruyla iş görme unsuru arasında kuvvetli bir bağ vardır. Bu bağı karşılıklılık kavramıyla izah etmek mümkündür. Bu bağ, ücret kavramında mündemiçtir. Şöyle ki ücret kavramı zaten yapılan bir iş karşılığı olan edimdir ve İK bağlamında bu edim para olmalıdır⁵⁵. Eğer bir karşılık yani ücret olmaksızın yapılan çalışma söz konusu ise burada iş sözleşmesinden bahsedilemeyeceğinden bu çalışma

⁵¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 164 vd. ; Narmanlioğlu 168 ; Akyiğit 91; Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen 51; Bingöl 25.

⁵² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 164.

⁵³ Akyiğit 92; Çöğenli 76; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 164; Tankut Centel, *İş Hukukunda Ücret*, İstanbul, Yalçın Ofset, 1988, s. 59.

⁵⁴ Narmanlioğlu 169.

⁵⁵ Bkz. İş Kanunu m. 32/1, Oysa 6098 sayılı TBK'nda ücretin mutlaka para şeklinde(nakdi) olması gerektiği yönünde bir düzenleme yoktur. Kimi yazarlar İK'nun ücreti para ile sınırlayan bu düzenlemesine ücret kavramının hukuki mahiyetiyle bağdaşmadığı gerekçesiyle katılmamaktadır. Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş Ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, s. 351; Bingöl 26.

iş hukukunun kapsamına girmeyeceği gibi yine ortada bir çalışma olduğu halde taraflarca ücret ödenmemesi kararlaştırılmışsa bu çalışma iş bağışlaması niteliğinde olacağından⁵⁶ buna rağmen verilen para da ücret olarak kabul edilemez ve yine iş sözleşmesi söz konusu olmaz.

Ücretin iş sözleşmesinin temel bir unsuru olması nedeniyle ücret unsurundan yoksun bir iş sözleşmesinden söz edilemez. Bu tür sözleşmeler iş bağışlaması, hatır çalışması veya ahlaki bir ödevin yerine getirilmesi olarak değerlendirilebilirse de iş sözleşmesi olarak nitelenemez⁵⁷. Ancak bir sözleşmede ücretin miktar olarak tespit edilmemiş olmasını ücret unsurunun eksik olmasıyla karıştırmamak gerekir ki gerçekten ücretin iş sözleşmesinde açıkça tespit edilmemiş olması bir sözleşmeyi geçersiz kılmazken ücret unsurunun bulunmaması bir sözleşmeyi geçerli bir iş sözleşmesi olarak kabul etmeye engeldir⁵⁸. Bu iki husus arasındaki fark Yargıtay'ın bir içtihadı birleştirme kararında “*çalışmanın ücretsiz oluşu ile ücretli olup da bu ücretin belli edilmemiş bulunmasını birbirinden şüphesiz ayırt etmek gerekir. İkinci halde şayet diğer unsurlar varsa, salt ücretin belli edilmemesinden ötürü iş sözleşmesinin yokluğundan söz edilemez.*” şeklinde isabetli olarak ifade edilmiştir⁵⁹.

Taraflarca sözleşme veya toplu iş sözleşmesiyle ücret tespit edilmemişse; kural olarak çalışanın iş akdi dışında başka bir ilişkiye dayanan bir çalışma ödevi bulunmuyor ve hayatın olağan akışına göre yaptığı iş de bir ücret ödenmesini gerektiriyorsa tarafların ücret ödenmesini örtülü olarak kararlaştırdıkları varsayılır.

3. Bağımlılık (Tabiiyet) Unsuru

İş Kanunu iş sözleşmesini tanımlarken bu unsuru “*İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, ...*” şeklinde ifade ederek bu unsuru iş görmenin bir niteliği, şekli olarak ele almıştır⁶⁰(İK m. 8).

⁵⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 348.

⁵⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 165; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 348.

⁵⁸ “...Ücret, işgörme(emek) ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici unsurlarıdır... İş sözleşmesinin varlığı ücretin ödenmesini gerektirir...” Y. 9. HD. 23.11.2011, E. 2009/26676, K. 2011/45308. UYAP.

⁵⁹ Y. İBK. 18.11.1964, 2/4, RG, 27.11.1964, Bingöl 26-27.

⁶⁰ Ayrıca 6098 sayılı TBK'nun 399. maddesinde “İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.” hükmüyle bağımlılık unsuru tasrih edilmiştir.

Bu unsur 4857 sayılı İş Kanunu ve TBK’nda tanımlanmakla birlikte 1475 sayılı eski İş Kanunu’nda tanımlanmamıştı. Ancak o dönemde de gerek öğretide gerekse yargı kararlarında iş sözleşmesinin üç temel unsurundan birisi olarak kabul ediliyordu⁶¹.

Bağımlılık unsuru, iş görme ediminin nasıl yerine getirileceğini anlatan bir unsur olup kısaca işçinin iş görme edimini işverenin emir ve talimatlarına uygun ve onun gözetim ve denetimi altında yerine getirmesini ifade eder⁶².

İş sözleşmesini iş görme edimini içeren diğer sözleşmelerden ayıran temel unsur bağımlılık unsurudur⁶³. Gerçekten özellikle neticenin taahhüt edildiği iş görme edimlerinde olmak üzere iş akdi dışındaki diğer çalışmalarda bağımlılık unsurunun bulunmadığını görürüz.

Bağımlılığı ifade ettikten sonra bunun nasıl bir bağı ifade ettiğine de değinilmelidir. İşçi işverene ekonomik olarak da bağıdır lakin iş hukukunun konusu olarak iş sözleşmesinin bir unsuru olan bağımlılık işin görülmesi sırasındaki kişisel bağımlılıktır. Bu bağımlılık iş sözleşmesinin mahiyetinin bir sonucu olup hukuken işverenin emir ve talimat verme yetkisi, işçinin de bu emir ve talimatlara uygun iş görme borcunu anlatmakta ve bir hukuki durumu ve statüyü ortaya koymakta olup hukuki bağımlılık olarak ifade edilmektedir.

C. Bir yıllık Bekleme Süresi

1. Genel Olarak

Yıllık ücretli iznin temel amacının işçilerin dinlenmesini temin etmek olduğu daha önce ifade edilmişti. Dinlenme ihtiyacı, belli bir çalışmanın doğal sonucu olarak ortaya çıkmakta olup Anayasa da isabetli olarak dinlenme hakkının “*çalışanların*” hakkı olduğunu vurgulamaktadır. İşte bu çalışmanın süre olarak ne miktarda olacağını da kanun tayin etmiş olup bu süreye iş hukukunda “bekleme süresi” denmektedir.

⁶¹ Y. 21. HD. 12.10.1995, E. 1995/5310, K. 1995/5548, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 166; Akyiğit 91.

⁶² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 166.

⁶³ Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen 51; Akyiğit 94 ; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 166 ; Narmanlıoğlu 170.

Şüphesiz ki bir yıldan daha kısa çalışan bir işçi de dinlenmeye ihtiyaç duyar ve ücretli diğer izinlerden daha uzun süreli bir izin kullanmayı arzu eder. Ancak bu hakkın kazanılmasını da belirli bir kurala bağlamak, gerek eşitliğin sağlanması gerekse uygulanmasındaki aksaklıkların önlenmesi bakımından elzem görülmüştür. İşte bu gereklilik tüm dünyada yıllık ücretli izne hak kazanmaya kriter olacak olan bekleme sürelerinin belirlenmesini neticelemiştir.

İş Kanunu'nun 53. maddesinde, işe başladığı günden itibaren en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verileceği düzenlenmiştir. Bu düzelemeden de anlaşılacağı üzere bu izne hak kazanmanın şartlarından birisi de asgari bir hizmet yılını doldurmuş olmaktır.

Bir yıllık bekleme süresini doldurmamış olan bir işçinin yıllık ücretli izne hak kazanması mümkün değilse de işçi ve işverenin anlaşmasıyla, daha sonra doğacak ücretli izin hakkına mahsuben bir yıllık bu sürenin dolmasından önce iznin kullanılmasına yasal bir engel olmadığından bu halde iznin bir yıl dolmadan da kullanılması mümkündür⁶⁴. Bu husus iş akdinde yahut TİS ile düzenlenmiş ve işçiye erken izin kullandırma yönünde bir yükümlülük işverene yüklenmişse kanaatimizce bu halde işçinin bir yılını doldurmadan da yıllık ücretli izin hakkına sahip olduğu söylenebilir.

Yıllık izne hak kazanmanın temel şartlarından bekleme süresi olan bir yılın nasıl anlaşılması gerektiği de üzerinde durulması gereken bir husustur. Zira izin hakkının doğma zamanı bu sürenin hesabına göre farklılık gösterir. Bu sürenin bir takvim yılı olarak anlaşılması, İş Kanunu'nun 54. maddesinin ikinci fıkrasındaki “işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir” ifadesi karşısında mümkün değildir. Bu süreden anlaşılması gerekenin öğretiyeye ve Yargıtay'a göre *tam yıl* olduğu⁶⁵, tam yılınsa fiilen çalışılan ve çalışılmış sayılan sürelerden oluşan 365 günlük zaman dilimini oluşturduğu ifade edilmektedir⁶⁶.

⁶⁴ Akyiğit 294.

⁶⁵ Akyiğit 184; Çöğenli 99; Bingöl 35; Y. 9. HD. E. 2006/32817, K. 2007/21071. UYAP.

⁶⁶ Akyiğit 184.

Şunu da ifade etmek gerekir ki Türk hukukunda İsviçre hukukundan farklı olarak bir tam yılı doldurmayan işçiye çalışmış olduğu süreyle orantılı bir yıllık izin kullandırılması kabul edilmemektedir⁶⁷.

2. Fiilen Çalışılan Süreler

Bekleme süresinin fiilen çalışılan sürelerle çalışılmış sayılan sürelerden oluşan bir tam yıl olduğu ifade edilmişti. Bundan başka bekleme süresinin ne zaman başladığı hususu da tartışılması gereken konulardandır.

Hukukumuzda bekleme süresinin başlangıcı iş akdinin kurulduğu tarihi değil işçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı⁶⁸ veya fiilen çalışmasa da işveren emrinde çalışmaya hazır olduğu⁶⁹ yani işgücünü işveren emrine tahsis ettiği tarihi ifade eder. Bekleme süresinin başlangıcı ve devamlılığı konusunu bu nedenle fiilen çalışılan süreler başlığı altında incelemeyi uygun bulduk.

Her somut olayda iş akdinin kurulması ile işçinin çalışmaya başlaması aynı tarihe rastlamaz. İşçinin sözleşmeyi imzalamasına rağmen, fiilen işbaşı yapmamış olması halinde kural olarak bekleme süresi sözleşme tarihinden değil, işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır⁷⁰. Bu kural İK'nun 53. maddesinde "*işe başladığı günden itibaren*" ifadesiyle düzenlenmiştir. Kuralın istisnalarından birisi olarak taraflar, aralarında bekleme süresinin başlangıcını fiilen işe başlama tarihi değil de iş sözleşmesinin imzalandığı tarih olarak da belirleyebilirler. Buna herhangi bir engel yoktur⁷¹. Bu kuralın diğer istisnası işçinin fiilen işbaşı yapmadığı halde işverenin emir ve talimatlarına uymaya hazır şekilde beklemesi durumudur. Bu halde bekleme süresi, işçinin işverenin emir ve talimatlarına hazır olduğu tarihte başlar⁷².

⁶⁷ Akyiğit 184; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 730; Narmanlioğlu 699; Süzek 827; Y. 9. HD. 21.09.1999, E. 1999/11435, K. 1999/14354, TÜHİS Kasım 1999-Şubat 2000, s. 69-70.

⁶⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 730; Narmanlioğlu 698; Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal 382.

⁶⁹ Akyiğit 185; Çöğenli 95-96; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 382.

⁷⁰ Çöğenli 95; Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen 266; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 382; A. Murat Demircioğlu/Tankut Centel, *İş Hukuku*, Beta Yayınları, 15. Bası, İstanbul, 2012, s. 141; Münir Ekonomi, *Ferdi İş Hukuku*, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul, 1976, s. 276 - 277; Tunçomağ/ Centel 169.

⁷¹ Akyiğit 185.

⁷² Çöğenli 95; Akyiğit 185; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 382.

Öte yandan İş Kanunu'nun 53. maddesinde de ifade edildiği gibi deneme süreleri de bekleme süresinin hesabında nazara alınır⁷³. Zira bu sürede de işçi emeğini işverene arz etmektedir. O halde deneme süreli çalışmalarda deneme süresinin başlangıcı bekleme süresinin de başlangıcıdır⁷⁴.

İş Kanunu'nda açıkça ifade edilmemiş olsa da bekleme süresinin devamlılığı esastır. İK 54. maddesine göre bekleme süresi işlemekteyken fiilen çalışılmayan ve çalışılmış da sayılmayan bir hal ortaya çıkacak olursa bu halin devamı kadar bir süre bir yılın sonunda çalışarak veya çalışılmış sayılarak bekleme süresine eklenmelidir⁷⁵. Yani işçi çalışmaya ara verdiği süre kadar bir süreyi bir sonraki hizmet yılı içinde çalışarak (veya çalışmış sayılarak) geçirdiği takdirde bir yıllık bekleme süresini tamamlamış olur. Bu düzenlemenin *bekleme süresinin devamlılığı* ilkesine işaret ettiği öğretide ifade edilmekte olup özünde bekleme süresinin bir yıla tamamlanması gerekliliğinden doğduğu açıktır.

Yukarıda bekleme süresinin başlayacağı tarih ifade edilmişti. Bu, işçinin o işe ilk başladığı yıl için geçerli olan başlangıçtır. Oysa iş akdinin devamı süresince her bir bekleme süresinin bitimiyle takip eden bekleme süresi başlayacaktır. Diğer bir deyişle yıllık ücretli izne hak kazanılan tarihte yeni bir bekleme süresi başlar⁷⁶(İK m. 54/3). İşte kanunda belirtilen durumlar dışında çalışmaya ara verme halinde bekleme süresi doldurulmadığından bir yıl geçmiş olsa da yıllık izne hak kazanılmaz böylece yeni bekleme süresi de başlamaz. Bu halde yıllık izne hak kazanılabilmesi için İK 54. maddesi gereğince bir yılın sonuna boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına sarkar. Yeni bekleme süresi de bu tarihten itibaren başlar.

İşçinin bir yılı bulmayan çalışması karşılığında çalıştığı süreyle orantılı ölçüde izne hak kazanmayacağı yukarıda ifade edilmişti.(Bkz. s. 19) Benzer şekilde

⁷³ Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen 266; Tunçomağ/Centel 169 ;.

⁷⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 382.

⁷⁵ Akyiğit 234.

⁷⁶ Narmanlıoğlu 699.

bir yılı aşan bir süre çalışan işçinin de izin kullanacağı zaman, artan süre nispetinde fazla izin talep edemeyeceği de açıktır⁷⁷.

İş Kanunu'nun 54/1 maddesi uyarınca bekleme süresinin hesaplanmasında işçinin aynı işverenin farklı işyerlerindeki çalışmaları da göz önüne alınır ve birleştirilir. Kanun koyucu bununla da yetinmeyip işçinin aynı işverenin işyerinde olmak şartıyla *İş Kanunu'na tabi olmayan* çalışmalarının da bekleme süresinin doldurulmasında hesaba katılacağını kanımızca doğru bir şekilde hükme bağlamıştır. Zira yıllık izin hakkı bir dinlenme hakkı olup genel olarak öğretide yıllık ücretli izne hak kazanma şartları arasında İş Kanunu'na tabi olmak sayılmakla birlikte bundan kasıt "4857 sayılı İK bağlamında yıllık izne hak kazanmanın şartlarını" açıklamaktır. Nitekim TBK'na tabi olarak çalışan işçilerin de yıllık ücretli izin hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Bu bağlamda bekleme süresinin dolduğu tarihte İK'na tabi bir işte çalışıyor olmak şartıyla işçinin çalışmasının önceki kısmı İK'na tabi olmasa bile bekleme süresine dahil edilecektir.

Öte yandan aynı işverenin aynı veya farklı işyerlerindeki çalışmaların birleştirilebilmesi için çalışmanın aralıksız olması da şart değildir. İşçinin sözleşmesinin sona ermesi halinde işçi daha sonra aynı işverenle yeni bir sözleşme yaparak tekrar çalışmaya başlarsa işçinin daha önceki çalışmaları da bir yıllık bekleme süresinin belirlenmesinde hesap edilecektir⁷⁸.

Üstelik burada sona ermenin hangi sebeple ve ne surette⁷⁹ gerçekleştiğinin de bir önemi yoktur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında işverence ihbar ve kıdem tazminatının ödenmiş olmasının önceki dönemin tasfiye edildiğini gösterdiğini bu nedenle ikinci dönemin ayrı ve öncekinden bağımsız bir sözleşmeye dayalı olduğu kabul edilerek fark kıdem tazminatı ve izin alacağına reddedilmesi

⁷⁷ Narmanlıoğlu 699.

⁷⁸ Akyiğit 220; Çöğenli 97; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 384; Tunçomağ / Centel 169; "Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihle karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıksız olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz." Y. 9. HD. 26.03.2015, E. 2014/566, K. 2015/12154. UYAP

⁷⁹ Akyiğit 221; Bununla birlikte Yargıtay'ın istikrar kazanmış kararları, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün olmayacağı yönündedir. Y. 22. HD. 08.06.2017, E. 2017/34779, K. 2017/13744. UYAP.

gerektiğine karar vermiştir⁸⁰. Ancak yüksek mahkeme 2010 tarihli bir kararında bu görüşünden isabetli bir şekilde dönmüş ve “işçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz.” diyerek çalışmaya/sözleşmeye ara verilmesi halinde önceki ve sonraki bekleme sürelerinin birleştirilmesini kabul etmiştir⁸¹. Kanaatimizce iş akdinin feshiyle son bulan önceki dönemin işçinin yıllık izin ücreti ödenmek suretiyle tasfiye edilmiş olması halinde de önceki dönemlerde çalışılan sürelerin bir tam yıldan arta kalan kısmı bekleme süresinin hesabına dahil edilmelidir⁸².

Kanunda aynı işveren nezdindeki çalışmaların süresinin birleştirileceği ifade edildiğinden mefhumu muhalifinden hareketle farklı işverenlerin işyerlerindeki çalışmaların birleştirilemeyeceği açıktır. Lakin işyerinin devri halinde işveren değişmekte ise de bu halde İş Kanunu’nun. 6. maddesine göre iş sözleşmesi de tüm hak ve borçlarıyla yeni işverene geçeceğinden ve işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda işçinin devreden işveren nezdinde işe başladığı tarihe göre işlem yapılacağından yeni işveren nezdindeki çalışmalar da önceki çalışmaların devamı niteliğinde sayılır ve bekleme süresi ile yıllık ücretli izin sürelerinin belirlenmesine esas kıdem hesabında birleştirilir⁸³.

Kanun kural olarak aynı işveren nezdindeki çalışmaların birleştirilebileceğini kabul etmekle birlikte İş Kanunu’nun 54. maddesinin son fıkrasında “aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.” düzenlemesiyle farklı işverenler nezdindeki çalışmaların da

⁸⁰ Y. HGK. 15.12.2004, E. 2004/9-655, K. 2004/714. UYAP.

⁸¹ Y. 9. HD. 24.01.2018, E. 2017/7966, K. 2018/1114. UYAP ; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 1322.

⁸² “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 uğramaz.” Y. 9. HD. 26.03.2015, E. 2014/566, K. 2015/12154. UYAP.

⁸³ Akyiğit 224; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 731; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 1323.

kanundaki bu istisnai hallerde bekleme süresinin hesabında dikkate alınacağı hükme bağlanmıştır⁸⁴.

Öte yandan kanun koyucu bir yeniliğe imza atarak İş Kanunu'nun 56. maddesine 2014 yılında eklenen 7. fıkrayla "*Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır.*" hükmünü getirmiş, böylece uygulamada sıkça karşılaşıldığı şekliyle alt işverenler değiştirdiği halde işçilerin aynı işyerinde çalışmaya devam etmesi durumunda işçilerin yıllık izin sürelerine esas kıdeminin tespitinde aynı işyerinde çalıştığı sürelerin tümünün hesaba katılması sağlanmıştır. Bu hükümden hareketle kanaatimizce alt işveren işçilerinin bekleme süresi hakkında da aynı hesap tarzı uygulanacaktır.

Bekleme süresi içinde sayılacak olan bir diğer süre ise işe iade davaları sonucunda verilen işe iade kararı gereğince işverenin işçiyi işe başlattığı tarihte fesih tarihi arasındaki sürenin azami 4 aylık kısmıdır. Öğretide fesih ile işe başlama arasındaki sürenin tamamının yıllık izne hak kazanmada hesaba katılacağı savunulmakla⁸⁵ beraber Yargıtay işe iade davalarında kararın kesinleşmesine kadar geçecek en çok dört aya kadarki sürenin hizmet süresine ekleneceği, izin hakkı bakımından en fazla dört aylık sürenin çalışılmış gibi kabul edilebileceği görüşündedir.⁸⁶ Bu sonuca İş Kanunu'nun 21/3 maddesinin "*Kararın kesinleşmesine*

⁸⁴ "...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..." Y. 9. HD. 24/01/2018, E. 2017/7967, K. 2018/1113. UYAP.

⁸⁵ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat 732; Çöğenli 98; Süzek 828.

⁸⁶ "...Davacı, kıdem, ihbar tazminatı fark, ikramiye ve ücret ile tazminat farkı ve teşvik ikramiyesi ödenmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece davacının kesinleşmiş iade kararına rağmen işe başlatılmaması sebebiyle çalışılmayan 4 aylık süreye ilişkin olarak, fark, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağı "4857 Sayılı Kanun"un 14. maddesinde işe iadesine karar verilen işçinin boşta geçen 4 aylık süresinin çalışma süresinden sayılacağına ilişkin bir düzenleme bulunmadığı gibi, kıdeme esas sürenin tespitinde fiilen yapılan çalışma süresi dışında ücretli yıllık iznin, işverence verilen izinlerin, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin, sınırlı olarak da hastalık sebebiyle çalışılmayan belli bir sürenin çalışılmış gibi sayılacağı açıkça bildirildiği, iş mevzuatında ücret ödemesi yapılırsa bile bu dört aylık sürenin çalışma süresinden sayılacağına ilişkin bir düzenleme bulunmadığından yasada düzenlenmeyen bu halin çalışılmış gibi kıdem süresinden sayılması mümkün olmadığı" gerekçesi ile reddedilmiştir. Feshin geçersiz olduğunun tespiti, aynı zamanda temerrüde düşen işverenin sözleşme gereği işçiyi çalıştırma yükümlülüğü bulunduğunun tespitidir. Ancak yasa, işverene seçimlik hak tanıyarak, işçiyi çalıştırma ve maktu bir tazminat ödeyerek sözleşmeyi sona erdirmeye olanağı tanımaktadır. Hakim, feshin baştan itibaren geçersiz olduğunu, diğer deyimle feshin hüküm ve sonuç doğurmadığını tespiti ile aynı zamanda, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin en

kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir” hükmü kıyasen uygulanarak ulaşılmaktadır. Şu var ki İş Kanunu’nun 21. maddesinde yapılan değişiklikle maddeye 4. fıkra eklenerek “Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler. ” hükmü⁸⁷ getirilmiştir. Bu hüküm kanunun gerekçesinden de anlaşılacağı üzere işçinin işe iade davası açıp kazandıktan sonra işverenin işe başlatmaması halinde bir de tazminat ve sair haklarla ilgili dava açmasına lüzum bırakmamak için getirilmiş olup işçinin tek dava ile hem işe iade hem de iade edilmemesi ihtimalinde işverence ödenmesi gereken tazminat ve diğer hakların tespitini ve tahsilini amaçlamaktadır. Anılan bu düzenleme boşta geçen sürelerin bekleme süresinden sayılıp sayılmayacağı hususunda duraksamaya neden olmakla birlikte bu düzenlemeye rağmen öğretide boşta geçen sürelerin tamamının bekleme süresinden sayılması gerektiği yönündeki görüşte değişiklik olmamıştır.⁸⁸

Kısmi süreli çalışma ile bunun türleri olarak nitelenebilecek çağrı üzerine çalışma ve belli aralıklarla(fasılalı) çalışma halinde bekleme süresinin ne şekilde dolacağı da akla gelebilecek sorulardandır. Bu hususta İş Kanunu’nun 13. maddesinin “*Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.*” hükmü yol gösterici olacaktır. Buna göre sözleşmenin kısmi süreli yahut çağrı üzerine çalışma şeklinde olması yıllık ücretli iznin kazanılması bakımından herhangi bir fark oluşturmaz⁸⁹. Benzer

çok 4 ay devam ettiği anlaşılmaktadır. Nitekim İş Kanunu’nun 21. maddesi geçersiz nedenle yapılan feshin sonuçları arasında kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödeneceğini hükme bağlamaktadır. Kanunda tazminat değil, işçinin çalıştırılmadığı süre içinde doğmuş bulunan ücret alacağının ödeneceğine ilişkin kural da, taraflar arasındaki sözleşmesinin bir süre devam ettiğine işaret etmektedir. Feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmekle iş sözleşmesinin kesintisiz devam ettiği ve işe başlatmama halinde feshin bu tarihte gerçekleştiği kabul edilmelidir. Ancak yasanın düzenlenmesi gereği bu sürenin 4 aya kadar ücret ve diğer yasal haklarının ödenmesine karar verilen süre; ihbar, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağının hesabında nazara alınması gerekmektedir. Bu hukuki düzenleme karşısında boşta geçen 4 aylık süresinin kıdem tazminatına esas süre ile yıllık ücretli izin süresinden sayılması yerine mahkemece yazılı şekilde sonuca gidilmesi isabetsizdir.” Y. 9. HD. 06/12/2004, E. 2004/28355, K. 2004/26161, Meşe Yazılım İçtihat ve Mevzuat Bankası.

⁸⁷ 7036 S.K. m. 12. RG, 25.10.2017, S. 30221.

⁸⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 732; Çöğenli 98; Süzek 828.

⁸⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 733-734 ; Süzek 867; “*Kısmi çalışma kanunda yer almasına rağmen, kıdem nasıl belirleneceği, ihbar izin gibi haklardan nasıl yararlanacağı, bu haklarla ilgili hesap*

düzenleme yıllık ücretli izin yönetmeliğinde de “*Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz.*” şeklinde ifade edilmiştir. (YÜİY m. 13/1) Ayrıca İş Kanunu’nun 53. maddesinde hangi tür sözleşmeler hakkında yıllık ücretli izin hakkının uygulanmayacağı belirtilmiş olup bunlar arasında kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma bulunmamaktadır. Sonuç olarak bu çalışmalarda da bekleme süresi diğer çalışmalardan farklı olmayıp⁹⁰ bekleme süresinin hesaplanmasında kısmi süreli çalışan işçinin sadece fiilen çalıştığı süreler değil iş akdinin devam ettiği süre gözetilmelidir⁹¹.

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanların yıllık ücretli izne hak kazanmak için bekleme süresinin ne şekilde dolacağı da değinilmesi gereken bir diğer husustur. Hemen belirtmek gerekir ki belirli süreli sözleşme ile çalışmak yıllık ücretli izne hak kazanmaya engel değildir. Sözleşmeyle belirlenen sürenin bir yıl ve daha uzun olması halinde zaten sorun yoktur. Bu halde işçi bir yılın dolmasıyla yıllık izne hak kazanır⁹². Sürenin bir yıldan kısa olması durumunda belirli süreli sözleşmelerin tekrarıyla oluşan toplam sürenin bir yılı aşması halinde işçi yıllık izne hak kazanacaktır. Ayrıca esaslı neden olmaksızın yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri de(zincirleme) belirsiz süreli sayılacağından işçi bu halde de bir yıllık bekleme süresinin sonunda yıllık ücretli izne hak kazanır⁹³.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshi için taraflardan birisince yapılan bildirim süresinin bekleme süresinden sayılıp sayılmayacağına da değinmek gerekir. Bildirim önelinde işçinin fiilen çalışıp çalışmadığı bu noktada önemlidir. İşçi bildirim süresinde çalıştırılmışsa burada artık fiili bir çalışma olduğu gözetilmeli ve

şekli yine normatif olarak düzenlenmiş değildir. Konu, yargı kararlarıyla çözüme kavuşturulmaktadır. Buna göre, kısmi çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceği ve izne hak kazanacağı dairemizce kabul edilmiştir. Hesaplama esas alınacak ücret ise işçinin kısmi çalışma karşılığı aldığı ücret olmalıdır.” Y. 9. HD. 08.12.2009, E. 2009/44744, K. 2009/33940; Y. 9. HD, 04.06.2001 E. 2001/6848, K. 2001/9525. UYAP.

⁹⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 733-734. Süzek 829.

⁹¹ Süzek 830. Ancak Yargıtay bir kararında çağrı üzerine çalışmada çağrılmayan sürelerin bekleme süresine esas kıdemden sayılmayacağına karar vermiştir. “...*Bu anlamda çağrı usulü çalışmada çağrılmayan sürelerin kıdem süresinden sayılma olanağı yoktur...*” Y. 9. HD. 25.06.2012, E. 2011/46883, K. 2012/24095. UYAP.

⁹² Süzek 829.

⁹³ Narmanlıoğlu 699.

kanaatimce bu süre bekleme süresinde hesaba katılmalıdır⁹⁴. İşverence bildirim öneline ait ücret peşin ödenmek suretiyle sözleşme feshedilmişse artık fiili bir çalışmadan söz edilemeyeceğinden ve ihbar öneli çalışılmış gibi sayılan süreler arasında da düzenlenmediğinden artık bekleme süresinden sayılmaması mantık gereğidir.⁹⁵ Ancak Narmanlıoğlu bildirim önelinin bu halde de bekleme süresinden sayılacağı görüşündedir⁹⁶.

Son olarak İş Kanunu'nun 7. maddesine göre geçici iş ilişkisi kapsamında başka işveren emrinde çalışan işçinin geçici işveren nezdindeki çalışması da asıl işvereni yanında çalışılmış gibi bekleme süresinden sayılır⁹⁷.

3. Çalışılmış Sayılan Süreler

İş Kanunu'nda, yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için geçirilmesi gereken bir yıllık sürenin hesabında, işçinin fiilen çalışmadığı bazı sürelerin çalışılmış gibi hesaba katılacağı düzenlenmiştir. Çalışılmış kabul edilen bu süreler, genellikle işçinin iradesinden kaynaklanmayan gayri iradi sebeplerle çalışmadığı süreleri kapsamakta⁹⁸ olduğundan bu sürelerin de çalışılmış sayılması yıllık ücretli izin hakkını amacına uygundur.

İş Kanunu'nda sayılan bu süreler sınırlı sayı ilkesine tabi olup bunların dışında kalan sürelerin çalışılmış gibi hesaba katılması mümkün değildir⁹⁹. Bu cümleden olarak grev ve lokavtta geçen süreler¹⁰⁰ bekleme süresinden sayılmaz. Yine kadın işçiye 74. madde gereğince doğumdan sonra altı aya kadar verilecek olan ücretsiz izinler de bekleme süresinden sayılmaz¹⁰¹. Ancak kanunda sayılmamakla beraber haftalık çalışma süresinin diğer günlere dağıtılması suretiyle boşa çıkan

⁹⁴ Ancak Yargıtay bu sürelerin toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılmış olsa dahi yıllık ücretli iznin hesabında çalışılmış gibi sayılamayacağı görüşündedir. Y. 9. HD. 25.01.2000, E. 1999/17281, K. 2000/325, Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat 735.

⁹⁵ Bingöl 37; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 1321.

⁹⁶ Narmanlıoğlu 699, 363.

⁹⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 385.

⁹⁸ Bingöl 37; Çöğenli 102.

⁹⁹ Akyiğit 187; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 384; Tunçomağ/Centel 170.

¹⁰⁰ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat 735; Çöğenli 102; Ekonomi 279; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 384; Süzek 832; Tunçomağ/Centel 170.

¹⁰¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 1321.

Cumartesi günleri de çalışılmış sayılan sürelerden olarak bekleme süresi içinde kabul edilmelidir¹⁰².

55. maddede belirtilen çalışılmış gibi sayılan haller şunlardır:

a. İşçinin Kaza Veya Hastalık Nedeniyle İşe Gidemediği Süreler (m. 55/a)

İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler çalışılmış gibi kabul edilecektir. Ancak bu durum bir sınırlamaya da tabi tutulmuş olup İş Kanunu'nun 25. maddesinin I numaralı bendinin b alt bendinde öngörülen süreden fazlası çalışılmış gibi değerlendirilemez.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde, anılan kanunun 51. maddesinin a fıkrasında, “*işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler*” denilmek suretiyle işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günlerdeki devamsızlığı ne kadar sürerse sürsün tamamının çalışılmış gibi dikkate alınması hükme bağlamıştı¹⁰³. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise, işçinin hastalık veya kaza nedeniyle işine gidemediği sürelerle bir sınırlama getirilmiş, yapılan bu devamsızlık nedeniyle geçen sürenin ne kadarının bekleme süresinin belirlenmesinde çalışılmış gibi dikkate alınacağını 25. maddenin I/b bendine göre belirleneceği hükme bağlanmıştır. İK'nun 55. maddesinin bu düzenlemesine göre işçinin kaza veya tutulduğu hastalık nedeniyle işe gidemediği günlerin, işçinin 17. maddeye göre bulunacak olan ihbar süresine ilave edilecek altı haftalık süre toplamını aşan kısmı çalışılmış gibi hesaba katılmayacaktır.

b. Kadın İşçilerin Doğumdan Önce Ve Sonra Çalıştırılmadıkları Süreler (m. 55/b)

Kanuna göre kadın işçilerin 74. madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler çalışılmış gibi bekleme süresine dâhil edilecektir. 74. madde, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için kural olarak çalıştırılmamalarını esas almaktadır.

¹⁰²Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat 735; Çöğenli 107; Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, 1320; Narmanlıoğlu 700.

¹⁰³ Akyiğit 187; Çöğenli 102.

Kadın işçinin çoğul gebeliği halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenecektir. Kuralın istisnası hekim raporuyla, doğumdan önceki sürelerin bir kısmının doğumdan sonraya aktararak kullanılabilmesidir. Yine hekim raporuyla belirtilmek suretiyle bu sürelerin artırılabilmesi de maddenin 3. fıkrasında düzenlenmiştir. İşte yasal doğum izni süreleri ile hekim raporuyla artırılan bu süreler çalışılmış gibi değerlendirilecektir.

Ayrıca İş Kanunu'nda 2016 yılında yapılan değişiklikle 74. maddeye bazı fıkra ve cümleler eklenmiştir¹⁰⁴. Bu yeni düzenlemeye göre erken doğum yapan kadın işçinin erken doğum nedeniyle doğumdan önce kullanamadığı doğum izni süreleri de doğumdan sonraya aktararak kullanılabilir. Yine kanun kadın işçinin doğum sırasında ölmesi yahut doğumdan sonra iznini kullanmadan ölmesi halinde yasal izin hakkının doğum sonrası kullanamadığı kısmını babanın kullanabileceğini yapılan değişiklikle hükme bağlamıştır. Böylece hukukumuzda ilk kez analık izninin babaya aktarılabilmesi kabul edilmiştir. Buna göre babaya devredilen bu sürede babanın izinde geçirdiği günler de, bu defa baba için, bekleme süresi kapsamında değerlendirilecektir.

Kanun koyucu bununla da yetinmeyerek İş Kanunu'nun 74. maddesinin 1. fıkrasına eklenen yeni cümleyle üç yaşından küçük çocuğu evlat edinen eşlerden birisinin yahut evlat edinen eşin çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanmasına imkan vermiştir.

Yasal düzenleme bununla da sınırlı kalmamış, İş Kanunu'nun 74. maddesine eklenen ikinci fıkrayla “ Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.” hükmü getirilmiştir. Kanunla getirilen ücretsiz iznin bir türü olan bu yeni izin hakkı nedeniyle işçinin(bu izinden yararlanan anne veya

¹⁰⁴ 29.1.2016 T. ve 6663 S.K. 22. m. RG, 10.02.2016, S. 29620.

baba işçinin) çalışmadığı sürelerin bekleme süresinden sayılıp sayılmayacağı konusunda akıllara soru işareti gelebilir.

Her ne kadar bu süreler ücretsiz izin süreleri olarak adlandırılabilirse de İş Kanunu'nun 74. maddesinin 6. fıkrasındaki ücretsiz izin hükmünde işçiye verilen tam süreli ücretsiz iznin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacağı belirtildiği halde bu fıkra bu yönde bir hüküm getirilmemiş olması kanaatimizce bu sürelerin de çalışılmış sayılan süreler içinde kabul edildiği anlamını taşımaktadır. Yine belirtmek gerekir ki kanun her ne kadar “kadın işçiye verilen” ifadesini kullanmakta ise de kanunun eşlerden birisine hak tanıdığı haller ile babaya devredilen izin hakkı hallerinde baba tarafından kullanılacak bu izinler kanaatimizce baba için yıllık izne hak kazanmada değerlendirmeye alınacaktır.

İş Kanunu'nun 74. maddesinin 6. fıkrasında on altı haftalık sürenin tamamlanmasından sonra (çoğul gebelik halinde on sekiz hafta), isteği halinde kadın işçiye altı aya kadar ücretsiz izin verileceği belirtilmiştir. Fıkraya eklenen yeni cümleyle aynı hak üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilmiştir. Fıkranın devamında verilen bu ücretsiz izin süresinin, yıllık ücretli izin süresinin hesabında dikkate alınmayacağı belirtilmiştir¹⁰⁵. Öte yandan kanunda belirtilen ve çalışılmış sayılan sürelerin hesabında doğum yapılan gün dikkate alınmayacak, doğumu takip eden günden itibaren süreler başlayacaktır¹⁰⁶.

c. İşçinin Muvazzaf Askerlik Hizmeti Dışındaki Askerlik Görevi Nedeniyle İşine Gidemediği Süreler (m. 55/c)

Çalışılmış gibi bekleme süresine dâhil edilecek bir diğer süre işçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günlerdir. Lakin bu sürelerin en fazla doksan günü bekleme süresinden sayılacak, doksan günün üzerindeki çalışılmayan günler bekleme süresine dahil edilemeyecektir.

¹⁰⁵ İştâr Cengiz(Urhanoglu), “Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi”, *Kamu - İş Dergisi*, C. 10, S. 4/2009, s. 34-35 ; Bingöl 39.

¹⁰⁶ Çöğenli 103; Bingöl 40.

İş Kanunu'nun 31. maddesinde, muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesinin, işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılacağı kabul edilmiştir. Yine aynı maddenin ikinci fıkrasında işçinin bu haktan faydalanabilmesi için, o işte en az bir yıl çalışmış olması gerektiği belirtilmiştir. Bir yılı aşan çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenecektir. İşte bu eklemeler sonundaki süre 90 günden fazla olamayacaktır.

İş Kanunu'nun 31.maddesinin 3. fıkrasına göre özel kanun hükümleri saklı olmak üzere iş sözleşmesinin feshedilmesi için beklenilecek bu süre içerisinde işçinin ücreti işlemez (İK m. 31/3). İşçi, askerlik ödevinin ifasından sonra İK 31. maddesinin son fıkrasına göre işine geri dönecek olursa, iş sözleşmesinin feshedilmiş sayıldığı tarihe kadarki çalışma süresi, bir yıllık bekleme süresinin hesabında dikkate alınacaktır¹⁰⁷. Kanun koyucu, muvazzaf askerlik nedeniyle iş ilişkisinin kesildiği halleri ise çalışma süresinden saymamıştır¹⁰⁸.

d. Zorlayıcı Sebepler Yüzünden İşe Gidilemeyen Süreler (m. 55/d)

İşçinin çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucunda işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın en fazla 15 günü, işçinin yeniden işe başlaması şartıyla çalışılmış gibi kabul edilecektir. Kanun koyucu bu durumu geçici bir durum olarak kabul etmiş bu nedenle de en fazla 15 güne kadarını çalışılmış sayılan sürelerle dahil etmiştir.

Zorlayıcı sebepten anlaşılması gereken, kaçınılması veya engellenmesi olanaksız olan, karşı konulmaz bir şiddetle ortaya çıkan ve borcun yerine getirilmesine engel olan dıştan gelen bir olay olup bu zorlayıcı sebebin işyerine yönelik olarak ortaya çıkması gerekir¹⁰⁹. İşçinin kendi şahsında olarak ortaya çıkan

¹⁰⁷ Akyiğit 191.

¹⁰⁸ Buna ilişkin bir kararında Yargıtay “*gerek 1475 sayılı yasa, gerek 4857 sayılı İş Kanununda muvazzaf askerlik süresinin yıllık izin sürelerinin hesabında çalışılmış gibi sayılacağına dair hükümlere yer verilmemiştir. Bu itibarla muvazzaf askerlikte geçen sürenin izin hesabında dikkate alınması mümkün değildir*” şeklinde karar vermiştir. Y. 9. HD, 10.04.2007, E. 2007/1877, K. 2007/10179. UYAP.

¹⁰⁹ Akyiğit 194; Çöğenli 104.

zorlayıcı sebepler yüzünden, işe devamlılığının kesilmesi halinde bu bent hükümlerinin uygulanması mümkün değildir.

Çalışılmış sürelerden sayılabilmesi için yukarıdaki iki şarta ek olarak bu zorlayıcı sebepten ötürü işin tatil edilmesinin belirli bir süre devam etmesi de gerekmektedir. Kanuna göre zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız olarak bir haftadan fazla süreyle tatil edilmiş olması gerekmektedir. Çalışmadaki kesintinin bir haftadan az sürmesi yahut aralıklı olması durumunda söz konusu kesintiler bu bent kapsamında değerlendirilemeyecektir¹¹⁰.

Yine belirtmek gerekir ki bu sürelerin çalışılmış sayılabilmesi için işçinin sürelerin sonunda tekrar işine başlamış olması gerekir. İşçi zorlayıcı sebebin ortaya çıkması halinde iş akdini feshederse işçinin feshe kadarki çalışmadığı süreler bekleme süresine dâhil edilemeyecektir¹¹¹.

e. İş Kanunu m. 66'da Belirtilen Süreler (m. 55/e)

İş Kanunu'nun 66. maddesinde fiilen çalışılmadığı halde çalışma süresinden sayılan zamanlar sayılmıştır. 66. maddede sayılan bu süreler şunlardır:

* Madenlerde, taş ocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

Maddede madenler ve taşocakları denildikten sonra yahut her ne şekilde olursa olsun denilmekle bu nitelikteki tüm işyerleri için örneğin yer altı otoparkı, metro, tünel, liman gibi yer altı ve su altı işlerinde bu madde hükümleri uygulanacaktır.

* İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

İşçinin, işverenin işini yerine getirmek amacıyla asıl işyerinden başka bir yere gönderildiği durumlarda günlük çalışma süresi içerisinde yolda geçen süreler bekleme süresine ilave edilecektir.

¹¹⁰ Akyiğit 195.

¹¹¹ Akyiğit 196.

* İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

Fiilen çalışmayan işçinin, iş görme borcunu yerine getirmek için, işgücünü işverenin emir ve talimatına hazır halde bulundurarak geçen süreler de çalışma süresinden sayılmaktadır.

* İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

Bu sürelerin çalışma süresinden sayılması için bu görevlendirmelerin işveren tarafından yapılması ve ifa edilen işin, işçinin asıl işi olmaması gerekir.

* Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

İş Kanunu'nun 74. maddesinin son fıkrasında kadın işçilerin süt izinleri düzenlenmiştir. Buna göre, kadın işçilere, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilecektir.

İş Kanunu'nun 74. maddenin 7. fıkrasına göre bu sürelerin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçinin kendisi belirleyecektir.

* Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

İş Kanunu'nun 66/1-f maddesindeki bu hüküm, yapıldıkça ilerleyen işlere özgü bir düzenleme olup ilgili bentte demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi denilmek suretiyle örnek kabilinden işler belirtilmiştir. Yapılan işin, demiryolu, karayolu gibi yapıldıkça ilerleyen, sabit bir yer ile sınırlı olmayan nitelikte olması ve bu işlerin, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir yerde ifa edilmeleri gerekmektedir. Ayrıca işçilerin, işverenin kendi aracıyla veya işveren tarafından organize edilen bir sistemle toplu ve düzenli olarak götürülüp getirilmeleri gerekmektedir.

İş Kanunu'nun 66. maddenin son fıkrasında yer alan "*işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süreler çalışma süresinden sayılmaz*" hükmü nedeniyle işverenin yapmış olduğu toplu götürme ve getirmelerin sosyal yardım

amacıyla yapılmaması gerekir. Nitekim Yargıtay da, 66. maddenin son fıkrasında yer alan sosyal yardım gayesiyle iş yerine götürülüp getirilirken yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılmayacağını kabul etmektedir¹¹².

f. Hafta Tatili, Ulusal Bayram, Genel Tatil Günleri (m. 55/f)

Hafta tatiline ilişkin ilk düzenleme 02.01.1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu'nda¹¹³ yer almıştır. Bu kanunla nüfusu on bin ve üzeri olan şehirlerdeki işyerlerinin haftada bir gün tatil yapmaları zorunlu kılınmış (HTK m. 1), böylece çalışma süresi haftada altı güne sınırlandırılmıştır.(HTK m. 2).

Hafta Tatili Hakkında Kanun ile Pazar günü hafta tatili olarak belirlenmiş ve bu günde işyerlerinin tatil edileceği düzenlenmişse de anılan kanunun 4. maddesinde sürekli çalışılması gereken işyerleri sayılarak bu yerlerde Pazar günü de çalışılabileceği belirtilmişti. Bu yerlere örnek olarak sayılan hastane, dispanser, eczane, hamam, vapur, tramvay, su, elektrik, gaz, telefon şirketleri, matbaa, tiyatro, sinema, eğlence yerleri, lokantalar, hanlar, oteller, fotoğrafaneler ve kahvehaneler gibi işyerlerinde haftanın yedi günü çalışılabileceği belirtilmiş, bu işyerlerinde Pazar günü çalışan işçilere dönüşümlü olarak haftanın diğer günlerinde birer gün tatil verilmesi zorunlu tutulmuştu. (HTK m. 4). Yine bu kanuna göre Pazar günü tatil edilen işyerlerinde bekçilik, kapıcılık gibi hizmetlerde zorunlu olarak çalışan işçilere de haftanın diğer günlerinde bir gün izin verilmesi zorunluydu. (HTK m. 6) Bu kanun 1 Temmuz 2017 tarihinde yürürlüğe giren 7033 Sayılı Sanayinin Geliştirilmesi Ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un¹¹⁴ 1. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

Bu konudaki bir diğer düzenleme 17.03.1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun¹¹⁵ olup bu kanunun "*Hafta tatili Pazar günüdür. Bu tatil 35 saatten az olmamak üzere Cumartesi günü en geç saat 13.00'ten*

¹¹² "...işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz..." Y. 22. HD. 26.10.2017, E. 2015/28005, K. 2017/23149. UYAP.

¹¹³ RG, 21.01.1924, S. 54.

¹¹⁴ RG, 01.07.2017, S. 30111.

¹¹⁵ RG, 19.03.1981, S. 17284.

itibaren başlar.” hükmüyle hafta tatili daha da somut bir şekilde ifade edilmiştir. Bu kanun halen yürürlüktedir.

Buna karşın Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller Hakkında Kanun’un 3/B maddesinde 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanunu ve diğer kanunlardaki hafta tatili ile ilgili hükümlerin saklı olduğu belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun geçici 1. maddesi gereğince 1475 sayılı İş Kanunu’na yapılan atıflar bu kanuna yapılmış sayılacağından ve Hafta Tatili Kanunu da yürürlükten kalktığından iş hukukumuzda hafta tatilini düzenleyen kanunlar 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu’dur.

İş Kanunu’nun hafta tatili ücretini düzenleyen 46. maddesine göre *“işçilere, tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme izni (hafta tatili) verilir”*. Böylece İK, HTK’ndan farklı olarak asgari hafta tatili süresini 24 saat olarak belirlemiştir. Maddenin 2. ve 3. fıkralarında, hafta tatilinin belirlenmesi yönünden tatil gününden önce fiilen çalışılmamış olan bazı günleri de çalışılmış gibi değerlendirileceği düzenlenmiştir. İK 46/2,3 maddesinde sayılan bu süreler şunlardır:

* İşçinin çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar (İK m. 66’da sayılan süreler),

* Günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

* İşçiye evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün olarak verilecek izin ile işçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar verilecek ücretli izin,(İK’nun Ek 2. maddesindeki izinler.)

* Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleridir.

* Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde de çalışılmayan günler, ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılacaktır (İK m. 46/4).

Ancak belirtmek gerekir ki bu sürelerden sonuncusu yalnızca hafta tatili hakkı bakımından çalışılmış sayılan sürelerdir.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 1. ve 2. maddelerine göre;

* 29 Ekim günü "*Ulusal Bayram*" dır. Ulusal Bayram günü tatili 28 Ekim günü saat 13:00'te başlayıp 29 Ekim günü devam edecektir.

* Resmi ve dini bayram günleri, yılbaşı günü, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü ile 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü ise genel tatil günlerini oluşturmaktadır.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'a göre resmi bayram günleri şunlardır:

* 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı.

* 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı.

* 30 Ağustos Zafer Bayramı.

Dini bayram günleri ise şunlardır:

* Ramazan Bayramı: Arefe günü saat 13:00'te başlayıp 3,5 gün devam etmektedir.

* Kurban Bayramı: Arefe günü saat 13:00'te başlayıp 4,5 gün devam etmektedir.

Netice olarak tekrar ifade edilecek olursa yukarıda belirtilen hafta tatili ulusal bayram ve genel tatil günleri de bekleme süresinin hesabına dahil edilecektir.

g. Röntgen Muayenehanelerinde Çalışanlara Verilmesi Gereken İzinler (m. 55/g)

3153 sayılı kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler de çalışılmış gibi kabul edilmektedir.

19 Nisan 1937 tarihinde çıkarılan bu kanunun tam adı "Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun"dur. Söz

konusu kanunun 3. maddesinin yaptığı yollamayla çıkarılan¹¹⁶ Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Tüzük'ün 21. maddesi gereğince “*röntgen ve radyom ile daimi olarak beş saatten fazla çalışamaz. Röntgen muayenehanelerinde pazardan maada ayrıca bir gün daha öğleden sonra tatil yapılır*”. Anılan hükümde belirtilen yarım günlük tatil de yıllık ücretli izne hak kazanmada bekleme süresinden sayılacaktır.

h. İşçilerin Katıldıkları Kurul / Komisyon / Toplantılar Yüzünden İşe Gidemedikleri Süreler (m. 55/h)

İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılmaları sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler, çalışılmış gibi kabul edilmektedir.

İş Kanunu'nun 55/h maddesindeki bu düzenlemede “...*çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili...*” ifadesi kullanılarak işçinin katılacağı organizasyonlar tahdidi olarak sayılmamış olduğundan çalışma hayatı ile ilgili olmak ve mevzuatta yer almak şartıyla her türlü organizasyona katılan işçilerin, bu katılımları nedeniyle işlerine devam edemedikleri günlerin bekleme süresine dahil edileceği kanaatimizce de doğru şekilde ifade edilmektedir¹¹⁷.

İşçilerin katılacağı bu organizasyonlar mevzuatımızda gerek iç hukuk düzenlemeleriyle gerekse iç hukukta kabul edilen uluslararası mevzuat hükümleriyle belirlenmiş olabilir. Örneğin işçilerin toplu uyuşmazlıkların çözümünde arabuluculuk Toplantılarına, Yüksek Hakem Kurulu toplantılarına, Özel Hakem Kurullarına, işyerinin genel kurul ve yönetim kurulu toplantılarına, asgari ücret tespit komisyonu toplantılarına(İK m. 39), iş güvenliği ile ilgili komisyon toplantılarına(İK m. 79) ve

¹¹⁶ 27.04.1939 T, 2/10857 S. Bakanlar Kurulu Kararı.

¹¹⁷ Akyiğit 206; Çöğenli 109.

yönetmelik hükmü(YÜİY m. 15) uyarınca izin kurulu toplantılarına katılmaları halinde toplantıya katıldıkları bu günler çalışılmış gibi değerlendirilecektir¹¹⁸.

i. Ek 2. Maddede Sayılan İzin Süreleri, İşçilere Evlenme Ve Ölüm Nedeniyle Verilen İzinler (m. 55/ı)

İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir.

İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.(İK Ek 2. madde)

İşçilere evlenmelerinde, evlat edinmelerinde, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilecek süreler ile erkek işçiye eşinin doğum yapması halinde verilecek beş günlük ücretli izin süreleri de çalışılmış gibi kabul edilmektedir.

Ölüm halinde bu olgu nüfus kayıtlarıyla, evlenme olgusu Medeni Kanuna uygun yapılmış olan bir evlilik sonucunda verilmiş olan “evlilik cüzdanı” ile ispat edebilecektir¹¹⁹. Kanımızca evlat edinme evlatlığın teslimine dair düzenlenen belge ile doğum olgusu ise hastane raporuyla ispatlanmalıdır.

Öte yandan Türk Medeni Kanunu'na uygun olmayan evlenmeler, hukukumuzda geçerli bir evlenme olarak kabul edilmediğinden, işçinin örneğin imam nikahıyla evlenmesine dayanarak izin kullanabilmesi mümkün değildir¹²⁰. Ayrıca kanunda, yapılan devamsızlığın evlenmelerde, evlat edinmelerinde ve ölüm halinde en fazla üç gün olabileceği belirtilmiştir. İşçi tarafından, bu süreleri aşan bir devamsızlık yapılması halinde, aşan süreler bekleme süresine dâhil edilmeyecektir.

İK'nda yapılan değişiklikle, engelli veya sürekli hastalığa düşmüş çocuğu bulunan işçiye, eğer her iki eş de çalışıyorsa bunlardan yalnızca birisine,

¹¹⁸ Akyiğit 204; Çöğenli 109 -110; Bingöl 50.

¹¹⁹ Akyiğit 207.

¹²⁰ Akyiğit 207.

engelli veya sürekli hastalığı olan çocuğunun tedavisinde kullanılmak üzere, hastalık raporuna dayalı olarak bir yıl içinde on güne kadar ücretli izin verileceği de düzenlenmiştir. İşte bu halde işçi tarafından kullanılacak olan bu iznin on günü aşmayan kısmı da bekleme süresine dahil edilecektir.

j. İşveren Tarafından Verilen Diğer İzinler İle 65'inci Maddedeki Kısa Çalışma Süreleri (m. 55/j)

İşveren tarafından verilen diğer izinler kapsamına, işverenin rızası ve isteğiyle, tek taraflı olarak veya sözleşmeyle kararlaştırılarak verdiği izinler girmektedir¹²¹. Verilecek izni ve süresini işveren veya onun yetkilendirdiği işveren vekili belirleyecek olup, bu kişiler izni yazılı veya sözlü olarak açık bir şekilde verebileceği gibi, örtülü bir izin verme iradesi de gösterebilirler¹²². İşveren tarafından işçiye izin verilmemesine rağmen, yani işçinin tek taraflı iradesiyle devamsızlık yapması halinde iş sözleşmesinin İK. m. 25/II gereğince işveren tarafından haklı nedenle feshedilebileceği hususunda öğreti ve uygulamada herhangi bir tartışma yoktur. Lakin işçinin devamsızlığı halinde işverenin bunu nasıl karşıladığına bakılarak bu sürenin bekleme süresine dahil olup olmadığının tespiti noktasında tartışmalar bulunmaktadır.

Belirtmek gerekir ki işverenin devamsızlığa rıza göstermeyerek iş akdini feshetmesi halinde duraksama olmayıp bu durumda devamsızlık günleri bekleme süresine dahil edilmeyecektir. Ancak, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmediği ve işçinin çalışmaya devam ettiği hallerde durum farklıdır. Bu halde, yani devamsızlığın ardından işçinin çalışmasına rıza gösterilmesi halinde, yapılmış olan devamsızlık bekleme süresinden sayılacak mıdır ?

Öğretide bir görüş, “işveren tarafından verilen diğer izinler” ifadesini mutlak anlamda izne çıkmadan önce gösterilmiş olan bir irade beyanı şeklinde algılamamak gerektiğini, işverenin işçinin yapmış olduğu devamsızlığa karşı çıkmamasını bir rıza gösterme şeklinde algılayarak maddeyi geniş bir şekilde yorumlamanın daha isabetli olacağını savunmaktadır¹²³. Lakin diğer bir görüşe göre, haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmek işverenin yönetim hakkı çerçevesi içinde kalmakta olup

¹²¹ Akyiğit 209-210; Çöğenli 113.

¹²² Akyiğit 210.

¹²³ Akyiğit 210.

işverenin bu hakkını kullanmamış olması işveren aleyhine yorumlanamaz, işverenin fesih hakkını kullanmadığı her durumu devamsızlığa razı geldiği şeklinde yorumlamak işvereni feshe teşvik edici olacaktır. Bu nedenlerle işçinin devamsızlık süreleri bekleme süresinden sayılmaz¹²⁴. Bazı hallerde işveren, işletmenin veya işin gereklerini göz önüne alarak veya başkaca sebeplerle devamsızlık eden işçinin iş akdini feshetmeyebilir. İşverenin bu tutumu işçinin devamsızlığına rıza gösterme olarak algılanamaz. Ayrıca, bekleme süresine dâhil edilecek haller kanunda sınırlı olarak sayılmış olup devamsızlık sürelerinin bekleme süresinden sayılmayacağı yönündeki bu görüş kanaatimizce de yerindedir.

Öte yandan işçinin ücretsiz izinde geçirdiği sürelerin bekleme süresinden sayılıp sayılmayacağı hususu da önemlidir. Bu halde kanaatimce konuyu ücretsiz iznin kullanılmasındaki iradeye göre ikiye ayırmak gerekir. Eğer işçi kendi isteği ve işverenin rızasıyla ücretsiz izin kullanıyorsa, doğum yapan kadın işçiye verilecek ücretsiz iznin bekleme süresine dahil olmayacağına ilişkin İK'nun 74/6. madde düzenlemesi kıyasen uygulanarak bu izni bekleme süresinden saymamak uygun olacaktır. Ancak iş akdi ya da TİS ile bu sürelerin de işverence verilen diğer süreler kapsamında değerlendirilerek bekleme süresinden sayılacağı kararlaştırılabilir. İşçinin, rızası olmaksızın işverenin tek yanlı iradesiyle ücretsiz izne çıkarılması halinde ise bunun hukuken mümkün olmadığı ifade edilmekte olup¹²⁵ bu sürenin diğer izinler cümlesinden olarak bekleme süresine dahil edilmesi gerektiği öğretide savunulmaktadır¹²⁶.

k. İşçiye Verilmiş Bulunan Yıllık Ücretli İzin Süresi (m. 55/k)

İşçinin hak kazanıp da kullanmış olduğu yıllık ücretli izin süresi, bir sonraki yılın ücretli izninin hesaplanmasında bekleme süresine dâhil edilecektir. Şüphesiz bekleme süresine dahil edilecek olan yıllık izin süresine kanundaki asgari izin süresi gireceği gibi sözleşme ile belirlenen ve kanundaki süreden daha uzun olan süre de dahil olacaktır.

Bundan başka, İş Kanunu'nda herhangi bir açıklık olmamakla birlikte öğretide yıllık ücretli izinler dışında verilen ücretsiz yol izinlerinin de çalışılmış

¹²⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 735; Çögenli 114.

¹²⁵ Akyiğit 236.

¹²⁶ Akyiğit 212; Süzek 832.

sayılan süreler içinde değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır¹²⁷. Yol izninin yasal bir zorunluluk olarak verildiği ve yıllık ücretli iznin kullanılması bağlamında tanınan bir hak olduğu düşünüldüğünde yol izninin de bekleme süresinin hesabında çalışılmış gibi değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira işveren tarafından verilen ihtiyari yol izni “işverence verilen diğer izinler” cümlesinden sayılarak bekleme süresine dahil edilirken kanunun zorunlu kıldığı yol izni süresini bekleme süresinden saymamanın haklı bir gerekçesi olamaz¹²⁸.

D. İşçinin Yaptığı İşin Süreksiz İşler İle Mevsim Ve Kampanya İşlerinden Olmaması

Yıllık ücretli izin hakkını kazanabilmenin diğer şartı ise olumsuz bir şart olup işçinin yaptığı iş esasına dayalıdır. Buna göre işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için yaptığı işin süreksiz işler ile mevsim ve kampanya işlerinden olmaması gerekir.

1. Süreksiz İşlerden Olmaması

İş Kanunu'nun 10. maddesinde süreksiz iş kavramı tanımlanmış olup “*Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir*” (İK m. 10/1). Kanun koyucu aynı maddenin ikinci fıkrasıyla süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmeleri hakkında İş Kanunu'nda yer alan bir takım hükümlerin uygulanmayacağını düzenlemiştir. Bu hükümlerden birisi de yıllık ücretli izin hükümleridir. İş Kanunu'nun bu açık hükmü uyarınca süreksiz işlerde çalışan işçiler hakkında İK'nun yıllık ücretli izne ilişkin hükümleri uygulanmayacaktır.

Süreksiz iş kavramının belirlenmesi bakımından öncelikle belirtilmesi gereken husus bir işin sürekli mi süreksiz mi olduğunun tespitindeki kriterdir. Bu kriter “*işin niteliği*” kriteri olup fiilen işin ne kadar sürdüğü burada belirleyici olamaz. Bir işin sürekli mi süreksiz mi olduğunun tespiti, o işin niteliği gereği

¹²⁷ Akyiğit 213.

¹²⁸ Çögenli 115.

objektif olarak ne kadar sürede yapılacağı belirlenmesiyle mümkündür. İş objektif olarak otuz iş gününden kısa sürecek bir iş olduğu takdirde, çeşitli sebeplerle otuz iş gününden fazla sürse dahi bu işi sürekli iş olarak nitelemek mümkün değildir¹²⁹.

Kural olarak süreksiz bir işte çalışan işçinin yıllık ücretli izne hak kazanamayacağı ifade edilmekle birlikte işçinin aynı işverenin süreksiz işinden sonra sürekli bir işinde de çalışması halinde, süreksiz işte yaptığı çalışma İK'nun 54/1 maddesi uyarınca sürekli işte yaptığı çalışmayla birleştirilmek suretiyle bekleme süresine dahil edilir¹³⁰.

2. Yapılan İşin Niteliği Gereği Bir Yıldan Az Süren Mevsimlik İşlerden Ve Kampanya İşlerinden Olmaması

İşçinin yıllık ücretli izne Hak kazanabilmesi için yaptığı işin niteliği gereği bir yıldan az süren mevsimlik işlerden veya kampanya işlerinden olmaması gerekir. İK 53/3 maddesine göre “*Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz*”.

İş Kanunu'nda kampanya işleri ve mevsimlik iş kavramları tanımlanmış değildir. Ancak öğretilerde her iki kavramın da tanımı yapılmıştır. Buna göre mevsimlik iş “*işyerindeki faaliyetin yılın belli bir döneminde yoğunlaştığı, diğer zamanlarda ise azaldığı veya tamamen durduğu, fakat bu durumun yılın belli döneminde düzenli olarak tekrarlandığı iş*”; kampanya işi ise “*çalışmanın yılda ancak birkaç ay devam ettiği iş*” olarak tanımlanmaktadır¹³¹. Mevsimlik iş tanımında dikkat çekici nokta işin yılın belli döneminde artması yahut yalnızca o dönemde mevcut olması ve bu durumun “periyodik olarak” süregelmesidir.

Mevsimlik işlerin neden İK'nun yıllık izin hükümlerinin kapsamı dışında tutulduğunu anlayabilmek için “mevsimlik iş” kavramını iyi anlayabilmek gerekir. Bu meyanda şöyle bir tanımdan da yola çıkılabilir : Mevsimlik işler her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin

¹²⁹ Çöğenli 89.

¹³⁰ Akyiğit 141.

¹³¹ Narmanlıoğlu 709; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 461; Bingöl 54.

niteliğine göre işçilerin her yıl belirli dönemlerde yoğun olarak çalıştıkları ve fakat yılın arta kalan döneminde işçilerin iş sözleşmesinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar askıya alındığı işlerdir¹³². Yani söylenebilir ki mevsimlik işler işin niteliği gereği yılın tümünde çalışmayı gerektirmeyen, bu objektif kıstasa dayalı olarak da işçilerin yılın tamamında değil belirli bir dönemde çalıştıkları dolayısıyla geriye kalan dönemde çalışmadıkları işlerdir. Kanun koyucu, kanaatimizce, işçinin yılın tamamında çalışmadığı için yıllık dinlenme ihtiyacının zaten olmadığı¹³³ yahut bu ihtiyacı askı süresinde karşılayabileceği düşüncesi ve bu işlerin niteliğinden kaynaklı olarak yoğun olan çalışma döneminde yıllık izin kullanılması halinde işlerin aksayabileceği ve işverenin zor duruma düşebileceği öngörüsünden hareketle bu işlerdeki çalışmaları yıllık ücretli izin hükümlerinden beri kılmıştır.

Bu açıklamadan sonra üzerinde durulması gereken husus hangi işlerin mevsimlik iş olup olmadığının sağlıklı olarak tespiti için gerekli kıstaslardır. Şüphesiz ki hangi işlerin mevsimlik iş olduğu, keyfi uygulamaların önünü alabilmek açısından titizlikle tespiti gereken bir konudur. Bu konuda en önemli ölçüt “işin ve işyerinin niteliği” dir.

Yargıtay vermiş olduğu bazı kararlarda işin niteliğini yeterince dikkate almaksızın buna kısaca değinerek işçinin yıl içinde onbir ay veya daha kısa süre çalışması nedeniyle işi mevsimlik iş olarak nitelendirmektedir¹³⁴. Yüksek mahkemenin bu yöndeki kararları öğretide sıkça eleştirilmektedir. Mevsimlik işin tespitinin bu şekilde yapılması, işverenlerin, işçileri yıllık ücretli izin hakkından yoksun bırakacak şekilde yılın onbir ayında çalıştırıp bir ayda işten ayırması şeklindeki uygulamalarına imkan vermektedir. Böylece işçiler, ücretli izin kullanma hakkından yoksun bırakılarak bir nevi ücretsiz izin kullanmak zorunda kalmaktadır. Buna karşın Yargıtay birçok kararında da, işin niteliği gereği mevsimlik iş olup

¹³² Erol Akı; “Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları”, *Kamu-İş Dergisi*, 2000, C.5, S.3, s. 250.

¹³³ “...Yılın çalışılmayan bölümünde davacı işçi bu hakkını kullanmış olup, kanun koyucunun mevsimlik işte yıllık izin öngörmemiş olmasının temel gerekçesi de çalışılan süre itibarıyla dinlenme ihtiyacının ortaya çıkmaması oluşudur...” Y. 22. HD, 22.03.2013, E. 2012/18539, K. 2013/6110. UYAP.

¹³⁴ “...Davacının tüm çalışma sürelerine bakıldığında mevsimlik işlerde bir dönem 4-5-6-7-8-ay civarında çalışmasının bulunduğu daha sonra bu çalışma süresinin 11 ay ve üzerine çıktığı anlaşılmaktadır. Dosya içeriğine göre yapılan işin niteliği dikkate alındığında davacının ilk çalışma dönemi mevsimlik iş olarak kabul edilmeli ve izin ücreti hesabına dahil edilmemelidir. Davalının da kabulünde olduğu üzere ikinci çalışma dönemi için izin ücreti alacağı hesabı yapılarak sonuca gidilmelidir...” Y. 9. HD. 25.12.2006, E. 2006/34388, K. 2006/34188. UYAP.

olmadığının değerlendirilmesi gerektiğine isabetli olarak hükmetmiştir¹³⁵. Bu halde mahkemece işyerinde faaliyetin yoğun şekilde yürütülmesinin işin niteliğine bağlı olup olmadığı hususu ile faaliyetin arttığı dönemde çalıştırılan işçinin faaliyetin azaldığı dönemde de çalıştırılıp çalıştırılmadığı hususu araştırılmalıdır¹³⁶.

Öğretide kabul edildiği üzere bir işin mevsimlik iş olarak tanımlanmasında işin devam ettiği süre unsurunun yegâne ölçüt olarak alınması doğru değildir. Zira bir işin mevsimlik olmasında ön plana çıkan unsur, işin devam süresi değil gerçekten “*mevsimlik niteliği taşıyıp taşınamaması*”dır¹³⁷. Sözgelimi süreksiz işler de süre itibarıyla bir yıldan kısadır lakin süreksiz işin mevsimlik işten farkı, periyodik olarak tekrarlanma unsurunun bulunmamasıdır. Buna karşın işin devam süresi tüm bir yılı kapsıyorsa iş gerçekten niteliği gereği mevsimlik bir iş de olsa artık işçinin yıllık ücretli izne hak kazanmadığı söylenemez. Zira yukarıda da ifade edildiği gibi işin devam süresi mevsimlik iş kavramında tek ölçüt olmayıp ölçütlerden birisidir. Bu ölçüte göre niteliği gereği “*bir yıldan az süren işler*” mevsimlik iş olarak kabul edilebilir.

İşin niteliğinin tespiti hususunda en önemli kıstas, işyerindeki faaliyetin yılın belli bir döneminde yoğunlaştığı, diğer zamanlarda ise azaldığı veya tamamen durduğu bir iş olması ve bu durumun döngü şeklinde tekrar etmesidir. Uygulamada bu döngü içerisinde faaliyetlerin yoğun olduğu sezona faal sezon, yoğun olmadığı sezona ise ölü sezon adı verilmektedir¹³⁸. Örneğin işyerindeki faaliyetleri kış mevsiminde artan, yaz mevsiminde ise neredeyse tamamen duran kayak merkezi otelleri için kış sezonu faal sezon diğer sezonlar ise ölü sezondur. Böyle bir işyerinde

¹³⁵ “...Çalışmaların mevsimlik iş olup olmadığının, işin ve işyerinin özelliğine göre titizlikle irdelenmesi gereği de göz ardı edilmemelidir...” Y. HGK. 10.05.2017, E. 2015/22-2252, K. 2017/952. UYAP. ; “...Yapılan iş mevsimlik değil, ancak işçi aralıklı çalıştırılmış ise, mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürenin de izin hesabında dikkate alınması gerekir. Uygulamada tam yıl çalışılması gereken ve devamlılığı olan bir işte, işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek bunların mevsimlik işte çalıştıkları bir çok olayda gözlemlenmiştir. Tam bir yıldan daha az sürmüş olan böyle bir çalışmada, mevsimlik iş kriterlerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan sırf bir yıldan az bir çalışma olduğu için mevsimlik saymak doğru değildir. Bir işyerinde iş kolundaki faaliyeti yılın her dönemi yapılıyor, ancak bazı işçiler yılın belirli bir zamanında çalıştırılmakta iseler, bu işçilerin aralıklı çalıştıkları kabul edilmelidir. Zira yapılan iş, mevsimlik iş değildir...” Y. 9. HD. 10.10.2008, E. 2007/27145, K. 2008/26149. UYAP.

¹³⁶ Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen 267.

¹³⁷ Zeki Okur; “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin”(Karar incelemesi) *Kamu-İş Dergisi*, C:10, S:2/2008, s. 8.

¹³⁸ Akı 250.

yalnızca faal sezonda çalışan işçiler mevsimlik işçi olduğundan çalışma sürelerinin toplanması suretiyle bekleme süresini tamamlayarak yıllık izne hak kazanamaz. Ancak aynı otelde yılın her sezonunda sürekli çalışan diğer işçiler yaptığı iş mevsimlik işler de olsa mevsimlik işçi değildir ve bu işçiler bekleme süresini doldurması halinde yıllık ücretli izne hak kazanır. Nitekim YÜİY 12. maddesinde bu işçilerin yıllık ücretli izin hakları yönünden yönetmelik hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmiştir.

Şunu da ifade etmek gerekir ki aynı işverenin mevsimlik bir işinde çalıştıktan sonra sezonun kalan kısmında yani askı süresinde de mevsimlik olmayan bir işinde veyahut bir diğer mevsimlik işinde çalışan işçi de çalışması yıl boyu süreklilik gösteriyorsa mevsimlik işçi sayılmaz ve diğer şartları da sağlaması halinde yıllık ücretli izne hak kazanır¹³⁹. Nitekim YÜİY'in 12. maddesi hükmü de bu görüşü desteklemektedir. Ancak Yargıtay bu birinci halde işçinin önce çalışmış olduğu mevsimlik işte geçirdiği sürenin yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmayacağına (o yıllar için yıllık izin hakkı doğmayacağına) ancak izin süresinin belirlenmesine esas kıdem tespitinde dikkate alınacağına karar vermiştir¹⁴⁰.

Yargıtay'ın bu kararlarından öyle anlaşılmakta ki işçinin önceki yıllarda mevsimlik işte geçen parçalı süreleri toplandığında bir yılı geçse bile bu süreler için

¹³⁹ Akyiğit 140; Çöğenli 92; Nurşen Caniklioğlu, "İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı Ve İzin Kullanılmamasının Sonuçları", **Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan**, C. II, Beta Yayınları, İstanbul, 2001, s. 1157; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 1324; "...Aynı işverene ait yazlık ve kışlık tesislerde, sezonluk işlerde fakat tam yıl çalışan işçiler de, 4857 sayılı Yasanın 53/3 maddesi ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 12 nci maddesi uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanacaklardır. Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kıdeminde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz. Ancak bu olgu için işçinin mevsimlik çalıştığı belirtilen dönemde yapılan işin gerçekten mevsime bağlı olarak yapılması gerekir..." Y. 9. HD. 28.03.2012, E. 2010/7951, K. 2012/10425; Y. 9. HD. 21.04.2009 E. 2007/39576, K. 2009/1409. UYAP.

¹⁴⁰ "Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyumsuzluk, davacının mevsimlik işçilikte geçen hizmetinin yıllık izin süresinin hesabında esas alınacak kıdem süresinin belirlenmesinde dikkate alınıp alınmayacağı noktasında toplanmaktadır...Öte yandan, bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arzeden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kıdeminde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli izinde dikkate alınmaz. Bu nedenle işçinin mevsimlik dönemde geçen kıdemi, daha sonra izne hak kazandığı dönemde izin süresinin belirlenmesinde dikkate alınmalıdır. Ancak bu olgu için işçinin mevsimlik çalıştığı belirtilen dönemde yapılan işin gerçekten mevsime bağlı olarak yapılması gerekir. Yapılan iş mevsimlik değil ancak işçi aralıklı çalıştırılmış ise mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden bu sürede de bir yılı doldurmak koşulu ile izne hak kazandığı kabul edilmelidir..." Y. HGK. 10.05.2017, E. 2015/22-2252, K. 2017/952; Y. 9. HD. 22.01.2009, E. 2007/36135, K. 2009/732. UYAP.

yıllık izin hak etmeyecek ancak izin süresinin belirlenmesine esas kıdem yönünden, son çalışması sürekli bir çalışma olmak (veya öyle sayılmak) şartıyla daha önce mevsimlik işte geçen çalışmaları süreye dahil edilecektir. Bir örnekle açıklayacak olursak bir işverenin mevsimlik bir işinde 10 yıl boyunca her yıl Ocak-Temmuz döneminde yılda 7 ay çalışan bir işçi son yılın Ağustos ayında (yani ara vermeksizin) işverenin sürekli bir işinde çalışmaya başlarsa mevsimlik olarak çalıştığı toplam 70 ay için yıllık izne hak kazanmayacak lakin ilk bekleme süresini doldurduğunda 14 günlük değil 20 günlük izne (6 yıllık kıdemi gözetilerek) hak kazanacaktır. Bu husus uygulamada Yargıtay'ca benimsenmekte olup TİS ile de mevsimlik işte geçen yılların yıllık iznin süresinin belirlenmesine esas kıdem süresinden sayılacağı taraflarca kararlaştırılabilir.

Kampanya işleri mevsimlik işlere ilişkin mevzuatla birlikte düzenlenmiş olduğundan öğretide de genel olarak mevsimlik işler kavramı altında değerlendirilmektedir. Esasen çalışmanın dönemlik olması bu ikisinin ortak yönünü oluşturmaktadır. Kampanya işleri çalışmanın herhangi bir nedenle kural olarak yılda birkaç ay(en çok üç ay) devam ettiği işler olarak tanımlanmakla bir nevi mevsimlik işin genel olarak daha kısa süre ile sınırlanmış şeklini ifade etmektedir. Uygulamada özellikle bir ürünün çabucak toplanmasının veya işlenmesinin zorunlu olduğu işlerde kampanya işlerinin söz konusu olduğu vurgulanmaktadır¹⁴¹. Kampanya işlerine ilişkin hükümler mevsimlik işlere ilişkin hükümlerle aynı olduğundan yukarıda mevsimlik işler hakkına bahsedilen hususlar kampanya işleri için de geçerlidir.

Mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanların normal şartlarda yıllık ücretli izin hakkı olmamakla birlikte, İK 53. madde nispi emredici nitelikte olduğundan¹⁴², iş sözleşmesi, TİS ile bu durumun aksi kararlaştırılarak veya işyeri uygulaması oluşturularak mevsimlik işçiler de yıllık ücretli izin hakkından yararlandırılabilirler¹⁴³.

¹⁴¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 462.

¹⁴² "...Hemen belirtmek gerekir ki, 53/3. maddede ki kural, nispi emredici kural olup, işçi lehine bireysel iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir ve mevsimlik işçiler için yıllık izin hakkı tanınabilir..." Y. HGK. 10.05.2017, E. 2015/22-2252, K. 2017/952. UYAP.

¹⁴³ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat 732; Narmanlıoğlu 703.

Son olarak Yargıtay'ın mevsimlik işlerde yıllık izne ilişkin genel tutumunu özetleyecek olursak öğretideki tüm eleştirilere rağmen yüksek mahkeme bu hususta isabetli olarak öncelikle işin ve işyerinin niteliğini göz önüne alarak somut olayda işçinin yaptığı işin mevsimlik iş statüsünde olup olamayacağı üzerinde durmakta, işin mevsimlik iş olabileceği kanaatine vardıktan sonra ikinci aşamaya geçerek işçinin işyerinde yılın ne kadarında çalıştığını gözetmektedir. Bu noktada işçi yılda 11 ayın altında çalıştığı takdirde bu çalışmalarını mevsimlik iş olarak kabul edip yıllık ücretli izin hesabı yapılamayacağına; 11 ay ve üzerinde çalıştığı takdirde o yıllardaki çalışmalarını mevsimlik iş sayılamayacağından o yıllarla sınırlı olarak yıllık ücretli izne hak kazanacağına karar vermektedir¹⁴⁴.

¹⁴⁴ “...Bu durumda davacının ifa ettiği görev ve çalışmaların geçtiği Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü işyerindeki işin niteliği, işverenin ve işyerinin faaliyetleri dikkate alındığında mevsim koşullarına göre belli dönemlerde daha fazla işgücüne ihtiyaç duyulması ve dolayısıyla çoğunlukla arazide çalışması gereken davacı işçinin çalışmalarının belli bir mevsimde yoğunlaşması kaçınılmazdır.

O halde mevsimlik işçi olarak çalıştığı dönemde 11 ayın altında çalıştığı yıllar bakımından yılın kalan bölümünde işyerinde çalışması olmayan davacı işçinin yıllık izin hakkının doğmadığı kabul edilmelidir. Zira işe giriş tarihine göre yılın çalışılmayan bölümünde davacı işçi bu hakkını kullanmış olup kanun koyucunun mevsimlik işte yıllık izin öngörmemiş olmasının temel gerekçesi de çalışılan süre itibarıyla dinlenme ihtiyacının ortaya çıkmaması oluşudur.

Bununla birlikte davacı işçinin 11 ay ve üzerinde çalıştığı yıllarda çalışılan süre dikkate alındığında dinlenme hakkının yani yıllık izin hakkının doğduğunun kabulü gerektiği gibi, hak kazanılan yıllık izin süresinin belirlenmesinde mevsimlik işçilikte geçen kıdem süresi de dikkate alınmalıdır...” Y. HGK. 10.05.2017, E. 2015/22-2252, K. 2017/952. UYAP.

2. BÖLÜM

YILLIK ÜCRETLİ İZİN UYGULAMASI

I. YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ VE YOL İZİNİ

A. Yıllık Ücretli İzin Süreleri

İş Kanunu'nun 53. maddesi izin sürelerini düzenlemektedir. Kanun koyucu asgari izin sürelerini belirlerken işçinin hizmet süresini ve yaşını göz önüne alarak düzenleme yapmıştır.

İlgili maddeye göre asgari yıllık ücretli izin süreleri;

- * Hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlar için ondört (14) günden,
- * Hizmet süresi beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlar için yirmi (20) günden,
- * Hizmet süresi onbeş yıl ve daha fazla olanlar için yirmialtı (26) günden az olamaz.
- * Yukarıdaki esaslara ek olarak onsekiz yaşından küçük işçilerle elli ve daha yüksek yaştaki işçiler için izin süresi yirmi günden az olamaz.

İzin sürelerinin belirlenmesine esas alınan ve yukarıda belirtilen hizmet süreleri izne hak kazanılan tarihte yani bekleme süresinin dolduğu tarihteki hizmet süreleridir. Yani izin süreleri belirlenirken işçinin iznini kullandığı tarihteki değil, izne hak kazandığı, diğer deyişle bekleme süresini tamamladığı tarihteki hizmet süresi esas alınır. (YÜİY m. 9/1) Yönetmeliğin bu hükmünden çıkarılacak bir diğer önemli sonuç bekleme süresinin belirlenmesinde çalışılmış sayılan 55. maddedeki süreler işçinin izin süresinin tespitine esas kıdeminin belirlenmesinde de çalışılmış sayılacaktır.

İşçinin izin süresinin tespitine esas alınacak kıdeminin belirlenmesinde, aynı işverene ait çeşitli(farklı) işyerlerinde gerek devamlı gerekse aralıklı olarak yaptığı

tüm çalışmaları göz önüne alınacaktır¹⁴⁵. Buna göre bir işverenin A işyerinde 14 yıl çalıştıktan sonra işten ayrılan işçi, dört yıl aradan sonra aynı işverenin B işyerinde çalışmaya başlayıp bir yıl çalıştığında bir yıl değil onbeş yıllık kıdemi esas alınarak izne hakkı kazanacak, yani ondört gün değil yirmi altı gün yıllık ücretli izne hak kazanacaktır.

Önemle belirtilmesi gereken bir husus da İş Kanunu'nun 56. maddesine eklenen 7. fıkra düzenlemesi olup düzenlemeyle “*Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır.*” hükmü getirilmiş böylece uygulamada sıkça karşılaşıldığı şekliyle alt işverenler değiştirdiği halde işçilerin aynı işyerinde çalışmaya devam etmesi durumunda işçilerin yıllık izin sürelerine esas kıdeminin tespitinde aynı işyerinde çalıştığı sürelerin tümünün hesaba katılması sağlanmıştır.

İş Kanunu, izin süresinin belirlenmesinde hizmet süresi esasına ek olarak daha dezavantajlı bir toplumsal gurup olan küçükleri ve yaşlıları ayrıca gözetmiş ve bu sınıf için daha yüksek izin süreleri belirlemiştir. Bundan maksat sosyal devlet ilkesinin bir yansıması olarak daha dezavantajlı gurupların işgücünü korumak ve iş hayatına kazandırmak olsa gerektir. Bu gurubun yıllık izin süresini bir örnekle açıklayacak olursak hizmet süresi bir yıl olan elli iki yaşındaki bir işçi en az yirmi gün yıllık izin hakkına sahip olacaktır. Hizmet süresi onbeş yıl olan aynı yaştaki bir işçi ise yirmialtı gün yıllık izin hakkına sahip olacaktır. Öte yandan bekleme süresini doldurduğu tarihte küçük (onsekizden küçük) olan işçinin de hak ettiği izin süresi en az yirmi gündür. Küçük işçi bekleme süresini doldurduğu tarihte hizmet süresi de beş yılı doldurmuşsa o halde yirmi gün izin kullanmaya devam edecek, buna karşın hizmet süresi beş yılı doldurmamış ve yaşı da on sekizi geçmişse izin hakkı ondört güne düşecektir.

Hemen belirtmek gerekir ki kanunla belirlenen bu izin süreleri İş Kanunu'nun 53/son maddesinin “*Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir*” hükmü gözetildiğinde asgari süreler olup İş Kanunu'nun ve genel olarak yıllık izne dair hükümlerin büyük kısmının nispi emredici yapıda olması

¹⁴⁵ Narmanlıoğlu 705-706.

nedeniyle bu sürelerin gerek iş akdi gerekse TİS ile artırılmasının önünde hiçbir engel yoktur¹⁴⁶.

İş Kanunu'nda düzenlenen bu süreler gün olarak ifade edilmiş olup *gün* kavramının “*takvim günü*” mü yoksa “*iş günü*” mü olduğu noktasında anılan maddede açık bir ifade yoksa da buradaki gün kavramının iş gününü ifade ettiği bellidir¹⁴⁷. Zira ileride de anlatılacağı üzere İş Kanunu'nun 56/4 hükmü gereğince hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmayacak ve bu süreler izin süresine ayrıca ilave edilecektir.

Öte yandan İK 53/5 maddesindeki “*Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.*” düzenlemesiyle yer altında çalışan işçilerin yıllık ücretli izin sürelerini dörder gün uzatmıştır. Aynı hüküm Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde de yer almaktadır. (YÜİY m. 9/3) Bu düzenlemenin amacı mesaisini açık hava ve güneşten mahrum kalarak geçiren işçilerin bu mahrumiyetlerini bir nebze olsun telafi etmek olsa gerektir.

B. Yol İzni

Yol izni, yıllık ücretli izin hakkının amacını olabildiğince gerçekleştirmek gayesiyle getirilmiş bir düzenleme olup iznini işyerinin bulunduğu yer dışında geçirmek isteyen işçiye yasal olarak verilmesi zorunlu olan ücretsiz bir izindir.

Gerçekten İş Kanunu'nun 56. maddesinin 6. fıkrasında yol izni düzenlenmiş ve “*Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır...*” hükmü getirilmiştir.

İşçinin yol iznine hak kazanabilmesi için iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olması gerekir. Bu hakkı kullanabilmesi içinse istemini işverene veya işveren vekiline iletmesi ve yıllık ücretli izni işyerinin bulunduğu yer dışında geçireceğini belgelemesi gerekir.¹⁴⁸ Bunun yanında işçinin

¹⁴⁶ Akyiğit 259-260; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 736; Çöğenli 121; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 386; Narmanlıoğlu 705.

¹⁴⁷ Akyiğit 259; Çöğenli 122;

¹⁴⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 391.

iznini nerede geçireceğini de belgelemesi, işverence verilecek yol izni süresinin belirlenmesi açısından gereklidir¹⁴⁹. Bu şartlar sağlandığı takdirde kanun işverene, yıllık ücretli izne çıkan işçisine dört güne kadar yol izni verme görevi yüklemiştir. Bir günle dört gün arasında yol izninin süresinin belirlenmesi noktasında kanunda ve yönetmelikte açık bir hüküm bulunmamakla birlikte işçinin şartları yerine getirmesi halinde iznini kullanacağı yerin işyerine uzaklığına göre verilecek yol izninin süresini belirleme yetkisi de işverene aittir¹⁵⁰. Zira bu husus da işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır.

İş Kanunu'nda ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde yol izninin süresi “*dört güne kadar*” şeklinde ifade edilmiş olsa da bu sürenin iznin bölünerek kullanılan her bir kısmı için mi yoksa bir yıllık iznin tamamı için mi verileceği noktasında açıklık yoktur. Yol izninin mahiyeti ve iznin birden fazla parçalar halinde kullanılması durumunda bu suretle yol izninin yıllık izin süresini dahi geçebilecek şekilde suiistimalinin mümkün olması karşısında kanaatimizce işçinin bir yıllık ücretli izninin tamamı için toplamda en çok dört gün şeklinde anlaşılması gerekir.¹⁵¹ Ancak bu konuda aksi görüş de mevcuttur¹⁵².

Öte yandan İş Kanunu'nda, sürelerin uzatılabileceği yönünde bir hüküm yol izni hakkında bulunmamakta ise de kanunun nispi emredici niteliği gözetildiğinde yol izni süreleri de iş akdi ya da TİS ile taraflarca artırılabilir.

II. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKINA HÂKİM OLAN TEMEL İLKELER

¹⁴⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 1344.

¹⁵⁰ Bingöl 62.

¹⁵¹ Çöğenli 126.

¹⁵² Bingöl 62. “...Yol izinlerinin de bölünebileceğine dair düzenleme 1475 sayılı kanun döneminde çıkarılmış olan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 3/2. maddesinde ‘... ancak işçi isterse toplamı 7 günü geçmemek kaydıyla söz konusu ücretsiz yol izni hakkını iki bölümde kullanabilir’ şeklinde düzenlenmişti. Ancak bu kuralın bir benzeri ne 4857 sayılı yasaya ne de yönetmeliğe alınmıştır. Yasa koyucunun yönetmelikteki bu hükmü yeni düzenlemede dikkate almamış olması, yol izninin de bölünebileceği ve toplamda verilen bu sürenin 4 günün üzerine çıkabileceği şeklinde anlaşılmalıdır. Zira izin sürelerini artırmasına rağmen yol iznini azaltan kanun koyucunun toplam olarak 3 bölümde kullanılabilecek bir izin için sadece 4 günlük yol iznini kabul etmesi de pek tutarlı görünmemektedir. Bu nedenle işçi ile işverenin karşılıklı anlaşmalarıyla izin süresini bölerek kullanmayı kararlaştırdıkları durumlarda, işçinin kullanabileceği yol izninin de her bir bölüm için en fazla dört gün olabileceğinin kabulünün yasanın genel amacına da uygun olacağı...” ifadeleriyle yazar yol izinlerinin bölünebilmesini savunmaktadır.

Anayasal dinlenme hakkının çok önemli bir görünümü olan yıllık ücretli izin hakkının en önemli amacı iş gücünün korunmasıdır. Bu nedenle bu hakkın kendisine yüklenen görevi yerine getirebilmesi için bir takım ilkeler kabul edilmiştir. Bu ilkelerin bir kısmı bu hakkın kişiye sıkı sıkıya bağlı olma niteliğinden ileri gelmektedir.

Gerçekten önemle belirtmek gerekir ki yıllık ücretli izin hakkı bir dinlenme hakkı olmasından mütevellit yorgunluğun şahsında olduğu kişiye tanınması gerekir. Bu nedendir ki işçinin kişiliğine sıkı sıkıya bağlıdır¹⁵³ ve bu kişiden ayrılamaz.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilememesi, izni kullanmanın zorunlu olması, hakkın devredilememesi, izin hakkının bölünmezliği, izinde çalışma yasağı ve işçiye verilen diğer izinlerin yıllık izinden mahsup edilememesi gibi önemli ilkeleri bu başlık altında kısaca açıklamaya çalışacağız.

A. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Vazgeçilmez Bir Hak Olması

İş Kanunu'nun 56. maddesinin “*Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.*” hükmü amirdir. İş piyasasının zorlu şartları ve özellikle iş güvencesinden yoksun olan işçilerin işsizlik endişesi taşımaları zaman zaman onları dinlenme sürelerinden feragat etme pahasına iş akdi yapmaya itmektedir. Anılan sebeplerle veya başka sebeplerle işçiler zorlu hayat şartlarına göğüs germek adına en temel haklarından birisi olan dinlenme hakkından vazgeçmeye yönelebilmektedir.

Öte yandan işverenler de işçiyi daha fazla çalıştırmak adına onun yıllık dinlenme hakkını kısıtlayabilmekte ve hatta tamamen elinden alabilmektedir. İşte kanun koyucu bu sakıncaları önlemek ve işçiyi hem işverene hem de kendisine¹⁵⁴ karşı korumak için yıllık izin hakkından vazgeçilemeyeceğini emredici bir şekilde hükme bağlamıştır.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği hükmünün emrediciliği karşısında iş akdi veya TİS ile bu kuralın ihlali sonucunu doğuracak hükümler

¹⁵³ Çöğenli 154.

¹⁵⁴ Kaya 67.

getirilemez. Velew ki işçiye izin hakkıyla karşılaştırılmayacak kadar büyük bir menfaat dahi sağlanmış olsa yine de yıllık ücretli izin hakkından feragat sonucunu doğuracak sözleşme hükümleri geçersizdir. Örneğin TİS ile yıllık ücretli izninden feragat eden işçiye fazladan üç aylık ücret ödeneceği yönünde bir hüküm getirilmesi mümkün değildir. Böyle bir hüküm getirilmiş dahi olsa batıldır¹⁵⁵.

Öte yandan yıllık ücretli izin hakkının temel amacı göz önüne alındığında esas olanın yıllık iznin fiilen kullanılması olduğu açıktır. Bu nedenle işverenin bu sürenin ücretini ödemek suretiyle işçiyi çalıştırması yani izin hakkının satılması da, ister tek taraflı iradeyle ister karşılıklı rızayla olsun, hukuken mümkün değildir¹⁵⁶. Nitekim İK 59/1 hükmü gereğince izin hakkının paraya dönüşmesi, ancak akdin sona ermesi halinde söz konusu olacaktır.

B. İzni Kullanmanın Zorunlu Olması

İş Kanunu'nun 54/4. maddesinin "*İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.*" hükmü gereğince bir yıllık bekleme süresince çalışarak yıllık ücretli izne hak kazanan işçi bu iznini hak kazandığı yılı takip eden hizmet yılı içinde kullanmalıdır. Kanunun bu hükmü de, izinden vazgeçilemeyeceğine dair hüküm gibi emredicidir.

Yasanın emredici bu iki hükmü karşısında işçinin hak kazanmış olduğu yıllık iznini, zorunlu bir sebep olmadıkça takip eden yılda değil de sonraki yıllarda kullanması veya sonraki yılların izinleriyle birleştirilerek kullanmasının kanuna açıkça aykırı olduğu tartışmasızdır¹⁵⁷. Bununla beraber maalesef uygulamada bu durumla sıkça karşılaşılmaktadır. Bunun sebebi işveren olabileceği gibi yıllık izin hakkını sözleşme sona erdiğinde para olarak almak isteyen işçi de olabilir.

¹⁵⁵ Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen 271; Ekonomi 296; Tunçomağ/Centel 171.

¹⁵⁶ Polat Soyer, "İş Hayatındaki Önemli Bir Sorun Üzerine Not İşverenin Yıllık Ücretli İzin Hakkını Kullandırmaması," Kemal Oğuzman'a Armağan, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Ocak 2002, s. 293; Y. 9. HD. 27.10.1997, E. 1996/18252, K. 1997/1166, Mollamahmutoğlu /Astarlı/Baysal 388.

¹⁵⁷ Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen 271; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 737; Çöğenli 152; Mollamahmutoğlu /Astarlı/Baysal 388.

Yıllık iznin ancak ait olduğu yılı müteakip hizmet yılı içinde kullanıldığı takdirde kendisinden beklenen yararı sağlayabileceğinde ve bu hakkın tanınmasıyla ilgili temel amaçlara bu takdirde ulaşılabileceğinde şüphe yoktur¹⁵⁸. Bu nedenle yasanın bunu emredici bir şekilde düzenlemesi oldukça doğru bir yaklaşımdır.

Burada akıllara şu soru gelebilir. Yasanın bu emredici hükmüne rağmen işveren fiili bir durum oluşturarak işçinin yıllık iznini talep etsin veya etmesin¹⁵⁹ hak kazanılan tarihi takip eden yıl içinde kullandırmazsa ne olacaktır ? Öğretide üzerinde ittifak edildiği ve Yargıtay kararlarında da ifade edildiği üzere bu durumda işçinin yıllık ücretli izin hakkını kaybetmeyeceği kuşkusuzdur¹⁶⁰. Öte yandan Yargıtay istikrar kazanmış kararlarında, kullandırılmayan yıllık izne dair ücretin sözleşmenin devamı süresince istenemeyeceğine hükmetmektedir¹⁶¹. Yargıtay'ın bu yöndeki kararları, işçiye sözleşmenin devamı süresince izni ücret olarak talep etme imkanının verilmesi halinde işçinin sırf para alabilmek için Anayasal yıllık ücretli izin hakkını kullanmaktan vazgeçebileceği gerekçesine dayanmaktadır. Bu gerekçe ve karar öğretide benimsendiği gibi kanaatimce de isabetlidir.

O halde işçinin önünde kural olarak¹⁶² iki imkan vardır. Bunlara göre işçi ya kullanmadığı yıllık iznini ilerleyen zaman diliminde tekrar talep edecek ve işverenin de rızasıyla kullanacaktır ya da bu hakkı sözleşme sona erdiğinde ücret alacağına dönüşeceğinden alacak hakkı olarak talep edecektir.

İlk ihtimal Yargıtay'ın kararlarına da yansımış, yüksek mahkeme işçinin sözleşmenin devamı süresince kullandırılmayan yıllık izin ücreti talepli dava açamayacağı yönündeki kararlarında işçinin ilerleyen dönemlerde de her zaman iznini talep etme hakkının olduğuna, işverenin de işçiye yıllık iznini ilerleyen dönemlerde kullandırabileceğine işaret etmiş, böylece kanunun emredici hükmü

¹⁵⁸ Soyer 293.

¹⁵⁹ Çöğenli 152, Yazar bu konuda farklı bir görüş ileri sürmüştür. Buna göre işveren teklif ettiği halde işçi hak kazandığı tarihi takip eden yıl içinde izin kullanmamışsa artık sonraki yıllarda bunu izin olarak talep edemeyip ancak ücret olarak talep edebilecektir.

¹⁶⁰ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat 737; Çöğenli 152; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 1335; Tunçomağ/Centel 173

¹⁶¹ Y. 9. HD. 13.03.2018, E. 18/1975, K. 18/5162 UYAP ; Y. 9. HD. 07.02.2000, E. 1999/18910, K. 2000/1062, Cevdet İlhan Günay, *İş Kanunu Şerhi*, 2. Baskı, Yetkin, Ankara, 2006, C.2, s.1971. Yüksek mahkemenin bu yöndeki görüşü aynı zamanda işverenin işçiye yıllık iznini iş akdi devam ettiği sürece kullandırabileceği ön kabulüne dayanmaktadır.

¹⁶² Kendiliğinden izin kullanma ve iş akdini feshetme istisnai durumlar olup kendiliğinden izin kullanma uygulamada da kabul edilmemektedir.

karşısında yıllık ücretli iznin ilerleyen dönemlerde kullandırılması yönündeki yanlış uygulamaya kapı aralamıştır. Kanaatimizce yüksek mahkemenin anılan kararı netice itibariyle doğru olmakla birlikte gerekçenin bu kısmı yanlıştır.

İkinci ihtimal ise uygulamada daha çok karşılaşılan durumdur. İşçinin kullanması gereken dönemde kullanmadığı izinler ilerleyen dönemlerde çeşitli sebeplerle ya işverence kullandırılmadığından ya da işçi tarafından artık talep edilmediğinden sözleşmenin sonuna terk edilmekte ve sözleşme sona erdiğinde ücret olarak talep etme yoluna gidilmektedir.

Peki işçi tarafından hak kazanıldığı tarihi takip eden hizmet yılı içinde talep edildiği halde işverence kullandırılmayan yıllık ücretli izni işçinin dönem sonunda kendiliğinden işe gelmemek suretiyle kullanması mümkün müdür ? Öncelikle belirtmek gerekir ki bu hususta mevzuatımızda bir hüküm olmamakla birlikte bu sorunun cevabı hakkında öğretide farklı iki görüş vardır. Soyer'e göre işçi bu halde dönem sonunda ancak izin süresi kadar bir zaman kalması halinde iznini kendiliğinden kullanabilir¹⁶³. Ne var ki öğretideki ağırlıklı görüş aksi yöndedir. Yargıtay'ın da kabul ettiği bu aksi görüşe göre işçinin izin talep edip işverenin kabul etmesini beklemeden kendiliğinden işten ayrılması, iş sözleşmesini o tarihte feshettiğini gösterir¹⁶⁴.

Öte yandan yıllık ücretli izni kullandırılmayan işçinin bu sebeple iş akdini feshedip edemeyeceği de önemle üzerinde durulması gereken diğer bir konudur. Yargıtay bu konuda işçinin yıllık izninin kullandırılması gereken süre içinde kullandırılmaması halinde işçinin iş akdini haklı nedenle feshedemeyeceği görüşündedir¹⁶⁵. Yüksek mahkemenin bu yöndeki kararı işçinin yıllık izin ücretine

¹⁶³ Soyer 294.

¹⁶⁴ Caniklioğlu 1159; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 1337. “...Davacı yönetmelikte açıklandığı gibi bir ay önce izin talebinde bulunmadığı gibi, yıllık izin isteğinin onaylanmamasına rağmen kendisini izinli sayarak işyerinden ayrılması olayında usule uygun bir izin kullanımından söz edilemez. Olayda davalının kötü niyetle hareket ettiği de ispat edilemediğinden, davacının işyerini terk ederek iş akdini eylemli olarak feshettiği görülmektedir. Kaldı ki, davacı iş akdini feshetmesinden sonra yeni işyerine yaptığı 08.08.2011 tarihli imzalı iş başvurusunda işyerinden ayrılma sebebini “izin verilmediği için ben bıraktım” şeklinde belirtmiştir. Tüm dosya kapsamından, davacının iş akdini işyerini haklı bir neden olmadan terk ederek kendisinin feshettiği anlaşıldığından, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken...” Y. 9. HD. 28.01.2016, E. 2014/27000, K. 2016/2328. UYAP.

¹⁶⁵ Y. 9. HD. 05.03.2012, E. 2009/45818, K. 2012/6984; Y. 22. HD. 19.01.2017, E. 2012/1711, K. 2017/379. UYAP.

ilişkin zamanaşımının iş akdinin devamı süresince işlemeyeceği bu nedenle de işçinin hak kaybına uğramayacağı gerekçesine dayanmaktadır. Ancak Yargıtay'ın, yıllık ücretli izin hakkının kullandırılmaması halinde işçinin sözleşmeyi fesih hakkının doğacağına dair kararları da vardır. Öncelikle Yargıtay, işverenin yönetim hakkını kötüye kullanması ve işçiye çok uzun bir süre yıllık izin kullandırmaması hallerinde işçinin fesih hakkının bulunduğunu kabul etmektedir¹⁶⁶. Bu kararlarda öne çıkan nokta işverenin nedensiz olarak izin vermemesi veya sürekli olarak iş yoğunluğu gibi gerekçelerle işçiye yıllık ücretli iznini kullandırmayacağını *kesin bir şekilde bildirmesidir*.

Öyle anlaşılmakta ki Yargıtay'ın işçiye izin hakkının kullandırılmaması halinde işçinin haklı fesih hakkının doğmayacağı yönündeki kararları, işçiye ilerleyen dönem(ler)de izin hakkını kullandırılabilme ihtimaline dayanmaktadır. Buna karşın işveren kesin bir şekilde izin hakkını kullandırmayacağını işçiye bildirmişse artık işçinin sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebileceği anlaşılmaktadır¹⁶⁷. Ayrıca bir görüşe göre de işverenin işçiye yıllık ücretli izin hakkını kullandırmamasının işçiyi koruma borcun aykırılık oluşturacağı, ayrıca işçiye İK 24/II-f maddesindeki çalışma şartlarına uymama gerekçesiyle iş akdini feshetme yetkisi vereceği vurgulanmaktadır¹⁶⁸.

¹⁶⁶ “...Davacının ‘2,5 senelik ücretli izninin kullandırılmadığına’ ilişkin fesih gerekçesi de yerinde değildir. Şöyle ki; yıllık ücretli iznin kullandırılması işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. Dairemiz uygulamasında yıllık ücretli iznin kullandırılmamasının haklı fesih sebebi sayılması ancak çok uzun süre talebe rağmen yıllık ücretli iznin kullandırılmaması ve işverenin bu konudaki yönetim hakkını kötüye kullanması halinde mümkündür. Somut olayda böyle bir durum olmadığından, davacının bu fesih sebebi de haklı nedene dayanmamaktadır...” Y. 9. HD. 10.11.2014, E. 2013/70, K. 2014/33303. UYAP.

¹⁶⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 388; “...Somut olayda, davacı kadın işçi 7 yılı aşkın sürede davalı işyerinde çalışmaktadır. Feshe konu olan devamsızlık davalının iddiasına göre izin alınmadan gelmeme, davacının iddiasına göre de vizite kağıdı alınıp izin alındığı şeklindedir. Davacının vizite kağıdı aldığı konusunda bir tartışma bulunmamaktadır. Davacı işçi yeterli prim ödenmediği için muayene olmadığını ileri sürmüş ve evde dinlediğini savunmuştur. Dinlenen tanıklar bu olguyu doğrulamışlardır. O halde ortada bir rahatsızlık bulunmakta ve bunun sonucu davacı işçi evinde dinlenmektedir. Öte yandan davacı işçinin kullanmadığı 34 günlük yıllık ücretli izin süresi bulunmaktadır. Her ne kadar işveren hak edilen yılın sonuna kadar izin vermekte serbest ise de ancak bir yılı aşkın süreden sonra nedensiz izin vermeme halinde davacı işçinin fesih hakkı doğacağı gibi, işveren izin talebine muvafakat vermek zorundadır. Aksi halde Anayasa tarafından teminat altına alınan dinlenme hakkı ihlal edilmiş olur. İşveren normatif uygulamaların aksine fesih hakkını kullanmıştır. Davalı işveren tarafından yapılan fesih haksızdır...” Y. 9. HD. 06.10.2011, E. 2011/31608, K. 2011/35332; Y. 9. HD. 29.11.2011, E. 2009/20744, K. 2011/46449. UYAP.

¹⁶⁸Caniklioğlu 1163.

Kanaatimizce de yıllık ücretli izin hakkı yalnızca ücret unsurundan oluşmayıp, hakkın, özünde dinlenme amacına hizmet ettiği göz önüne alınarak belki iznin kullandırılmadığı ilk dönem için değil ve fakat getirilecek objektif bir ölçüte göre, işverenin açıkça izni kullandırmayacağı yönünde bir beyanına veya tutumuna da ihtiyaç duymaksızın, işçiye sözleşmeyi haklı nedenle feshetme yetkisi verilmelidir.

C. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Devredilememesi

Yıllık ücretli izin işçinin kişilik haklarından¹⁶⁹ olup kişiye sıkı sıkıya bağlıdır. Diğer kişilik hakları gibi yıllık ücretli izin hakkı da devredilemez. Gerçekten yıllık ücretli izin hakkının amacı gözetildiğinde de bu hakkın devredilemezliği açıkça anlaşılmaktadır. Zira hakkın en önemli amacı işçiyi etkili bir şekilde dinlendirmek suretiyle işgücünü korumaktır. O halde bu hak hangi işçinin şahsında doğmuşsa ancak o kişi tarafından kullanılabilir. Bu durum, dinlenme ihtiyacının çalışan işçinin bu suretle yorulmasından kaynaklanmasının mantıklı bir sonucudur.

Öyle ki bu hak işçi hayatta iken herhangi bir kimseye devredilemeyeceği gibi öldüğünde dahi devredilmiş olmamaktadır. Zira işçinin ölümüyle iş akdi sona erdiğinden yıllık ücretli izin hakkı bir ücret alacağına dönüşür. Bu da vefat eden işçinin mameleki kapsamında terekeye dahil olacağından artık bunu mirasçılar talep edebilecektir. Özetle, gözden kaçırılmamalıdır ki burada mirasçılara devrolunan yıllık ücretli izin hakkı değil bunun dönüştüğü ücret alacağı hakkıdır.

D. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Bölünemezliği

İş Kanunu'nun 56. maddesinde bu ilke "*Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.*" Şeklinde ifade edilmiştir.

Yıllık ücretli izin hakkının "işçinin etkili bir şekilde dinlendirilmesi" amacının gereği gibi yerine getirilebilmesi için iznin bölünmeden kullanılması esası

¹⁶⁹Erdoğan Çubukçu, "Yıllık Ücretli İzin Kullanılma Zamanı-İşçinin Kullanamadığı Yıllık İzne Ait Ücret Alacağı Hakkının Doğumu- Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı Başlangıcı", Karar İncelemesi, *TÜHİS*, Kasım 1999-Şubat 2000, s. 63.

kabul edilmiştir. Yani bu ilkenin ihdasında işçinin iznini tek seferde ne kadar uzun süre kullanırsa o ölçüde azami fayda sağlayacağı, yorgunluğunun o ölçüde azalacağı varsayımından hareket edilmiştir.

Bu nedenle işçi iznini tek seferde kullanmak isterse işveren buna karşı çıkamaz. İzin bölünemezliği ilkesi gereği işçiye iznini tek seferde kullanılmak zorundadır. Burada gözden kaçırılmaması gereken husus, sadece işverenin değil işçinin de tek taraflı olarak iznini bölemeyeceği hususudur. Lakin eğer işçi iznini bölerek kullanmak isterse bu halde de ilke geçerli olmakla birlikte kanun koyucu işçi lehine olarak ilkeyi yumuşatmıştır. Maddenin üçüncü fıkrasına göre, “*Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.*” İşçi bu halde işverenle karşılıklı anlaşmak suretiyle izninin “*bir bölümünü*” on günden az olmayacak şekilde kullanmak şartıyla kalan bölümünü yine işverenle karşılıklı anlaşmak suretiyle istediği kadar bölebilecektir. Böylece en azından yıllık izin *bir bölümünde* işçinin uzun bir süre dinlendirilmesi amaçlanmıştır. Yasaya göre taraflar anlaşsa dahi izin 10 günden az kullanılması mümkün olmamakla birlikte, Yargıtay işçinin razı olması şartıyla izin sürelerinin 10 günden az olacak şekilde bölünerek kullanılması halinde de bu sürelerin yıllık izinden mahsup edilmesi gerektiği görüşündedir¹⁷⁰.

İş Kanunu'nun tarihsel süreç içinde geçirdiği değişiklikler gözetildiğinde “*bir bölüm*” olarak ifade edilen bu sürenin giderek kısaldığı, izin kalan kısmının ise giderek daha fazla bölümler halinde kullanılmasına imkân tanındığı görülmektedir. Örneğin 2016 yılında yapılan değişiklikten önce on günlük bölüm dışında kalan kısmın üç parça halinde kullanılabileceği düzenlenmişken değişiklikle¹⁷¹ bu kısmın tarafların anlaşmasıyla istenildiği kadar bölünebileceği hüküm altına alınmıştır. Bu süreçte ilkenin özünden giderek uzaklaşıldığı ifade edilmekte ise de; ne var ki yukarıda da değinildiği gibi işçinin rızası olmaksızın işveren işçinin yıllık iznini tek taraflı olarak bölmesi mümkün değildir.

E. Yıllık İzinde Çalışma Yasağı

¹⁷⁰ Kaya, 72 ; Y. 9. HD, 29.02.2012, E. 2009/46935, K. 2012/6435. UYAP.

¹⁷¹ 14.04.2016 T. 6704 S.K. 16. m. RG, 26.04.2016, S. 29695.

İş Kanunu'nun 58. maddesiyle “Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.” hükmü getirilmiş olup diğer ilkeler gibi bu ilkenin amacı da yıllık ücretli izin kurumuyla amaçlanan dinlenmenin sağlanmasıdır.

Kanun koyucu tarihsel deneyimlerden yola çıkarak işçinin yıllık ücretli izin süresinde geçim zorluğu veya başka bir takım nedenlerle gelir elde etmek amacıyla ücretli bir işte çalışmak isteyebileceğini öngörmüş ve bunun işçinin dinlenmesine engel olacağını düşünerek işçinin yıllık izinde bir işte ücret karşılığı çalışmasını haklı olarak yasaklamıştır¹⁷². Zira işçinin bu tutumu yıllık ücretli izni düzenleyen hükümlerin amacıyla bağdaşmaz. Bu nedenle işçinin kendisine dinlenmesi için verilen yıllık ücretli izin süresinde bir başka işte çalışması yıllık ücretli izin kurumunun suiistimali demektir ve “objektif hüsnüniyet” yani dürüstlük kuralına aykırıdır¹⁷³.

Yıllık ücretli izin hakkının tanınma amacı işçinin dinlenmesi olup, bu amacı gerçekleştirmek için yasa koyucu işçi aleyhine yaptırım getirerek hakkın suiistimalini önlemeye çalışmıştır. İşveren izin süresinde işçinin başka bir işte ücret karşılığı çalıştığını tespit ederse işçiye ödemiş olduğu izin ücretini geri alabilir. İadenin kapsamı hakkında öğretide isabetli olarak ifade edildiği üzere iadenin çalışılan süre ile orantılı olması gerekir¹⁷⁴. Örneğin işçi 14 günlük izin süresinin 7 gününde çalışmışsa sadece bu 7 günlük ücreti iade etmelidir.

İş Kanunu işçinin yıllık izinde ücretli olarak başka işte çalışmasını bir müeyyideye bağlamıştır. Peki işçi ücretsiz olarak çalışacak olursa ne olur ? İster ücretli olsun isterse ücretsiz, izinde çalışan işçi izinle hedeflenen dinlenme amacına ulaşamayacaktır. Bu nedenle kanaatimizce işçinin ücretsiz de olsa izinleyken dinlenmesini önleyecek şekilde bir işte çalışmaması gerekir. Buna karşın işçinin izinde ücretsiz bir işte çalışması izinde çalışma yasağı kapsamında değerlendirilmemiş ve bu kapsamda bir yaptırıma tabi tutulmamıştır. Ancak izindeki işçinin bir ücret karşılığı olmadan dahi olsa çalışması aynı zamanda sadakat borcuna

¹⁷² Akyiğit 605.

¹⁷³ Tunçomağ/Centel 174.

¹⁷⁴ Akyiğit 78, 624.

aykırı davranış olarak değerlendirilerek işverenin istediği takdirde işçinin iş akdini 25/II-e maddesi uyarınca haklı sebeple de feshedebileceği savunulmaktadır¹⁷⁵.

Öte yandan kanun işçinin izindeyken bir ücret karşılığı çalışmasını yasaklamakta olup işçi çalıştığını kabul etmekle birlikte bir ücret karşılığı olmaksızın çalıştığını iddia ediyorsa, bu iddiasını kendisi ispat etmelidir¹⁷⁶.

Hemen belirtelim ki kimi yazarlar işçinin izin süresinde yasaklanan çalışmalarını geniş yorumlayarak gelir getirici her türlü işte çalışamayacağı görüşündedir¹⁷⁷. Kanımızca kanunun izinde çalışma yasağına dair bu hükmünü bu denli geniş yorumlamak işçinin dinlenmesine engel olmayan ve fakat gelir getiren çalışmaları dahi yapamayacağı sonucuna götürür ki bu da kanunun amacına uygun düşmez. Bu nedenle kanunda geçen “ücret karşılığı bir işte çalışma” kavramını dar yorumlamak ve başka bir işveren nezdinde gerek hizmet akdiyle gerekse benzer diğer akitlerle¹⁷⁸ çalışamayacağı şeklinde anlamak gerekir. Örneğin işçinin yıllık izni sırasında kendisine ya da ailesine ait bakkalda bir süre çalışması izinde çalışma yasağı kapsamında değerlendirilmemelidir.

Kısmi süreli çalışan işçi hakkında izinde çalışma yasağının nasıl uygulanacağı hususunda da akıllara soru işareti gelebilir. Kısmi süreli çalışan işçi işverenin yanında belli gün veya saatlerde çalışmakta olup, aynı dönemde birden fazla işveren nezdinde kısmi süreli iş akdiyle çalışması da mümkündür. Bu şekilde kısmi süre ile çalışan işçiler hakkında izinde çalışma yasağının izne ayrıldığı işveren yanındaki işe tahsis ettiği çalışma saatlerinde geçerli olacağı kabul edilmektedir. İşçi birden çok işveren nezdinde kısmi süreli sözleşme ile çalışıyorsa diğer işverenlerde çalıştığı süreleri aynı çalışma düzenine uyarak devam ettirmesi halinde bu durum yasak kapsamında değerlendirilmeyecektir¹⁷⁹.

F. İşçiye Verilen Diğer İzinlerin Yıllık İzinden Mahsup Edilememesi

¹⁷⁵ Akyiğit 610.

¹⁷⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 1346; Tunçomağ/Centel 174.

¹⁷⁷ Çöğenli 155.

¹⁷⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 1346.

¹⁷⁹ Akyiğit 615; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 391.

İş Kanunu'nun 56/4 maddesi gereğince “İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez”.

Bu düzenlemeyle amaçlanan da diğer ilkelerdeki gibi yıllık ücretli iznin amacını gerçekleştirmektir. İzin bölünmezliği ilkesi iznin bölünmeksizin bir çırpıda kullanılmasını esas almaktadır. Bu ilke ise işverence iznin bölünmezliği ilkesinin farklı bir yöntemle ihlal edilmesini önlemeyi amaçlamaktadır. Bu yönüyle iznin bölünmezliği ilkesine paralel bir ilkedir.

Burada kanunun anılan maddesinde geçen “diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri” ifadesini doğru anlamak gerekir. Zira bu ifadeden kasıt yıllık ücretli izin dışındaki izinler olup eğer işçinin istediği izni, yıllık ücretli izne mahsuben ücretli olarak talep ettiği veya işverenin vermiş olduğu izni yıllık ücretli izne mahsuben ücretli olarak verdiği halin icabından anlaşılıyorsa artık bu iznin mahsup edilemeyeceği söylenemez. Zira tarafların iradesi yıllık izin kullanma yönündedir. Bu halde mahsup edilmesi çok doğaldır. Lakin İşveren tarafından verilen ücretsiz izinler ile hastalık nedeniyle verilmiş olan izinler, işçinin rızası ve hatta talebi dahi olsa yıllık ücretli izin süresinden mahsup edilemez¹⁸⁰.

III. İZİN KULLANIM ZAMANI

A. Bireysel Olarak Kullanımı

İşçinin yıllık ücretli izin hakkına sahip olmasından başka bu hakkını kullanma zamanı da gerek işçi gerekse işveren açısından önemlidir.

İş Kanunu'nun 54/4 maddesine göre işçi her hizmet yılına göre hesaplanacak olan yıllık ücretli iznini gelecek hizmet yılı içerisinde kullanabilecektir. İzin gelecek hizmet yılı içinde kullanılması asıl olup iznin kullanılmasına engel olan istisnai durumlar (hastalık, grev vb.) yoksa iznin daha sonraki yıla/yıllara ertelenmesi ve sonraki/önceki yılların izni ile birleştirilerek kullanılması işçinin dinlendirilmesi

¹⁸⁰ Akyiğit 318.

amacına ters düşer¹⁸¹. Bu nedenle genel olarak iznin kullanım zamanının belirlenmesinde bu hususun gözetilmesi, iznin düzenli olarak takip eden yılda kullandırılması elzemdir. Yıllık ücretli iznin kullanma zamanı ve esasları ayrıntılı olarak Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir.

Şunu en başta ifade etmek gerekir ki iznin kullanılma zamanını belirleme yetkisi işverendedir¹⁸². İşverenin izin veya rızası olmaksızın işçinin kendiliğinden izne çıkması düşünülemez¹⁸³. Böyle bir tutum, işverenin yönetim hakkını ihlalden de öte adeta hiçe saymak olacağı gibi işçinin iş görme borcuna da aykırıdır. Yargıtay izin talep edip de işverenin rızası olmaksızın kendiliğinden izne ayrılan işçinin iş akdinin işçinin devamsızlığına dair hükümlere göre işverence haklı nedenle feshedilebileceğine karar vermiştir¹⁸⁴.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 7. maddesi iznin kullanılmasındaki akıştan bahsetmiş ve “İşçi yukarıdaki maddelere göre hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir.” hükmüyle işçinin izin isteğini nasıl bildireceğini düzenlemiştir.

Yine anılan yönetmeliğin 8. maddesine göre işçi izin isteğini bildirirken izni hangi tarihler arasında kullanmak istediğini bildirecek ve yol izni isteyip istemediğini de belirtecektir. Bununla birlikte işveren veya izin kurulu bu taleple bağlı olmayıp işverenin yönetim hakkı da burada devreye girmektedir. İşveren veya izin kurulu iş durumunu da gözeterek izin talepleri hakkında bir karar verecektir. Ancak işverenin bu yetkisi de sınırsız bir yetki olmayıp izin çizelgelerinin belirlenmesinde işçinin talebi de göz önüne alınacaktır. Yani işveren bu yetkisini iş durumu ve işçi talebini gözeterek “iyi niyet kuralları çerçevesinde” kullanması gerekir¹⁸⁵(YÜİY m. 8/2). İşverenin bu hakkını kötüye kullanmasının kanun karşısında korunmayacağı açıktır.

¹⁸¹ Süzek 829.

¹⁸² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 388; Narmanlıoğlu 709.

¹⁸³ Narmanlıoğlu 708.

¹⁸⁴ Caniklioğlu, 1159. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 1336; Y. 9. HD. 28.11.2017, E. 2015/36073, K. 2017/19287. UYAP.

¹⁸⁵ “ Yıllık ücretli izin yönetmeliğinde de belirtildiği üzere yıllık izin kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverenin bu hakkının iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerektiği açıktır. Bir başka anlatımla, işçinin anayasal temeli olan dinlenme hakkının, işyerinin gereklerine uygun biçimde ve mümkün olduğunca işçinin talebi çerçevesinde kullandırılması gerekir. İşverenin bu noktada yönetim hakkını kötüye kullanmasının kanunlar karşısında korunmayacağı kabul edilmelidir.” Y. 9. HD, 28.01.2016, E. 2014/27000, K. 2016/2328. UYAP.

Bu bağlamda işveren yıllık ücretli izin hakkını mümkün mertebe işçinin talebi çerçevesinde karşılamalıdır¹⁸⁶.

İşçinin izin talep ettikten sonra işverenin kabulünü beklemeden kendiliğinden izne ayrılması devamsızlık sayılır ve işverene sözleşmeyi haklı nedenle fesih imkanı verir¹⁸⁷. Bu, işverenin daha önce işçilerin bu yöndeki davranışlarına izin vermiş olması halinde dahi böyle olmalıdır. Çünkü bu durum işverenin yönetim hakkı içindeki bir konu olup bu konuda işyeri uygulaması oluşmasının mümkün olmadığı¹⁸⁸ yönündeki görüş kanaatimce de yerindedir.

Öte yandan işveren, işçi izin talep etmese dahi yasal olarak izin kullandırmak zorunda olduğundan, işçi talep etmediği takdirde bile izin tarihini belirlemelidir¹⁸⁹. Kanaatimce işveren sadece belirlemekle de kalmayıp o tarihte işçiyi izne ayırabilir. İşçinin bu işlem karşısında iznini hizmet yılı içinde başka bir zaman kullanma yönünde talebi olabilirse de sonraki hizmet yıllarına bırakma yönündeki talebi işverence reddedilmelidir.

Birden fazla işçi aynı tarihte izin kullanmayı talep ettiği takdirde işveren hepsinin talebini aynı tarihte izin kullandırmak suretiyle karşılayamayabilir. Yönetmeliğe göre bu halde iznini aynı tarihte kullanmayı talep eden işçilerin

¹⁸⁶ Müjdat Şakar, *İş Hukuku Uygulamaları*, 11. Baskı ,Beta, İstanbul, 2016, 145; Murat Özveri, “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2007, S. 15, s. 935.

¹⁸⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 739 ; “ *Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre davacı işçi, ilk olarak 22.12.2004 tarihinde izin için talepte bulunmuş, bu dilekçe üzerine işverence bir işlem yapılmadığından bahisle 8.1.2005 tarihinden ikinci bir dilekçe vermiştir. İzin talebi işverence onaylanmadığı halde işyerinden ayrılmış ve davalı işveren devamsızlık tutanakları düzenleyerek 4857 sayılı İş Kanununun 25/2-g maddesi uyarınca iş sözleşmesini feshetmiştir.*

Davalı işveren, işyerinde davacı ile aynı görevde çalışmakta olan diğer işçiye aynı tarihlerde izin verilmiş olmasını, davacının izin talebinin karşılanamamasının gerekçesi olarak göstermiştir. Gerçekten, davacıya göre daha kıdemli olduğu anlaşılan diğer işçi de hacca gitmek için aynı dönemde izin istemiştir. İşverence davacı ile diğer işçinin her ikisinin birden izne ayrılmasının uygun olmadığı belirtilmiş ve daha kıdemsiz konumda olan davacı işçinin izin talebi onaylanmamıştır. Kaldı ki, izin isteği de yönetmeliğe göre 1 ay öncesinden talep edilmemiştir. Bu şekilde işçinin izin talebinin karşılanması noktasında işverene yeterli süre de tanınmamıştır. İşverence yapılan bu işlemlerde, 4857 sayılı İş Kanunu ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümlerine bir aykırılık yoktur. Bu itibarla davacı işçinin işyerinden ayrılması geçerli bir mazerete dayanmamaktadır. İşverence davacı işçinin iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayandığından...” Y. 9. HD, 20.6.2006, E. 2006/15954, K. 2006/17843. UYAP. ; Y. 9. HD, 07.02.1995, E. 1994/16833, K. 1995/5974, Caniklioğlu 1159.

¹⁸⁸ Caniklioğlu 1159; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 737.

¹⁸⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 388.

kıdemleri ve bir önceki yıl izinlerini kullandıkları tarih gözetilerek işçiler arasında öncelik belirlenecektir (YÜİY m. 8/3).

İşçilerin izin talepleri, yüzden fazla işçi çalışan işyerlerinde anılan yönetmeliğin 15. maddesine göre ikisi işçi temsilcisi birisi de işveren temsilcisi olmak üzere üç kişiden oluşacak olan izin kurulunca; işçi sayısı yüzün altında olan işyerlerinde ise yönetmeliğin 18. maddesine göre birisi işçi temsilcisi birisi de işveren veya işveren vekili yahut temsilcisi olmak üzere iki kişilik kurul tarafından değerlendirilerek oluşturulacak izin çizelgeleri işverenin onayına sunulacaktır (YÜİY m. 15,16,18).

B. Toplu Olarak Kullanımı

Yönetmeliğin 10. maddesi yıllık izin işyerindeki tüm veya bir kısım işçiler için toplu olarak kullanımını düzenlemiştir. Buna göre işveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir.

Toplu izin uygulamasına gidildiğinde, izin kurulu izin çizelgelerini, toplu izne çıkacak işçiler aynı zamanda izne başlayacak şekilde ve Kanununun 53 üncü maddesindeki izin sürelerine ve yol izni isteklerine göre her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek biçimde düzenler ve ilan eder (YÜİY m. 10/2).

Toplu iznin en dikkat çekici özelliği bu dönemde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilmesidir. Yönetmeliğe göre *“Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir. Şu kadar ki, ertesi yıl veya yıllarda bu toplu izin yönteminin uygulanmaması halinde, bu durumda olanların gelecek yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarih, genel esaslara göre belirlenir.”* (YÜİY m. 10/3) Bu hükme göre, yıllık ücretli izne hak kazanmadığı halde toplu izin dönemine dahil edilenler izin tarihi itibarıyla bekleme süresini tamamlamış sayılmayacak sonraki yıllarda toplu izin uygulaması yapılmadığı takdirde yıllık ücretli izinlerine hak kazanmaları bekleme sürelerine göre belirlenecektir.

Son olarak yönetmelik işçilerden bir kısmının toplu izin kapsamı dışında tutulabileceğini düzenlemiş olup toplu izin dışında tutulanlara izinlerini kullanma zamanını belirlemeleri hususunda bir nevi ayrıcalık da tanımıştır. Buna göre toplu izin dışında tutulmuş olanların yıllık izinleri toplu izin döneminden önce veya sonra diledikleri tarihte verilecektir (YÜİY m. 11/2).

IV. İZİN SÜRESİNDEN SAYILMAYACAK SÜRELER

A. Ulusal Bayram ve Genel Tatil İle Hafta Tatili Günleri

İK'nun 56/5. maddesinde “Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.” şeklindeki düzenlemeyle izin süresi içine rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili günlerinin izin süresinden sayılmayacağı hükme bağlanmıştır. Benzer hüküm yönetmelikte de yer almıştır (YÜİY m. 6/5).

Özel yasalarla zaten tatil edilmiş olan bu günlerin işçinin kullandığı yıllık ücretli izne rastlaması halinde bu günler izinden sayılmayacak ve izin süresine ilave edilecektir. Kanunun işçinin bu tatil günlerinden yararlanmasını önleyici davranışları engellemek için getirmiş olduğu bu düzenleme nispi emredici olup aş akdi ya da TİS ile bu sürelerin yıllık ücretli izne dahil olacağı kararlaştırılmaz. Ancak taraflar iş akdi yahut TİS ile bu sürelere ek olarak başka sürelerin de izne dahil olmayacağını ve ayrıca ekleneceğini kararlaştırabilir. Lakin Yargıtay bir kararında iş akdi ya da TİS ile kararlaştırılan izin süreleri yasal süreleri aşacak şekilde belirlenmişse belirlenen bu sürenin yasal süreyi aşan kısmına denk düşen ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili günlerinin de yıllık ücretli izne dahil olacağını kararlaştırılabileceğine hükmetmiştir¹⁹⁰. Yargıtay bu kararında tarafların yaptığı

¹⁹⁰ “...Davalı genel müdürlüğün Tes-iş Federasyonu ve Ges-iş Sendikası ile yaptığı toplu iş sözleşmelerinde ise hizmeti 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 20 gün, 6 yıldan 10 yıla kadar olanlara 30 gün ve 11 yıl ve daha fazla olanlar için ise 40 günlük yıllık ücretli izin kabul edilmiştir. Toplu iş sözleşmelerinin bu hükmünün müteakip fıkralarında „bu izin sürelerine rastlayan hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram tatilleri için ayrıca yukarıdaki izin müddetlerine ilave yapılamaz” hükmü vardır. Sözleşme ile verilen süre kanunda öngörülen sürenin çok üstünde olduğu cihetle tarafların hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayrama tekabül eden günlerin ayrıca ilavesine lüzum olmadığı

anlaşmanın, kanunun getirdiği güvenceye göre işçinin daha aleyhine olmadığı düşüncesinden hareket etmiş olsa gerektir. Fakat yüksek mahkemenin bu kararı kanaatimizce eleştiriye açıktır.

Karara katılmama gerekçemiz; tarafların bir taraftan kanunun emretmediği bir şey olan işçinin izin süresini yasal sürenin üzerinde belirleme yoluna giderek işçi lehine bir adım atarken, diğer taraftan kanunun emredici bir hükmünün aksini kararlaştırmalarıdır. Bu karar yüksek mahkemenin yasaya aykırı taraf işlemlerine kapı aralamasına yol açabilir. Bu sürelerin yıllık ücretli izin sürelerinden sayılmayacağı yasal bir ilkedir ve sözleşmeyle uzatılan yıllık izin süreleri için de bu ilkenin tatbiki gerekir. Taraflar yıllık ücretli izin sürelerini artırırken bu ilkeyi bilerek hareket etmelidir. Karar öğretide ise gerekçedeki “*öngörülen sürenin çok üstünde olma*” ifadesinin göreceli bir kavram olduğu cihetiyle eleştirilmektedir¹⁹¹.

İzin süresinden sayılmayacak süreler konusunda akla Cumartesi günleri gelebilir. Cumartesi günü yasal olarak hafta tatili günü olmamasına rağmen bazı işyerlerinde bu günde çalışılacak süreler haftanın diğer günlerine dağıtılmak suretiyle Cumartesi günü de tatil yapıldığı sıkça görülmektedir. O halde bu işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık izinlerine rastlayan Cumartesi günleri izin süresinden sayılacak mıdır ? Bu şekilde çalışılmayan Cumartesi günleri yasal olarak tatil sayılan günlerden olmayıp işverenlerin bu günü tatil yapmasının amacı işçileri daha fazla dinlendirmektir. Bu nedenle yıllık izne rastlayan Cumartesi günleri de izne dahil olup ayrıca izin süresine ilave edilmez¹⁹². Ayrıca kanaatimizce bu günü yıllık izin süresinden saymamak, işverenin işçileri daha fazla dinlendirme yönündeki amacının cezalandırılması olur.

B. Grevde Ve Lokavtta Geçen Süreler

İşçinin grev süresince iş akdi askıda kalmaktadır. Bu nedenle greve katılmış olan bir işçinin grev süresince yıllık ücretli izin kullanması mümkün değildir¹⁹³. Bununla birlikte greve katılmayan bir işçinin yıllık ücretli izin hakkını kullanmasına

hususunda anlaşmaları muteberdir...” Y. 9. HD, 27.06.1977, E. 7522, K. 9644, Akyiğit 323-325; Centel 233.

¹⁹¹ Çöğenli 130.

¹⁹² Çöğenli 132-133; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 736; Centel 233 ; Ekonomi 281; Bingöl 67.

¹⁹³ Akyiğit 325.

grev ve lokavtın bir etkisi yoktur¹⁹⁴. Yani greve katılmayan bir işçi grevin devamı sırasında yıllık ücretli iznini kullanabilir.

Grev ve/veya lokavt sırasında işçinin(greve katılmayan işçinin) yıllık ücretli izin kullanmasına mani olan tek düzenleme 6356 sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun(STİSK)¹⁹⁵ işçinin kanuni grev ve lokavta katılmayacak işçi kadrosu içinde bulunması durumunu düzenleyen hükümleri olup, buna göre işçi eğer kanuni grev ve lokavta katılmayacak işçi kadrosu içinde bulunuyorsa grev ve/veya lokavt sırasında çalışmak zorunda olup işveren de onu çalıştırmak zorundadır (STİSK m. 65/1). Şayet bu kadroda bulunan bir işçi yıllık iznini kullandığı sırada işyerinde grev ve/veya lokavt uygulanmaya başlarsa işçi iznini keserek işe başlamak, işveren de onu çalıştırmak zorundadır.

Öte yandan grev ve lokavta katılmayacak işçi kadrosu içinde bulunmayan herhangi bir işçi yıllık ücretli izne ayrıldıktan sonra işyerinde grev veya lokavt uygulanmaya başlarsa iznini yarıda keserek greve katılabilir¹⁹⁶. Zira grev anayasal bir haktır (AY. m. 54). Ancak bu halde işçinin durumu işverene bildirmesi gerekir. Grev nedeniyle izni yarım kalan işçinin grev bitiminde izninin kalan kısmını kullanması mümkündür.

C. Yıllık Ücretli İzne Rastlayan Hastalık Günleri

İş Kanunu'nda ya da Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde işçinin yıllık ücretli izin süresi içinde hastalanması halinde hastalıkta geçen sürelerin yıllık izin süresinden sayılıp sayılmayacağı hususunda bir düzenleme yoktur. Her ne kadar bu alanda boşluk varsa da öğretide hastalıkta geçen sürelerin izin süresinden sayılmayacağı ve bu kadar sürenin izne ilave edilmesi gerektiği savunulmaktadır.

Yıllık ücretli izin hakkı işçinin tam olarak dinlendirilmesini amaçlamakta olup işçinin bu süre içinde serbest zamana sahip olması gerektiği tartışmadan uzaktır. İşte öğretide de bu ve benzer gerekçelerle üzerinde ittifak edilen görüş hastalıkta

¹⁹⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 1346.

¹⁹⁵ RG, 07.11.2012, S. 28460.

¹⁹⁶ Çöğenli 131; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 1346.

geçen sürelerin yıllık ücretli izin süresine dahil olmayacağı yönündedir¹⁹⁷. Kanunun hastalık izninin yıllık ücretli izinden mahsup edilemeyeceği yönündeki düzenlemesi de(İK m. 56/4) bu görüşü destekler niteliktedir.

D. Fesih Bildirim Süreleri Ve Yeni İş Arama İzni Süreleri

İş Kanunu'nun 59/2 maddesine göre “*İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17’nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27’nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez*”.

Kanun koyucu bu düzenlemeyle hem işçinin yıllık ücretli izin hakkını hem de işçiye kanunen tanınan fesih bildirim ve yeni iş arama izni sürelerinden yararlanma hakkını korumaya çalışmıştır. Zira yıllık ücretli izin süreleriyle adı geçen sürelerin aynı anda kullanılması, amaçlarıyla bağdaşmamaktadır.

Bu düzenleme gereğince, işçinin iş akdi yıllık izinindeyken işverence ihbarlı şekilde feshedilecek olursa ihbar süreleri işçi izinden dönmeden işlemeye başlamayacaktır. Diğer yönüyle bakılacak olursa feshi ihbar süreleri işlemeye başladıktan sonra bu süreler dolmadan işçinin izne ayrılması da mümkün olmayacaktır. Kanaatimce kanunun bu düzenlemesi emredici olup işçinin rızasıyla dahi bu sürelerin çakıştırılması mümkün değildir. Öte yandan yol izni sürelerinin bu sürelerle çakışıp çakışamayacağı hususunda bir açıklık olmamakla birlikte yol izni süresinin de çakışamayacağı savunulmaktadır¹⁹⁸.

Kanun, yalnızca işverence yapılan bildirimli fesih halinde bildirim sürelerinin yıllık izinle çakışamayacağını düzenlemiş olup sözleşme, işçi tarafından bildirimli şekilde feshedilecek olursa işçinin bildirim süresi içinde yıllık ücretli iznini kullanması mümkündür¹⁹⁹.

¹⁹⁷ Akyiğit 325-326; Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen 271; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 738; Çögenli 136-137.

¹⁹⁸ Çögenli 134.

¹⁹⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 744; Narmanlioğlu 712; Ömer Öksüz, “Yıllık Ücretli İzin”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2006, S. 11, s. 863. ; Y. 22. HD. 18.05.2017, E. 2017/8122, K. 2017/11543. UYAP.

V. YILLIK İZİN ÜCRETİ

A. İş Akdinin Devamında Yıllık İzin Ücreti

Daha önce yıllık ücretli iznin iki temel unsurdan oluştuğunu belirtmiştik. Bu unsurlardan birisi serbest zaman ise diğeri de ücret unsurudur. Esasen ücretin bir iş karşılığı olarak yapılan ödeme olduğu izahtan varestedir. Kural bu olmakla birlikte bunun istisnası olarak yıllık izinde işçiye ödenen ücretin bir iş karşılığı olmaksızın sosyal bir yükümlülük²⁰⁰ icabı ödendiğini hatırlatmak gerekir.

İş akdi “*devam ederken*” ödenecek yıllık izin ücretinden, işçiye bilfiil kullandırılan yıllık ücretli izin için ödenecek ücret kastedilmektedir. İK 57 hükmü gereğince işveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. Kanunun bu hükmünde önemli olan bir nokta ise ücretin izne çıkmadan yani peşin olarak ödenmesi zorunluluğudur. Yıllık izin süresi için işçiye peşinen veya avans olarak ödenmesi zorunlu olan ücret İş Kanunu’nun 50. maddesi gözetilerek çıplak ücret üzerinden ödenecektir²⁰¹ (İK m. 57/2). Fakat İK 57 hükmü nispi emredici olduğundan, ödenecek yıllık izin ücretinin iş sözleşmesi veya TİS ile giydirilmiş ücret olarak belirlenmesi de mümkündür²⁰².

İş Kanunu, çıplak ücretten ne anlaşılması gerektiğini de 50. maddeye atfen ifade etmiştir. Buna göre çıplak ücretin hesabında İK’nun 50. maddesi gözetilecek, bu maddedeki “*Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar ile ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretler...*” yıllık izin ücretinin hesabında dikkate alınmayacaktır.

İş Kanunu’nun 49. maddesine göre “*İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir*”. Bu hüküm gözetildiğinde işçiye ödenecek yıllık izin

²⁰⁰ Çöğenli 157.

²⁰¹ “...Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının hak kazandığı yıllık izin ücreti hesaplanırken çıplak ücret yerine giydirilmiş ücretin dikkate alınması hatalıdır...” Y. 9. HD. 27.11.2017, E. 2017/27016, K. 2017/19085. UYAP.

²⁰² Akyiğit 378.

ücretinin tespiti için öncelikle işçinin bir günlük çıplak ücretinin tespiti gerekir. Bu ise sabit ücretle çalışan işçiye ücret ödeme dönemleri göz önüne alınarak, bir dönemde ödenen çıplak ücretin o dönemde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır²⁰³. Nihayet bulunan bir günlük çıplak ücret, işçinin yıllık ücretli izin gün sayısı ile çarpılarak toplam yıllık izin ücreti tespit edilir.

Buna göre işçi günlük ücret ile yani yevmiye usulü çalışıyorsa yıllık izin ücreti bir günlük ücretinin yıllık izin süresiyle çarpımı kadar olacaktır. Eğer haftalık ücret alıyorsa bu halde haftalık ücreti altıya²⁰⁴ bölünerek bulunan ücret bir günlük ücreti olacak, işçi eğer onbeş günde veya ayda bir ücret alıyorsa aldığı ücretin dönem içinde çalıştığı gün sayısına bölünmesiyle bulunacak miktar²⁰⁵ bir günlük ücret miktarı olacak ve bu ücret ile yıllık izin süresi çarpılacaktır. Ancak farklı ücretlendirme rejimlerine göre günlük ücretin belirlenmesi farklılık arz edebilir. İşçinin sabit ücretle çalışmadığı farklı ücretlendirme rejimlerinde, örneğin parça başı, saat başı, götürü usulü veya yüzde usulü çalışmalarda izin ücretinin tespiti yöntemi de kanunda düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nun 57. maddesinde:

“Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.” hükmü yer almaktadır. Kanunun bu maddesinden

²⁰³ Akyiğit 379.

²⁰⁴ Akyiğit bu görüşte olmakla birlikte Mollamahmutoğlu bu halde bir günlük ücretin haftalık ücretin yediye bölünmesi suretiyle bulunacağını ifade etmiştir. Kanaatimizce her iki yazar da aynı şeyi ifade etmekle birlikte Akyiğit hafta tatili ücretinin çıkarıldığını varsayarak kalan ücretin altıya bölüneceğini kastetmektedir. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 1340.

²⁰⁵ Akyiğit 379; Çöğenli 159.

değişken ücretle çalışan işçinin yıllık izin ücretinin hesabında *günlük ortalama ücretin* baz alınacağı anlamı çıkmaktadır²⁰⁶.

Kanunda geçen “*son bir yıllık süre*” ifadesinden anlaşılması gereken, işçinin izne hak kazandığı değil izni kullanacağı tarihten geriye doğru olan bir yıldır. Zira işçi iznini çoğu zaman hak ettiği tarihten çok sonra kullanabilmektedir. Ayrıca geriye doğru gidilen bu süreye, içindeki hafta tatili günleri ve genel tatil günleri bu günlerde çalışılmış dahi olsa dahil edilmeyecektir. Çünkü bu günlerin ücreti zaten ayrıca ödenmektedir²⁰⁷. Ayrıca bu bir yıllık sürede işçinin ücretine zam yapılmışsa bu halde zam tarihi ile işçinin izne çıkacağı ay başı arasındaki sürede almış olduğu ücret yine bu sürede çalışılan sürelerle bölünecektir. Bu da işçi lehine getirilmiş yerinde bir düzenlemedir.

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde ise yıllık izin ücreti yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenecektir (İK m. 57/3).

İşçinin aylık maktu ücretle çalışması halinde de bu ücret otuza bölünerek bir günlük ücret bulunacaktır²⁰⁸.

Saat başı ücret usulüyle çalışan işçinin yıllık izin ücretinin hesaplanması için baz alınacak bir günlük ücreti ise saatlik ücretinin 7,5 katıdır. Örneğin saatlik 20 TL ücret karşılığı çalışan bir işçinin bir günlük yıllık izin ücreti 150 TL olacaktır.

İşçinin kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma yapması halinde yıllık izin süresi her ne kadar tam süreli çalışanlarla aynı ise de yıllık izin ücreti onlardan farklıdır. Buna göre kısmi süreli çalışan işçiye izin dönemi içine rastlayan ve izinde olmasaydı çalışması gereken olan sürelerle ilişkin ücretleri yıllık izin ücreti olarak ödenir (YÜİY m. 21/5).

B. İş Akdinin Sona Ermesinde Yıllık İzin Ücreti

Yıllık ücretli izin hakkının kullanılması zorunlu bir hak olduğuna değinmiş ve hakkın paraya çevrilemeyeceğini ifade etmiştik. Kural yıllık ücretli iznin iş akdi

²⁰⁶ Akyiğit 381.

²⁰⁷ Akyiğit 381.

²⁰⁸ Akyiğit 379; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 1340.

devam ederken fiilen ve zamanında kullanılması olup işverenin yıllık ücretli izin hakkını geç de olsa²⁰⁹ sözleşme devam ederken kullanması esasının Yargıtay’ca benimsendiğini de ifade etmiştik.

Yüksek mahkeme bu hakkın kullanılmasının zorunlu olduğu ve hakkın bu süreçte paraya çevrilemeyeceği ilkelerinden yola çıkarak öğretide de kabul edildiği üzere iş akdi devam ettiği sürece hakkın parasal karşılığının talep edilemeyeceğini hükme bağlamıştır²¹⁰. Karar, akdin devamı sırasında işçiye parasal karşılığı talep hakkı vermenin anayasal dinlenme hakkının ihlaline yol açacağı gerekçesine dayanmaktadır. Ancak iş akdinin sona ermesiyle artık bu hakkın kullanılma imkanı kalmadığından parasal karşılığını talep etme imkanı da doğmaktadır. Zira iş akdinin devamı sırasında söz konusu olan ücret ve serbest zaman birlikteliği, iş akdinin son bulmasıyla ortadan kalkar. Gerçekten de sözleşmenin sona ermesiyle artık fiilen kullanılma imkan bulunmayan yıllık ücretli izin hakkının ücret (yahut tazminat) alacağı hakkına dönüşmesi hem işin doğası gereği hem de yasal bir gerekliliktir.

Öte yandan kanun koyucu da 1475 sayılı kanun dönemindeki bu hususa dair kısmi eksikliği gidererek bu hususu 4857 sayılı İş Kanunu’nun 59. maddesinde düzenlemiştir. Kanunun 59. maddesinin 1. fıkrası aşağıdaki gibidir:

“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...”

İşçinin veya hak sahiplerinin sözleşme sona erdikten sonra yıllık izin ücreti talep edebilmesi için öncelikle sözleşmenin sona erdiği tarih itibarıyla işçinin yıllık ücretli izne hak kazanmış olması gerekir. Bunun en temel şartı bekleme süresinin dolmasıdır. Bekleme süresini doldurmayan bir işçi, bu süre bir gün dahi eksik olsa yıllık ücretli izne hak kazanmayacağından işçi veya hak sahipleri ücret talep edemez.

İkinci olarak, yıllık izin ücreti talep edilebilmesi için işçinin hak kazandığı yıllık ücretli izni kullanmamış olması gerekir. İşçi hak kazandığı yıllık ücretli iznin

²⁰⁹ Süzek 837.

²¹⁰ “...Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır...” Y. 9. HD. 07/04/2016, E. 2014/36888, K. 2016/8693. UYAP ; Y. 9. HD. E. 1996/507, K. 1996/1779, Cevdet İlhan Günay, *İş Davaları*, Yetkin, Ankara, 2008, s. 1090.

ne kadarını kullanmamışsa yıllık izin ücreti de o kadar gün ile çarpılarak hesaplanacaktır. Bu bağlamda işçinin yıllık izin süresi iş sözleşmesi veya TİS'le artırılmışsa akit son bulduğunda işçi veya ölümü halinde hak sahipleri yasal izin sürelerinin değil sözleşmede öngörülen bu sürenin kullanılmayan kısmı kadar yıllık izin ücreti talep edebilir²¹¹.

İşçi veya hak sahiplerinin yıllık izin ücretini talep edebilmeleri noktasında sözleşmenin ne şekilde ve hangi nedenle sona erdiğinin bir önemi yoktur²¹². 1475 sayılı İş Kanunu döneminde yalnızca sözleşmenin feshi halinden bahsedilmiş olup bu durumda izin ücretinin talep edilebileceği düzenlenmişti. Bu nedenle de gerek öğretide gerekse yargı kararlarında sözleşmenin fesih dışında bir başka nedenle sona ermesi halinde işçinin yahut mirasçılarının yıllık izin ücreti talep edip edemeyecekleri noktasında belirsizlik ve görüş farklılıkları oluşmuştur. Lakin o dönemde de Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (HGK.) vermiş olduğu bir kararda işçinin ölümü halinde yıllık izin ücretini mirasçılarının talep edebileceğini isabetli bir şekilde hükme bağlamıştır²¹³.

Ne var ki 4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesiyle bu belirsizlik giderilmiş ve iş akdi hangi nedenle sona ererse ersin kullanmadığı yıllık ücretli izin sürelerine ait ücretin işçiye veya ölümü halinde hak sahiplerine ödeneceği hükme bağlanmıştır. Bu hükme göre iş akdi ister haklı ister haksız ister iyi niyetli ister kötü niyetli feshedilsin ister ölümle ister tarafların anlaşmasıyla²¹⁴ isterse emeklilikle son bulsun işçi veya ölümü halinde hak sahipleri işçinin hak kazandığı yıllık iznin ücretini talep edebilecektir.

İşçinin veya yakınlarının talep edebileceği ücret alacağı iş akdinin sona ermesiyle muaccel olacaktır. Sözleşmenin sona ermesiyle talep edilebilir hale gelen bu alacağın işçinin sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden hesaplanması kanun gereğidir²¹⁵.

²¹¹ Süzek 838.

²¹² Caniklioğlu 1165; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 390.

²¹³ Y. HGK. 19.04.2000, E. 2000/9-790, K. 2000/803, Günay, İş Davaları, 1092 ; Bingöl, 90.

²¹⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 1340.

²¹⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 390; Narmanlıoğlu 713.

Öte yandan işverence iş akdinin feshedilmesi üzerine işçi tarafında işe iade davası açılıp da mahkeme kararıyla feshin geçersiz sayılması halinde işveren işçiyi işe başlatması gereken tarihte başlatmazsa bu tarih itibariyle yeni bir fesih olgusunun ortaya çıkacağı bu nedenle de yıllık izin ücretinin bu tarihteki ücret üzerinden hesaplanması gerektiği öğretide ifade edilmekte olup²¹⁶ Yargıtay da bu görüştedir²¹⁷. Ancak İş Kanunu'nun 21. maddesinde 7036 sayılı kanunun 12. maddesiyle yapılan değişiklikle maddeye 4. fıkra eklenerek "*Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.*" hükmü getirildiğinden yıllık izin ücretinin artık işverenin işe başlatması gereken tarihteki ücretinden değil dava tarihindeki ücreti üzerinden hesaplanması gerekecektir.

Kullandırılmayan yıllık izin sürelerinin tespitinde işçinin son kıdemi değil hangi yıl izni kullandırılmamışsa o yıl iznini hak ettiği tarihteki kıdemi gözetilir ve her yıl için ayrı ayrı hesaplanır²¹⁸. Yani işçiye hangi yılın izni kullandırılmamışsa o yıl hak edilen izin süresiyle iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti çarpılarak yıllık izin ücreti hesaplanacaktır.

İşverenin çalıştığı dönem için işçiye izin ücreti verip vermediği yahut yıllık izin kullandırıp kullandırmadığı noktasında taraflar arasında ihtilaf doğarsa bu durumda Yargıtay'ın ilke kararında da belirtildiği üzere işçi izin hakkının bulunduğu dair tespit davası açabilir²¹⁹.

İşverenin işçiye iznini kullandırmayıp buna mukabil izin ücretini çalışırken ödemesi halinde, izin hakkı sona ermeyeceğinden, işçinin iş akdi sona erene kadar yıllık iznini kullanması mümkündür. Bu haldeki bir işçinin, sözleşmesinin sona ermesi halinde, karşılığı ücret olarak ödendiği için, izin hakkının bulunmadığını kabul etmek ise iznin satın alınması anlamına gelecektir. Yasa gereği yıllık izin hakkı

²¹⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 1342.

²¹⁷ "*İşe iade davası sonunda işçinin işe başlatılmadığı tarihte iş sözleşmesi feshedilmiş sayıldığından izin ücreti hesabında işçinin işe başlatılmadığı tarihte alması gereken ücret dikkate alınmalıdır.*" Y. 22. HD, 08.06.2017, E. 2017/34779, K. 2017/13744. UYAP.

²¹⁸ Narmanlıoğlu 713 ; Süzek 838; Kaya 96.

²¹⁹ "*Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır.*" Y. 9. HD, 24/01/2018, E. 2017/7966, K. 2018/1114. UYAP.

satın alınamayacağından, sözleşmenin feshi halinde işçinin kullanamadığı günlere dair izin ücretleri hesaplanacak ve fakat çalışırken ödenen izin ücreti toplam izin alacağından mahsup edilecektir²²⁰. Yargıtay da sözleşme devam ederken izin kullanamayan ancak izin ücretini alan işçinin, iş akdi sona erdiğinde izin ücreti istemli olarak dava açabileceğine “...Davacı çalışmakta iken yıllık izin kullanmaksızın sadece yıllık izin ücretini alması anayasal bir hak olan yıllık izin hakkını ortadan kaldırmaz. Bu nedenle, davacı yıllık ücretini almış dahi olsa ücretini aldığı bu yıllık izni “izin” olarak fiilen kullanmamış ise, ödemenin yıllık izin hakkını ortadan kaldırmayacağına, yani fesih sonrası ücreti alınmış dahi olsa kullanılmayan yıllık izinlerin ücretlerinin yine de talep edilebileceğine bilhassa dikkat edilmelidir.” ifadeleriyle karar vermiştir²²¹.

İşyerinin devrinin işçinin yıllık ücretli izin hakkını etkilemeyeceğine daha önce değinmiştik. Yine işyerinin devri halinde bekleme süresi ve yıllık ücretli izin süresine esas kıdemi yönünden önceki işveren nezdinde çalışılmış olan sürelerin hesaba katılacağını da ifade etmiştik (Bkz. s. 19). Bu bağlamda şunu belirtelim ki işyerinin devri halinde işçilerin hak ettikleri ve kullanılmayan yıllık iznin ücretinden, sözleşme sona erdiğinde hangi işverenin ne ölçüde sorumlu olacağı hususunda mevzuatımızda açık bir düzenleme yoktur. Buna karşın Yargıtay’ın uygulamasına ve bir görüşe göre kullanılmayan yıllık izin ücretinden son işveren sorumlu olacaktır²²².

Bizim de katıldığımız bu görüşe göre yıllık izin ücreti iş akdinin sona ermesiyle muaccel hale geldiğinden İK’nun 6. maddesi bağlamında devirden önce doğup da devir tarihinde muaccel olan borçlardan olmadığından kullanılmayan yıllık izin ücretinden devreden işverenin sorumluluğu yoktur. Ancak devreden işverence kullanılarak da ödenmeyen yıllık izin ücreti iş akdi devam ederken de istenebileceğinden bu ücretten devreden ve devralan işverenler 2 yıl boyunca birlikte sorumlu olacaktır²²³. Öğretideki diğer görüşe göre ise işçinin önceki işveren döneminde hak edip de kullanmadığı yıllık izne dair ücretten devirden itibaren iki

²²⁰ Kaya 88.

²²¹ Y. 9. HD. 01.12.2016, E. 2015/5956, K. 2016/21422. UYAP.

²²² Y. 9. HD. 23.11.2005, E. 2005/8639, K. 2005/37026, Murat Özveri, “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2007, S. 15, s. 940; Narmanlıoğlu 711. Yazar bu yöndeki görüşünü Yargıtay’ın 1475 sayılı kanun dönemindeki kararlarına ve eski İş Kanunu’nun 53. maddesiyle 4857 sayılı İş Kanunu’nun 6. maddesi düzenlemesine dayandırmaktadır.

²²³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 1340.

yıl içinde iş akdinin son bulması halinde önceki işveren de sorumlu olacaktır. Ayrıca devirden önce doğan ve fakat ilk işveren döneminde kullanılmayan yıllık izin devirden itibaren iki yıl içinde kullanılması halinde de devreden işverenle birlikte önceki işverenin de sorumlu olacağı ifade edilmektedir²²⁴.

C. Ödenmeyen Yıllık İzin Ücreti Alacağına Uygulanacak Faiz

İşçinin sözleşmenin devamı sürecinde hak edip de kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti İş Kanunu'nun 59. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre *“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. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar”*. Kanunun bu hükmü gereğince *“ücret alacağı hakkına”* dönüşen yıllık ücretli izin hakkı artık parasal olarak talep edilebilir olmakla birlikte bu alacağa uygulanacak faiz hususunda öğreti ile uygulama arasında görüş ayrılığı bulunmaktadır.

İş Kanunu'nun 34. maddesiyle zamanında ödenmeyen ücretler için *“...Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır...”* hükmü getirilmiştir. Buna mukabil Yargıtay yıllık izin ücreti alacağına mevduata uygulanan en yüksek faizin değil yasal faizin uygulanacağına karar vermektedir²²⁵. Yüksek mahkeme bu konudaki kararlarını *“...4857 S. Kanununun 3.Bölüm başlığı altında düzenlenen ‘ücretin gününde ödenmemesi’ başlıklı 34. maddesinde, gününde ödenmeyen ücretler için en yüksek mevduat faizi yürütüleceği öngörülmüştür. Ancak bu husus hizmet akdinin devamı sırasında hak kazanılan ücret ve ücret benzeri alacaklarla ilgilidir. Yıllık izin ise hizmet akdinin devamı sırasında kullanılması işverenin yönetim hakkına bağlı olan, hizmet akdi sırasında kullanılmamış ise fesih ile birlikte alacağa dönüşen bir haktır. Bu nedenle davacının*

²²⁴Ercüment Özkaraca, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, İstanbul, Beta, 2008, s. 407-408. ; Bingöl 92.

²²⁵ *“...Dairemizce, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti, geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmemiş ve 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilemeyeceği kabul edilmiştir. O halde, izin ücreti için uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır... Somut olayda ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti alacaklarına dava ve islah tarihinden itibaren yasal faiz uygulanmak gerekirken yazılı şekilde en yüksek mevduat faizine karar verilmesi hatalı olup...”* Y. 9. HD. 24.10.2008, E. 2007/ 30158, K. 2008/ 28418. UYAP.

yıllık izin ücreti alacağına en yüksek mevduat faizi değil yasal faiz uygulanmalıdır.” şeklinde açıklamış ve yıllık izin ücretinin iş akdi devam ettiği sürece ücret niteliğinde olduğu ancak iş akdinin son bulmasıyla artık bir alacak hakkına dönüştüğü gerekçesine dayandırmıştır²²⁶.

Yüksek mahkemenin faize ilişkin bu görüşüne karşın öğretide mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması gerektiği görüşü savunulmaktadır²²⁷. Şu var ki Yargıtay’ın konuya getirdiği çözüm kanaatimizce de uygun bir çözüm olup zira esasen tartışma, sözleşme sona erdikten sonra, kullanılmayan yıllık izinlere ilişkin alacağın hukuki niteliğinden kaynaklanmaktadır. Yargıtay alacağın hukuki tavsifini yaparken, kanımızca da yerinde bir düşünceyle, yalnızca kanunun “*yıllık izin sürelerine ait ücreti*” şeklindeki lafzına bağlı kalmamış ve ayrıca yıllık ücretli izin hakkının niteliğinden yola çıkarak sözleşme sona erdikten sonra artık bunun bir alacak hakkına dönüşeceğini ifade etmiştir. Ancak “*alacak hakkı*” kavramı geniş bir kavram olup tazminat ve ücret alacağının her ikisini de kapsar niteliktedir. Kanaatimizce yüksek mahkeme gerekçesinde bununla yetinmeyip bu alacağın bir “*tazminat alacağı*” hakkı olduğunu ifade etseydi daha isabetli olurdu. Zira o halde kararın gerekçesinde kullanılan kavramlarla ulaşılan sonuç arasında tam bir tutarlılık olurdu.

Öyleyse bu alacağın bir tazminat alacağı niteliğinde olduğunu kabul etmek, kimi yazarlarca savunulduğu²²⁸ üzere kanaatimizce de hukuken daha isabetli olacaktır, Zira yıllık izin ücreti, işçiye sözleşmesi devam ederken kullandığı takdirde yıllık izin süresi için ödenen “*sosyal bir ücret*” olup çıplak ücret olarak ödenir. Oysa yıllık ücretli izin kullanılmaması halinde bu süre içinde işçi çalıştırılmakta ve yine (ve fakat bu sefer giydirilmiş) ücret ödenmektedir. O halde sözleşmenin devamı süresinde yıllık ücretli izin hakkını kullanmayan işçiye ücret ödenmediği

²²⁶ Y. 9. HD. 11.05.2006, E. 2005/28459, K. 2006/13257, Çalışma Ve Toplum Dergisi, S. 11, s. 282.

²²⁷ Ercan Akyiğit, “Kullanılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi” (Gecikme Faizi) **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi**, Legal Yayıncılık, 2006, C: 2, s. 175; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 391; Bingöl 95; Özveri 939-940.

²²⁸ “...İzin ücreti normal şartlarda işçiye kullandığı izinleri karşılığında, çalışırken ödenir. İzin kullanmayan işçiye sözleşmenin feshinde ödenen para ise, her ne kadar kanunda ücret olarak ifade edilse de, aslında işçinin kullanmadığı izin hakkı karşılığında ona ödenen bir tazminattır. Bu nedenle de öğretide azınlık tarafından kabul edilen, fesihle birlikte muaccel hale gelen yıllık ücretli izin alacağının aslında bir ücret değil, tazminat olduğuna dair görüşü tarafımızca da isabetlidir...” Kaya, 106.

söylenemeyeceği gibi eksik ödendiği de söylenemez. Yani iki durum arasındaki fark işçiye serbest zaman kullandırılmamasıdır. Serbest zamanın yalnızca sözleşme devam ederken kullanılabilmesinden ötürüdür ki bu ödenene, sözleşme devam ederken ödenmesi halinde yıllık izin “*ücreti*” denir. Ancak sözleşme sona erdiğinde artık serbest zamanın kullanılma imkanı kalmadığından yalnızca işçinin bu serbest zaman hakkının “*tazmininden*” söz edilebilir.

Öte yandan Yargıtay iş akdinin devamı sırasında kullanılan yıllık izin için yapılan ödemeyi “*ücret*” olarak kabul ettiğinden, işveren tarafından yıllık ücretli iznin kullandırıldığı ve fakat bu izin dönemine ait ücretin ödenmediği durumlarda, söz konusu alacağa en yüksek mevduat faizinin uygulanacağını da kabul etmektedir²²⁹. Bu uygulama da yıllık izin ücretine ilişkin Yargıtay’ın genel prensibini yansıtmaktadır.

İşçiye kullanmadığı yıllık izin için sözleşmenin sona ermesinde ödenecek olan alacağa yasal faiz uygulanması kabul edilmekle birlikte tarafların iş akdiyle yahut TİS’le bu faiz oranını artırması mümkündür²³⁰. Bu halde artırılan oran uygulanacaktır.

Ayrıca Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 53. maddesindeki;

“Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde karar verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.” hükmü gereğince, işyerinde işçinin de yararlandığı ve yıllık izin ücretini düzenleyen bir TİS varsa, bu takdirde yıllık izin ücretinin geç ödenmesi halinde uygulanacak faiz, bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı olacaktır.

Faizin hangi tarihten başlatılacağı da değinilmesi gereken önemli bir noktadır. İş Kanunu’nun 59. maddesindeki düzenlemeden kullandırılmayan iznin sözleşmenin

²²⁹ Bingöl 94; Y. 9. HD. 25.10.2007, E. 2007/1766, K. 2007/31636. UYAP.

²³⁰ Akyiğit 446-451.

sona ermesiyle birlikte ücret alacağına dönüşeceği sonucu çıkarılmakla birlikte faizin başlangıç tarihi hususunda bir açıklık yoktur. Yargıtay, sözleşmenin sona erdiği tarihte alacağın muaccel olacağını lakin işveren temerrüde düşürülmedikçe temerrüt faizi (yasal faiz) talep edilemeyeceğini kabul etmektedir. İşverenin temerrüt ihtarıyla yahut açılacak bir dava ile temerrüde düşürülebileceği ve yıllık izin alacağına da bu temerrüt tarihinden itibaren faiz işletileceği ifade edilmektedir²³¹.

Lakin öğretilerde bir görüş, yıllık izin hakkının sözleşmenin sona ermesiyle birlikte bir alacak hakkına dönüştüğünün yasada açıkça düzenlenmiş olduğunu ifade ederek işverenin temerrüdü için ayrıca bir ihtara gerek olmaksızın faizin başlangıç tarihinin akdin sona erdiği tarih olması gerektiğini vurgulamaktadır²³².

D. Yıllık İzin Ücreti Alacağına Zamanaşımı

İş Kanunu'nun 32. maddesi ücret konusunu düzenlemekte olup maddenin son fıkrasına göre “*Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır*”. Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde gerek İş Kanunu'nun bu hükmü gerekse mülga BK'nun 126. maddesinin “*işçilerin ücretleri hakkındaki davaların zamanaşımı süresinin 5 yıl*” olduğu yönündeki hükmü gözetilerek yıllık izin ücreti alacağının beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu hususu uygulamada ve öğretilerde kabul ediliyordu²³³. Fakat 2012 yılında yürürlüğe giren TBK'nun 146. maddesinde “*Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir.*” denilmekte olup; aynı kanunun 147. maddesinde ise beş yıllık

²³¹ “*Kanunda, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmemiştir. Yasada, sözleşmenin feshi anı yıllık ücretli izin hakkının ücrete dönüşmesi, bir başka anlatımla izin ücretine hak kazanma zamanı olarak kabul edilmiştir. İzin ücreti iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte muaccel olur, ancak faiz başlangıcı açısından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir.*” Y. 9. HD. 07.05.2012, E. 2010/4703, K. 2012/15615. UYAP.

²³² Akyiğit, Gecikme Faizi, 172.

²³³ “*...4857 sayılı kanundan daha önce yürürlükte bulunan 1475 sayılı kanunda ücret alacaklarıyla ilgili olarak özel bir zamanaşımı süresi öngörülmediği halde, 4857 sayılı İş Kanununun 32/8 maddesinde işçi ücretinin 5 yıllık özel bir zamanaşımı süresine tabi olduğu açıkça belirtilmiştir. Ancak bu kanundan önce tazminat niteliğinde olmayan, ücret niteliği ağır basan işçilik alacaklarının, Borçlar Kanununun 126/1 maddesi uyarınca beş yıllık zamanaşımına tabi olacağı tartışmasız öğreti ve uygulama tarafından kabul edilmiştir. İşverence işçiye fazladan ödenen ücret ve ücret eklerinin geri alınmasında da uyumsuzluğun temelinde sözleşme ilişkisi olmakla zamanaşımı süresi 5 yıl olarak uygulanmalıdır. Dairemizin kararları da bu yöndedir...İş sözleşmesi devam ederken kullanılması gereken ve İş Sözleşmesinin feshi ile alacak niteliği doğan yıllık izin ücreti alacağının zamanaşımı süresinin fesih tarihinden başlatılması gerekir...*” Y. 9. HD. 04/03/2010, E. 2008/20843, K. 2010/5788. UYAP.

zamanaşımına tabi haller sayılmaktadır. TBK 147/1. maddede “ *kira bedelleri, anapara faizleri ve ücret gibi diğer dönemsel edimlerin zamanaşımı süresinin beş yıl...*” olduğu hükmü getirilmiştir. TBK’nun yürürlüğe girmesiyle birlikte Yargıtay yıllık izin ücreti alacağıнын on yıllık genel zamanaşımına tabi olacağına hükmetmiştir²³⁴.

Bu durum esasen Yargıtay’ın iş akdi sona erdikten sonra yıllık izin alacağıнын dönemsel bir edim niteliğinde olmayacağı, geniş anlamda ücret kavramı içinde de değerlendirilmeyeceği yönündeki görüşüyle alakalı olup, yukarıda faiz kısmında ayrıntılı olarak anlatıldığı üzere, kanaatimce yüksek mahkeme öğretide ifade edildiği gibi²³⁵ adına “tazminat” dememekle birlikte bunu ücretten saymadığı için TBK’ndaki genel zamanaşımına tabi olacağı eğilimindedir.

İş akdinin sona ermesi halinde yıllık izin ücreti alacağı istemli açılan davalarda hangi tarihten itibaren 10 yıllık genel zamanaşımının uygulanacağı hususunda 6101 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Yürürlük Ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun’un 5/1 maddesindeki “*Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan hak düşürücü süreler ile zamanaşımı süreleri, eski kanun hükümlerine tabi olmaya devam eder*” hükmü gözetilerek sonuca ulaşılabacaktır. Buna göre TBK’nun yürürlüğe girdiği tarih olan 01.07.2012 tarihinden önce sona eren iş akitleri için 5 yıllık zamanaşımı, 01.07.2012’den sonra sona eren iş akitleri için 10 yıllık zamanaşımı süresi tatbik edilecektir.

Ne var ki İş Kanunu’na 2017 yılında Ek 3. madde eklenmiş olup anılan maddeye göre “*İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve aşağıda belirtilen tazminatların zamanaşımı süresi beş yıldır.*” Anılan hükümlerle TBK’nun yürürlüğüyle girmesiyle başlayan 10 yıllık zamanaşımı uygulaması son bulmuş ve yeniden 5 yıllık zamanaşımı uygulanmaya başlamıştır. İK’nun Geçici 8. maddesinin “*Ek 3 üncü madde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar hakkında uygulanır...*” hükmü uyarınca Geçici 8. maddenin yürürlüğe girdiği 25.10.2017 tarihinden sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklı olarak

²³⁴ “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.” Y. 9. HD. 18.01.2016, E. 2014/29072, K. 2016/1075. UYAP.

²³⁵ Akyiğit, Zamanaşımı, 26; Bingöl 97; Kaya 106.

talep edilecek yıllık izin ücreti alacağı hakkında 5 yıllık zamanaşımı süresi tatbik edilecektir. Böylece;

* TBK'nun yürürlüğe girdiği tarih olan 01.07.2012 tarihinden önce sona eren iş akitleri için açılacak yıllık izin talepli davalarda 5 yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır.

* TBK'nun yürürlüğe girdiği tarih olan 01.07.2012 tarihinden sonra fakat İK'nun Geçici 8. maddesinin yürürlüğe girdiği 25.10.2017 tarihinden önce sona eren iş akitleri için açılacak yıllık izin talepli davalarda 10 yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır.

* İK'nun Geçici 8. maddesinin yürürlüğe girdiği 25.10.2017 tarihinden sonra sona eren iş akitleri için açılacak yıllık izin talepli davalarda ise 5 yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır.

Zamanaşımı sürelerini açıkladıktan sonra bu sürelerin başlayacağı tarihe değinecek olursak İK'nun 59. maddesi, “...*Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.*” hükmüyle zamanaşımı süresinin ne zaman başlayacağını açıkça düzenlemiştir.

Yargıtay da yıllık izin ücreti alacağında zamanaşımının iş akdinin sona ermesiyle başlayacağına karar vermektedir. İş akdinin sona ermesiyle başlayan bu zamanaşımı son yıl iznine dair ücret istemine ilişkin olmayıp iş akdinin en başından beri işçi tarafından kullanılmayan tüm yılların yıllık izin ücretlerine ilişkindir²³⁶.

²³⁶ Çubukçu 62 ; Bingöl 98.

3. BÖLÜM

YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKINA İLİŞKİN İHTİLAFLAR

I. YARGI YOLU (HUKUK DAVALARI)

A. Genel Olarak

Her hukuki ilişkide olduğu gibi hizmet akdinin tarafları arasında da birçok uyuşmazlığın ortaya çıkması mümkün olup, bu durum çok tabiidir. Zira hizmet ilişkisinin devamı boyunca tarafların birbirinin hukukuna her daim riayet etmesi arzu edilmekle birlikte maalesef bu her zaman mümkün olmamaktadır. Öte yandan sosyal bir hukuk dalı olan iş hukuku tarihsel süreç içinde gelişerek büyük bir kurallar yumağı oluşturmuş olup iş akdinin tüm taraflarının bu kuralları bilmesi ve takip etmesi de mümkün değildir. Bu da iş ilişkisinde ihtilafların doğmasına yol açmaktadır.

Biz burada taraflar arasında iş hukukuna dair tüm uyuşmazlıkları değil yalnızca iş ilişkisinde yıllık ücretli izin hakkından kaynaklanan uyuşmazlıkları ele alacağız. Bu uyuşmazlıkları da iş akdinin devamında ve sona ermesinde ortaya çıkan uyuşmazlıklar olarak ikiye ayırarak inceleyeceğiz.

B. İş Akdinin Devamında Ortaya Çıkan Uyuşmazlıklar

1. Eda Davası

İşçinin, iş akdi devam ederken, kullanamadığı yıllık iznin ücretlerinin ödenmesi amacıyla eda davası açması mümkün değildir. Zira Yargıtay iş akdi devam ettiği sürece hakkın parasal karşılığının talep edilemeyeceğine hükmetmektedir. O halde işçi kullanamadığı yıllık iznin ücretinin ödenmesini iş akdi devam ederken dava yoluyla talep edemeyeceğinden bu istemle bir eda davası açma imkanı yoktur. Açılacak böyle bir dava mahkemece reddedilmelidir.

Ancak işçi iş akdi devam ederken kullandırılıp da ücreti ödenmeyen yıllık izin ücreti, zamanaşımı dışında herhangi bir sınırlama olmaksızın ister iş akdi devam

ederken isterse iş akdi sona erdikten sonra talep edilebilir olduğundan işçinin böyle bir alacak için iş akdinin devamı sırasında da eda davası açması mümkündür²³⁷. Ayrıca iş akdi devam ederken izin ve ücretin birlikte sağlanması mümkün olduğundan ikisinin birden talep edileceği bir eda davası açılabilir de öğretide savunulmaktadır²³⁸.

2. Tespit Davası

İş akdinin devamı sırasında işçi ve işverenin tespite muhtaç bir durumla karşılaşmaları her zaman mümkündür. İki taraf arasında yıllık ücretli izin hakkıyla ilgili olarak ortaya çıkabilecek görüş ayrılıkları nedeniyle bu hakkın varlığı işverence inkar edilebileceği gibi hak edilenden daha az olduğu ileri sürülebilir. İşte tüm bu hallerde tespite muhtaç bir durumun ortaya çıktığı varsayılabilir.

Lakin tespit davaları eda davalarının öncüsü niteliğinde olup bu davalarda hukuki yarar bulunması dava şartı olarak değerlendirilmektedir²³⁹. Hukuki yarar ise işçinin tespitini talep ettiği şeyin tespitinde hukuken korunmaya değer haklı bir menfaatinin bulunmasıdır. Eda davaları tespit işlevini de bünyesinde barındıran yani tespit davalarını da kapsayan bir dava türü olduğundan bir hakkın talep edilebilir olması halinde yalnızca varlığının yahut miktarının tespitinin istenmesinde hukuki yarar bulunmadığı kabul edilmektedir. Daha kısa ifadeyle eda davası açılacak hallerde tespit davası açılmasında hukuki yarar yoktur²⁴⁰.

İşçinin iş akdi devam ederken kullanmadığı yıllık iznin ücretini veya işverenin iznin kullandırılmasına icbarını dava etmesi mümkün değildir. Buna karşın izin hakkının bulunup bulunmadığı yahut izin süresinin ne kadar olduğu hususlarının tespitini istemesi mümkündür. Gerçekten Yargıtay da işçinin yıllık ücretli izin hakkının bulunup bulunmadığının tespitinde kural olarak hukuki yararı olduğunu kabul etmektedir²⁴¹.

²³⁷ Akyiğit 444.

²³⁸ Akyiğit 444.

²³⁹ Baki Kuru/ Ramazan Arslan/Ejder Yılmaz, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, Yetkin Yayınları, 25. Baskı, Ankara, 2014, s 259.

²⁴⁰ Kuru/Arslan/Yılmaz 261.

²⁴¹ "...Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin

Ayrıca Yargıtay işçinin işe iade davası sonucu işyerine geri dönmesi halinde fesihden sonra işverence ödenen yıllık izin ücretinin daha önce kullanmadığı yıllık izinlere sayılmayacağını isabetli bir şekilde karara bağlamıştır²⁴².

C. İş Akdi Sona Erdikten Sonra Ortaya Çıkan Uyuşmazlıklar

1. Eda Davası

Yıllık ücretli izin hakkının iş akdi devam ettiği sürece izin-ücret birlikteliği içinde kullanılması gerekli olup iş akdi son bulmadıkça bu iki unsurun birbirinden ayrılması mümkün değildir. Öte yandan yıllık ücretli izinle ilgili uyuşmazlıkların büyük çoğunluğunu kullanılmayan yıllık izin ücreti alacağı oluşturmakta olup bu alacağın da iş akdi son bulmadıkça talep edilemeyeceği ifade edilmişti. Bundan mütevellit yıllık ücretli izinle ilgili uyuşmazlıkların büyük çoğunluğu iş akdi sonra erdikten sonra hukuk davaları yoluyla yargı mercilerine intikal etmektedir.

İşte akdin sona ermesiyle birlikte yıllık izin ücreti artık bir alacak hakkı mahiyetine büründüğünden bu aşamada eda davası yoluyla talep edilmesi imkanı vardır.

İşçi, bu alacağı işverenden dava yoluyla talep edip, diğer taraftan işverene karşı inşai nitelikte bir dava olan işe iade davası da açacak olursa görülmekte olan alacak talepli davada işe iade davası beklenmelidir. Çünkü işe iade davası kabul edildiği takdirde işçi işe başlatılırsa iş akdi hiç feshedilmemiş gibi devam edeceğinden artık mahkemece, kullandırılmayan yıllık izin ücretine hükmedilmesi mümkün olmayacaktır. İşe iade davası reddedildiği takdirde ise mahkeme alacak davasına devam ederek kullanılmayan yıllık izinlerin ücretine hükmedecektir.

devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır...” Y. 22. HD. 08.06.2017, E. 2017/34779, K. 2017/13744. UYAP.

²⁴² “...İşverenin işçiyi işe başlatması durumunda, iş ilişkisi kesintisiz devam ettiğinden, kullandırılmayan izin ücretine de hak kazanılması söz konusu olmaz. Daha önce işçiye kullandırılmayan izinler karşılığı olarak ödenmiş olan izin ücretleri de işverence geri istenebilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinde işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemeyeceği kurala bağlandığına göre, işçinin daha önce ödenen izin ücretinin işe iade sonunda işçinin işe başlaması halinde işçinin kullanmadığı izin hakkına sayılması da doğru olmaz...” Y. 9. HD. 18.05.2017, E. 2017/8122, K. 2017/11543. UYAP.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'yla (HMK) “belirsiz alacak davası” hukukumuzda girmiştir. Bir alacağın miktarının açıkça belli olmaması veya dava açılırken belirlenme imkanı olmaması halinde bu dava açılabilir. Belirsiz alacak davası da eda davasının bir türüdür. Belirtmek gerekir ki yıllık izin ücreti alacağına ilişkin davaların belirsiz alacak davası şeklinde açılıp açılmayacağı hususunda Yargıtay daireleri arasında tam bir görüş birliği yoktur²⁴³.

Şöyle ki Yargıtay 22. Hukuk Dairesi çoğunlukla yıllık izin ücreti alacağının davadan önce belirlenebilir nitelikte olduğunu bu nedenle de belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceğini kabul ederken²⁴⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise işçiden alacak miktarını tam olarak belirleyebilmesinin beklenemeyeceği gerekçesiyle yıllık izin ücretinin belirsiz alacak davasına konu edilebileceğini kabul etmektedir²⁴⁵.

2. Tespit Davası

Yukarıda eda davası açılabilir hallerde tespit davası açılmasında hukuki yarar bulunmadığını ifade etmiştik. Hukuki yarar, tespit davalarında dava şartı olup işçi veya ölümü halinde mirasçıları iş akdi sona erdikten sonra artık eda davası açabilme imkanına kavuştuklarından bir başka deyişle artık hakkı doğrudan talep etme olanağına kavuştuklarından tespit davası açmalarında hukuki yarar yoktur. Bu nedenle iş akdi son bulduktan sonra kural olarak tespit davası yalnız başına açılmaz. Ancak HMK'nun 107. maddesine göre alacağın tamamı dava açıldığı tarihte davacı tarafından belirlenemiyorsa belirsiz alacak ve tespit davası açılabilir gibi kısmi eda davası da açılabilir. Yine maddenin 3. fıkrasına göre kısmi eda davası açılabilen hallerde de tespit davası açılabilir düzenlendiğinden alacak miktarının belirlenmesi yönünden tespit davası açılabilir kabul edilmektedir²⁴⁶.

²⁴³ Kaya 117.

²⁴⁴ Y. 22. HD. 28.04.2015, E. 2012/420, K. 2015/15574. UYAP.

²⁴⁵ “Yıllık izin ücreti hesabının unsurları, işçinin çalışma süresi ve ücretin miktarıdır. İşverence yasal düzenlemelere rağmen bu yönlerden belge düzenleme ve işçiye verme yükümlülüklerin yerine getirilmemiş olması halinde işçinin yıllık izin ücretini dava öncesinde tam olarak belirlemesi mümkün olmayabilir. Bu açıdan çalışma süresi ve ücretin tartışmalı olması durumunda yıllık izin ücreti belirsiz alacak davasına konu edilebilir. Ancak çalışma süresi ve ücretin işçiye verilmiş veya ulaşılabileceği belge ve kayıtlarla kesin olarak saptanabildiği hallerde yıllık izin ücretinin belirli olduğu ve belirsiz alacak davasına konu olamayacağı söylenebilecektir.” Y. 9. HD. 26.03.2018, E. 2018/2436, K. 2018/6278. UYAP.

²⁴⁶ Y. 9. HD. 20.03.2018, E. 2017/5094, K. 2018/5850. UYAP.

Açılabilecek davalara değinildikten sonra şimdi bu davaların tarafları, davalarda yetkili ve görevli mahkeme, yargılama usulü ve kanun yolları gibi özelliklerine değineceğiz.

D. Davaların Özellikleri

1. Davanın Tarafları

Yıllık izin ücreti istemli olarak açılacak davalarda davacı taraf işçi veya ölümü halinde mirasçuları olacaktır. Yıllık ücretli izin hakkının iş akdinin sona ermesiyle artık bir alacak hakkına dönüştüğünden bu alacağı sağ olması halinde işçinin kendisi, ölümü halinde ise mirasçuları davacı sıfatıyla talep edebilecektir.

Yıllık izin ücretinden kaynaklanan bu davalarda davalı taraf ise işveren olmalıdır. İşyerinin devri halinde son (iş akdinin sona erdiği andaki) işveren, asıl işveren- alt işveren ilişkisinin bulunması halinde işverenlerden herhangi birisi yahut her iki işveren de davalı olabilir.

2. Görevli Mahkeme

7036 sayılı yeni İş Mahkemeleri Kanunu'nun²⁴⁷(İMK) yürürlüğe girmesiyle 5521 sayılı eski kanun yürürlükten kalkmıştır. 7036 sayılı yeni İMK'nun 5/1-a maddesine göre yıllık ücretli izin hakkına ilişkin davalarda İş Mahkemeleri görevlidir.

İş Mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki Asliye Hukuk Mahkemesi'nce, İMK'ndaki usul ve esaslara göre ve İş Mahkemesi sıfatıyla bakılacaktır (İMK m. 2/3).

İMK ile getirilen önemli bir değişiklik de görevle ilgilidir. İş (hizmet) ilişkisinden kaynaklı yıllık ücretli izin hakkıyla ilgili tüm uyuşmazlıklara "*hangi kanuna tabi olduğu önemli olmaksızın*" İş Mahkemeleri bakacaktır. 7036 sayılı yeni İMK'nun göreve ilişkin hükmüyle 5521 Sayılı kanun zamanındaki ikilik kaldırılmış ve artık uyuşmazlıklara İK ve TBK'ndan hangisinin uygulanacağı ayırt edilmeksizin İş Mahkemeleri görevli kılınmıştır (İMK m. 5/1-a).

²⁴⁷ RG, 25.10.2017, S. 30221.

3. Yetkili Mahkeme

İMİK'nun 6/1. maddesine göre “ İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir ”. İMİK, bu davaların sayılan iki yerden birisinde açılacağını emredici şekilde hükme bağlamış olup, kanunun 6. maddesinin 5. fıkrasında bu kurala aykırı sözleşmenin geçerli olmayacağını ifade etmiştir. Bu düzenlemeden İş Mahkemeleri'nin yetkisinin kamu düzenine ilişkin olduğu sonucu çıkmaktadır²⁴⁸. O halde İş Mahkemeleri'nde mahkemenin yetkisine taraflarca her aşamada itiraz edilebileceği gibi yetki hususu mahkemece de re'sen göz önüne alınacaktır²⁴⁹.

Öte yandan yeni İMİK iş kazasından doğan tazminat davaları için ayrı bir yetki kuralı getirmiş ve bu davalarda, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkili kılınmıştır (İMİK m. 6/3). Buna göre iş kazasından doğan tazminat davalarında, davalının davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesinin yetkisi devam etmekle birlikte bunlara ek olarak iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemeleri de yetkili kılınmıştır.

4. Yargılama Usulü

İş Mahkemeleri'nde basit yargılama usulü uygulanır (İMİK m. 7/1). Kanunun 9. maddesinde ise “ Bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 6100 sayılı Kanun hükümleri uygulanır.” düzenlemesi bulunmaktadır. Şu halde İş Mahkemeleri'nde görülecek davalarda basit yargılama usulü uygulanacak ve İMİK'nda hüküm bulunmayan hallerde, ki bu kanun usul hükümlerini ayrıntılı olarak düzenlememiştir, HMK hükümleri tatbik edilecektir.

Önceki İş Mahkemeleri Kanunu döneminde sözlü yargılama usulü öngörülmüş olup iş mahkemelerinde görülmekte olan davalarda bu yargılama usulü uygulanmaktaydı (5521 S.K. m. 7). HMK'nun yürürlüğe girmesiyle sözlü yargılama

²⁴⁸ Mustafa Kılıçoğlu, *6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa Uyarlı İş Yargulamaları Usulü*, Legal Yayınları, İstanbul, 2011, s. 64 ; Y. 9. HD. 28.06.2010, E. 2008/30425, K. 2010/20200, Kılıçoğlu 69; Kuru/Arslan/Yılmaz 743.

²⁴⁹ Kuru/Arslan/Yılmaz 743.

usulü kaldırılmış ve diğer kanunlarda yazılı yargılama dışında bir yargılama usulünün uygulanacağı belirtilen hallerde basit yargılama usulünün uygulanacağı hükme bağlanmıştır (HMK m. 316/1-g).

Basit yargılama usulünde cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçeleri bulunmayıp²⁵⁰ dava ve cevap dilekçelerinin ardından ön inceleme ve tahkikat aşamasına geçilir. Bu yönüyle basit usul, iş davalarının ivedi işlerden olması nedeniyle yargılamanın en kısa sürede bitirilmesi ihtiyacını karşılamaya da uygundur.

Basit yargılama usulünde taraflar dava ve cevap dilekçeleriyle birlikte tüm delillerini mahkemeye sunmak zorundadırlar (HMK m. 318). Sözlü yargılama usulündeki gibi taraflara ilk oturuma kadar delil sunma hakkı verilmemiştir.

5. Zorunlu Arabuluculuk

Arabuluculuk, uyuşmazlıkların dava yoluyla çözümüne alternatif bir çözüm yöntemi olup hukukumuzda 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile girmiştir. Bu kanunla getirilen arabuluculuk kurumu ihtiyari olup taraflar uyuşmazlığın çözümünde arabulucuya gidip gitmemekte serbesttir. Ayrıca bu kanunun öngördüğü arabuluculuk yalnızca iş uyuşmazlıklarının değil tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan tüm özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanabilir.

Öte yandan 7036 sayılı yeni İMK ile ilk kez iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk kurumu getirilmiş olup 01.01.2018 tarihinden itibaren, uyuşmazlıklarda arabuluculuk müessesesinin uygulanması zorunlu tutulmuştur. İMK'nun 3. maddesi zorunlu arabuluculuk kurumunu düzenlemiş olup anılan hükme göre “ *Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır*” (İMK m. 3/1).

Anılan hüküm gereğince işçinin yahut ölümü halinde mirasçılarının yıllık izin ücreti talebini dava yoluyla doğrudan mahkemeye götürme imkanı yoktur. Anılan

²⁵⁰ Argun Bozkurt, *İş Yargılaması Usul Hukuku*, Seçkin Yayınları, 5. Baskı, Ankara, 2017, s. 290.

hüküm uyarınca işçi veya hak sahipleri öncelikle karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna, büro kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen Sulh Hukuk Mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne başvuracak ve arabuluculuk süreci böylece başlayacaktır (İMK m. 3/5).

Arabuluculuk süreci boyunca zamanaşımı süreleri durur, hak düşürücü süreler de işlemez. Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hâllerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir (İMK m. 3/10). Süreç sonunda taraflar anlaşılırsa dava sürecine gerek kalmaksızın uyuşmazlık son bulur. Süreç sonunda taraflar anlaşamazlarsa işçi veya mirasçıları anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek suretiyle artık İş Mahkemesi'nde dava açabilir.

Davacı taraf, yani işçi veya ölümü halinde mirasçıları, dava şartı olan arabuluculuk sürecinin gerçekleştiğini anılan bu tutanakla ispat edecektir. Mahkeme bu dava şartını kendiliğinden gözetecek ve bu şartın gerçekleşmediğini tespit ederse davanın dava şartı yokluğu nedeniyle usulden reddine karar verecektir.

Arabuluculuk sürecinde ortaya çıkacak tüm masraflar Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanacak ve süreç sonunda taraflar anlaştığı takdirde aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde ödenecektir. Eğer taraflar anlaşmaya varamazsa bu kez masrafların, açılacak olan davada anlaşmaya varamama nedenlerine bağlı olarak mahkemece ilgili fıkra hükümlerine göre, taraflardan tahsiline karar verilecektir (İMK m. 3/12,14).

Arabuluculuk kurumu sayesinde iş uyuşmazlıklarının büyük bir bölümünün mahkemelere intikal etmeden çözümlenme imkanı bulunmaktadır. Böylece hem tarafların yargılama aşamasında karşı karşıya gelerek husumet beslemeleri önlenmekte hem de işçi veya hak sahipleri uzun yargılama süreçlerini beklemeden alacağına daha hızlı kavuşmuş olmaktadır. Öte yandan tarafların aralarındaki ihtilafları anlaşarak çözüme kavuşturmaları mahkemeleri gereksiz iş yükünden kurtarmakta böylece emek, mesai ve kaynak israfı da önlenmektedir.

6. Kanun Yolları

a. İstinaf

İMK'nun 7/3 maddesi gereğince HMK'nun kanun yollarına ilişkin hükümleri, İş Mahkemeleri'nce verilen kararlar hakkında da uygulanır. Buna göre İş Mahkemeleri'nce verilen nihai kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabilir. Şöyle ki, para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararlar hariç olmak üzere, miktar veya değeri üç bin Türk Lirasını geçmeyen davalar hakkındaki nihai kararlar kesindir (HMK m. 341/2).

İstinaf yoluna başvurma süresi 2 hafta olup, bu süre kararın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlar. Daha önce 8 gün olan süre İMK'nun HMK'na yaptığı atıf nedeniyle HMK'nun 345. maddesi gereğince 2 hafta olarak uygulanacaktır. Bir diğer yenilik de sürenin başlama tarihine ilişkindir. 5521 sayılı kanun döneminde tefhimden itibaren başlayan süre yeni kanunla birlikte artık tebliğden başlayacaktır.

b. Temyiz

Temyiz, HMK'nun 361. vd. maddelerinde düzenlenmiş olup bölge adliye mahkemesi hukuk dairelerinden verilen temyizi kabil nihai kararlar ile hakem kararlarının iptali talebi üzerine verilen kararlara karşı tebliğ tarihinden itibaren iki hafta içinde temyiz yoluna başvurulabilir. Hangi nihai kararların temyiz edilebileceği 362. maddede aksi sayılmak suretiyle belirtilmiştir. Buna göre miktar veya değeri kırk bin Türk Lirasını geçen davalara ilişkin kararlara karşı kural olarak temyiz yolu açıktır. Alacağın miktarı itibariyle istinaf kararının kesin olup olmadığı, alacağın bir kısmı dava edilmişse dava edilen kısım değil alacağın tamamı esas alınarak belirlenmelidir.

7. İspat Yükü Ve Deliller

Yıllık ücretli izin hakkı işverenin yerine getirmekle yükümlü olduğu bir borç olduğundan ve bir isbat ilkesi olarak ispat yükü olumsuz bir durumu iddia eden tarafa değil olumlu bir durumu savunan tarafa ait olduğundan yıllık ücretli izin hakkıyla

ilgili uyuşmazlıklarda bunun gereği gibi ifa edildiğini, yıllık iznin kullanılmadığını iddia eden işçi veya mirasçuları değil işveren ispat etmelidir²⁵¹.

İş Kanunu 56/6. maddesi ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği gereğince işveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır. İşverene yüklenen bu yükümlülük yıllık ücretli izin konusunda ispat yükünün işverende olduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte öğreti²⁵² ve Yargıtay da yıllık ücretli iznin kullandırıldığı hususunda ispat yükünün işverende olduğunu kabul etmektedir²⁵³.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 20. maddesine göre “İşveren; çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren, örneği bu Yönetmeliğe ekli yıllık izin kayıt belgesini tutmak zorundadır.

İşveren, her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir.”

Buna göre işveren her işçinin yıllık izin durumunu yönetmelik ekinde şablonu bulunan izin kayıt belgesiyle tutabileceği gibi aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir. Bu kayıtlarda sadece işçinin izne hak kazandığı tarih değil, aynı zamanda izne çıkış ve dönüş tarihlerinin de belirtilmesi gerekir²⁵⁴.

Kanun ve yönetmelikle işverene izin kayıt belgesi tutma zorunluluğu yüklendiğinden, işveren yıllık ücretli izinlerin işçiye kullandırıldığını kural olarak imzalı izin defteri ile ispatlamalıdır²⁵⁵. Bununla birlikte Yargıtay, bu iddianın

²⁵¹ Akyiğit 686.

²⁵² Akyiğit 686; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 1343; Bingöl 112.

²⁵³ “...Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Dosya içeriğine göre davacının yıllık izinlerini kullandığı işverence kanıtlanamamıştır. Bu alacağın kabulüne karar verilmesi gerekirken...” Y. 9. HD. 15.9.2008, E. 2007/27438, K. 2008/23567. UYAP.

²⁵⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 740; Bingöl 112; “...Yıllık izin defteri incelendiğinde, davacı işçinin imzası bulunmakla birlikte, izne çıkış ve dönüş tarihlerinin yer almadığı dolayısı ile usulüne uygun olarak tutulmadığı anlaşılmaktadır...” Y. 9. HD. 18.04.2017, E. 2015/16808, K. 2017/6813. UYAP.

²⁵⁵ Akyiğit 688. “...ancak sözkonusu kayıtların ispat gücü taşıyabilmesi için ilgili işçinin imzasının da bulunması gerekir. Bunun sonucu izin defterinde işçinin imzasının yer almaması durumunda kural olarak çekişme konusu yıllık ücretli iznin gereği gibi ifa edilmediği olacaktır.” ; “...İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer belge ile kanıtlamalıdır...” Y. 9. HD. 27.12.2017, E. 2017/27566, K. 2017/22161. UYAP.

gaybubet fişi gibi eşdeğer belgelerle de ispatlanabileceğini kabul etmektedir²⁵⁶. Zira yüksek mahkemeye göre bu hususun kural olarak belgeyle²⁵⁷ ispatlanması gerekli olup işçinin imzasının taşıyan her türlü yazılı belgeyle ispatı mümkündür. Yargıtay, işverenin bu konularda tanık dinletemeyeceği görüşündedir²⁵⁸. İşveren anılan belgeleri yargılamanın her aşamasında ileri sürebilir²⁵⁹.

İşveren ispat yükümlülüğünü yerine getirerek yıllık ücretli izin defteri sunduğu halde işçi izin defterindeki bu bilgilerin doğru olmadığını iddia ediyorsa, bu durumda iddiasını ispat yükü işçiye düşeceği gibi işçinin belgelerdeki imzaya itiraz etmesi halinde de mahkeme tarafından imza incelemesi yaptırılması gerekir²⁶⁰.

İşçi tarafından doldurulan yıllık izin talep dilekçesi (veya talep formu), işçinin iznini kullanıldığını ispat açısından, tek başına yeterli değildir²⁶¹. Zira bu form

²⁵⁶ “...Ancak davalı kurum davacının yıllık ücretli izinlerini kullandığında dair “gaybubet fişi” ibraz etmiştir. Gaybubet, “ortadan görünmez olmak”, “yokluk” anlamına gelir. İş hukukunda da işte bulunmama, işe gelmeme, izinli olma şeklinde değerlendirilmektedir. Nitekim davalı kurumun iş sözleşmesinin eki niteliğinde olan yönetmeliğinin 161. Maddesine göre “Devam kontrol cetvellerine işlenen gaybubetler ay sonlarında toplanarak modeldeki toplam sütuna yazılır ve ayrıca bu cetvellere veya hizmet özelliği olan personel için diğer kayıtlara dayanılarak aylık gaybubet fişine işlenir”. Davalı kurum tarafından yönetmeliğin bu maddesine göre tutulan gaybubet fişlerinin, yıllık izin defterine eş değer kayıt olduğu tartışmasızdır. Yıllık ücretli izin alacağına hesaplanmasında gaybubet fişlerinin dikkate alınması gerekir. Somut uyuşmazlıkta davalı işveren tarafından dosyaya sunulan ve yıllık izinlerini kullandığını gösteren gaybubet fişlerinin dikkate alınmadan ve bu izinlerin kullanıldığı kabul edilmeden yıllık ücretli izin alacağına hesaplanması hatalı olup...” Y. 9. HD. 16.04.2012, E. 2010/7249, K. 2012/12667. UYAP.

²⁵⁷ Y. 9. HD. 28.02.2002, E. 2001/17750, K. 2002/3047, Günay, (İş Kanunu şerhi), s. 1969.

²⁵⁸ “...İşveren işçinin yıllık iznini kullandığını tanık ifadeleri ile kanıtlayamaz...” Y. 9. HD. 26.02.2018, E. 2017/4091, K. 2018/4212. UYAP.

²⁵⁹ “...Davalı temyiz dilekçesi ekinde davacıya ait bir kısım imzalı yıllık izin kullanım belgelerini sunmuş ve davacının izin kullandığını belirtmiştir. İbraz edilen bu belgeler itiraz mahiyetinde ve hakkı sona erdiren belgeler olup, yargılamanın her safhasında nazara alınması gerekir...” Y. 22. HD. 15.11.2017, E. 2015/20060, K. 2017/24960. UYAP.

²⁶⁰ Bingöl 113; Kaya 124; “...Somut olayda davalı işveren davacının yıllık izinlerini kullandığını iddia ederek yıllık izin kullanım formlarını ibraz etmiştir. Davacı söz konusu belgelerdeki bir kısım imzaların davacıya ait olmadığını savunarak imza incelemesi yapılmasını istemiş ve bu amaçla davacı asilin imza örnekleri alınmıştır... ancak imza incelemesi yaptırılmadan mahkemece hak kazandığı tüm yıllık izinlerini kullandığı gerekçesiyle istek reddedilmiştir. Davalı yanca aslı gönderilmeyen, davacının imza inkarında bulunduğu ihtilaflı belgelere dayanılarak davacının yıllık ücretli izinlerini kullandığının kabulü isabetli değildir. Mahkemece dosya içeriğinde mevcut yıllık izin ücretine ilişkin belge asılları üzerinde imza incelemesi yaptırılarak sonucuna göre izin ücreti alacağı hakkında karar verilmelidir...” Y. 9. HD. 14.11.2013, E. 2011/42328, K. 2013/29196. UYAP.

²⁶¹ “...Hükme dayanak bilirkişi raporunda, 2 adet izin istek formu dikkate alınmışsa da; bilirkişi tarafından davacının izin kullandığı kabul edilen 24/09/2011-10/10/2011 ve 22/10/2012-10/11/2012 tarihlerine ilişkin izin istek formlarının ait olduğu aylara ilişkin ücret bordrolarının incelenmesinde, izin kullanılan gün sayısının gösterilmediği anlaşılmakla izin kullanıldığına ilişkin davacı imzası

işçinin yıllık ücretli izin talebinde bulunduğundan başka bir şeyin ispatı olmayıp iznin kullanıldığına delalet etmez.

Öte yandan yıllık ücretli izin hakkı, izin ve ücret olmak üzere iki temel unsurdan oluşmakta olduğundan işverenin yalnızca işçinin yıllık ücretli iznini kullanmış olduğunu ispat etmesi yeterli değildir. Zira işçinin iznini kullanmış olması, izin ücretini de aldığı anlamına gelmez. Bu nedenle işverenin, işçiye izinde olduğu dönemin ücretinin ödendiğini de ispat etmesi gerekir²⁶².

Yargıtay'a göre işçiye yıllık izin ücretinin ödendiği hususu, işverence, imzalı ücret bordrosu²⁶³ veya ibraname²⁶⁴ ile kanıtlanabileceği gibi işçinin imzasını taşıyan herhangi bir ödeme belgesiyle de kanıtlanabilir.

Burada ibranamenin üzerinde biraz duracak olursak; ibraname, alacaklının borçluya verdiği ve onu borçtan beri kılar nitelikte bir belge olup Yargıtay ibranameyi borcu sona erdiren bir irade beyanı olarak kabul etmektedir. Bununla birlikte yüksek mahkeme ibraname ile dosyadaki diğer bilgi ve belgeler arasında, özellikle de işveren tarafının savunması arasında çelişkinin olmamasını aramaktadır²⁶⁵. Öte yandan miktar içeren ibranamelerde alacağın tamamı

taşımayan ve bordrolarda da teyit edilmeyen belgeye itibar edilmesi isabetsizdir..." Y. 9. HD. 27.01.2016, E. 2014/29537, K. 2016/2202. UYAP.

²⁶² Tunçomağ/Centel 183; Bingöl 115; Kaya 122.

²⁶³ "...Bordroların imzasız olması ve bu bordrolarda yıllık izin gösterilmesi halinde bu yıllık iznin kullanıldığından davacı tarafından imzalı ve davacıyı bağlayıcı nitelikte başka bir belge ile kanıtlanamaması halinde davacı asıl isticvap edilerek imzasız bordrodaki yıllık izin ücretinin kullanılıp kullanılmadığı irdelenmelidir..." Y. 9. HD. 27.04.2017, E. 2017/4725, K. 2017/7436. UYAP.

²⁶⁴ "...İbra sözleşmesi çalışma ilişkilerinde "ibraname" adıyla yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır. İbra sözleşmelerinin geçerliliği sorunu, iş hukukunda "işçi yararına yorum" ilkesi çerçevesinde değerlendirilmiş ve ağırlıklı olarak Yargıtay kararları ışığında bir gelişim izlemiştir. İşçi emeği karşılığında aldığı ücret ve diğer parasal hakları ile kendisinin ve ailesinin geçimini temin etmektedir. Bu açıdan bakıldığında bir işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmesi hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. İş hukukunda ibra sözleşmeleri dar yorumlanmaktadır. İşverenin işçiye olan borçlarının asıl sona erme nedeni ifa olarak ele alınmaktadır. Borcun sona erme şekillerinden biri olan ibra sözleşmelerine iş hukuku açısından sınırlı biçimde değer verilmektedir..." Y. 9. HD. 27.02.2012, E. 2009/45452, K. 2012/5975. UYAP.

²⁶⁵ Bingöl 120; "...Davalı bir yandan davacının kendi isteği ile ayrıldığını ileri sürürken diğer yandan davacıya emeği bulunduğu düşüncesi ile 2.000.YTL. ödendiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı istekleri yönünden ibraname sunmuştur. Bu durumda davalının sunduğu ibraname ile hak kazanmadığını ileri sürdüğü kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin ibraya konu olması düşünülemeyeceğinden savunma ile çelişen bu ibranameye değer verilemez..." Y. 9. HD. 4.11.2010, E. 2008/37372, K. 2010/31566. UYAP.

ödenmemişse bunun makbuz niteliğinde olacağını,²⁶⁶ miktar içermeyen ibranameninse kural olarak içerisinde bulunan tüm alacak yönünden borçtan kurtarıcı olacağını kabul etmektedir²⁶⁷. Yine Yargıtay “...ibra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi mümkün değildir.” diyerek varlığı tartışmalı olan bir borcun ibranameyle sona erdirilemeyeceğini kabul etmektedir²⁶⁸. Nitekim yüksek mahkemenin ibranamenin niteliklerine ilişkin içtihatları kanaatimizce isabetli bir şekilde 6098 sayılı TBK’na da alınarak yasal düzenleme haline getirilmiştir.

TBK’nun “Ceza Koşulu ve ibra” başlıklı 420. maddesinin 2. ve 3. fıkrası şöyledir:

“İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.

Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.”

Kanunun anılan maddesine göre ibranamelerin sözleşmenin sona ermesinden en az bir ay sonra yapılması,²⁶⁹ tarih içermesi²⁷⁰, ve ibra konusu alacağın türünü ve

²⁶⁶ “...Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir...miktar içeren ibranamenin, makbuz hükmünde olduğu kabul edilerek sonuca gidilmelidir...” Y. 9. HD 21.10.2010 E. 2008/40992, K. 2010/39123. UYAP.

²⁶⁷ “...Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise, geçerlilik sorunu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi yapılmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır. Fesihten sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamede, irade fesadı haller ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılmalıdır...” Y. 9. HD. 27.06.2008, E. 2007/23861, K. 2008/17735. UYAP.

²⁶⁸ Y. 9. HD. 27.02.2012, E. 2009/45452, K. 2012/5975. UYAP.

²⁶⁹ “...Dairemizin kökleşmiş içtihatları çerçevesinde, iş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersizdir. İşçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak veya bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce

miktarını açıkça içermesi gerekir. Kanun bununla da kalmayıp ödemenin banka aracılığıyla yapılmasını şart koşturmuştur. Bu şartları taşımayan ibranamelerin geçerli olmayacağı artık kanun hükmü gereğidir. Kanun koyucu bu hükümlerle, ibranamelerde bulunan tüm alacakların ödendiği yönündeki toptancı anlayışı reddetmektedir.

Özetle ifade etmek gerekirse, yıllık ücretli izin hakkının kullandırıldığı veya ücretinin ödendiği, kural olarak imzalı izin defteri veya ücret bordrosu, ibraname, gaybubet fişi gibi eşdeğer belgelerle ispatlanmalıdır. İşçi tarafından işverene verilmiş olan izin talep dilekçesi ve işveren tarafından tutulan imzasız puantaj kayıtları tek başına iznin kullandırıldığını ispatlamaya yetmez. Yargıtay, işverenin bu konularda tanık da dinletemeyeceği görüşündedir.

Bunlardan başka, işçinin iznini kullandığı ve izin ücretini aldığına ilişkin imzalı (yahut el yazılı) mektubu²⁷¹ veya işçinin de imzası bulunan izne ilişkin tutanaklar da yazılı belge olarak kabul edileceği gibi işçinin HMK m.118 hükmü gereğince mahkemedeki ikrarı da kesin delil olabilir.

İşveren yıllık ücretli izni kullandırdığı ve ücretini ödediği hususlarını anılan tüm bu ispat araçlarıyla kanıtlayabileceği gibi tek başına ya da bunlara ek olarak²⁷² HMK uyarınca işçiye yemin de teklif edebilir²⁷³. HMK m. 229 hükmü gereğince işçi, işverenin yemin teklifini kabul etmeyip yemin etmekten kaçınırsa, işçinin yıllık izin ücretine ilişkin talebi reddedilir.

İş Kanunu'nun 56. maddesine 2014 yılında eklenen 7. fıkrayla; alt işveren ilişkisinin olduğu işyerlerinde; asıl işverene, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etme ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlama; alt işverene ise tutmak zorunda olduğu, işçilerinin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesinin bir

kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmesi mümkün olup, Dairemizin kararlılık kazanmış uygulaması bu yöndedir..." Y. 9. HD. 16.06.2014, E. 2012/17135, K. 2014/19621. UYAP. ; "...çalışırken alınan ibranamelerin geçerliliği de bulunmamaktadır. Bu nedenlerle ibnamaya değer verilmesi mümkün değildir..." Y. 9. HD. 15.10.2010, E. 2008/41165, K. 2010/29240. UYAP.

²⁷⁰ Y. 9. HD. 05.11.2010, E. 2008/37441, K. 2010/31943. UYAP.

²⁷¹ Y. 9. HD. 09.12.2013, E. 2011/45611, K. 2013/32339. UYAP.

²⁷² Bingöl 118.

²⁷³ "...Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işverenin işçiye yemin teklif hakkı mevcut olup, somut olayda yemin teklif edilmiştir... yemin teklifi değerlendirilmeden izin ücretinin kabulü hatalıdır..." Y. 9. HD. 21.05.2015, E. 2014/5501, K. 2015/18529. UYAP.

örneğini asıl işverene verme görevi yüklenmiştir. Bu hükümle yasa gereği yıllık izin ücretinden sorumlu olan asıl işverenin mevcut sorumluluğu pekiştirilmiştir.

Son olarak açılan bir davada işçinin hak ettiği ve kullanmadığı yıllık izin ücretlerinin somut miktarını belirlemek, kanaatimizce çözümü hukuk dışında, özel veya teknik bilgiyi gerektiren bir iş olup mahkeme, taraflardan birinin talebi üzerine yahut kendiliğinden bilirkişi incelemesi yaptırabilir. Hakim bilirkişi raporuyla bağlı olmayıp raporun doğru verilere dayanıp dayanmadığını denetlemekle yükümlüdür. HMK'na göre hakim, raporu diğer delillerle birlikte serbestçe değerlendirecek ve doğru verilere dayalı olduğuna ve hatasızlığına kanaat getirirse rapora itibar ederek hesaplanan miktar kadar brüt²⁷⁴ yıllık izin ücretine karar verecektir.

II. İDARİ(CEZAI) YAPTIRIMLAR

A. İdari Para Cezası

Yıllık ücretli izin hakkının kullanılmasının zorunluluğu ilkesini önceki bölümde ifade etmiştik (Bkz. s. 51). İşte bu nedenle işçi tarafından kullanılması, işverence de kullandırılması zorunlu olan bu hakkın ihlali halinde hukuk davaları yoluyla korunması yanında bir takım cezai yaptırımlar yoluyla da korunması benimsenmiştir. Hukuk davalarını ve özelliklerini inceledikten sonra şimdi de cezai yaptırım olan idari para cezasını inceleyeceğiz.

1. İdari Para Cezası Gerektiren Haller

İş Kanunu'nun 103. maddesi ile yıllık ücretli izin hakkına aykırılık oluşturan bir takım davranışlar idari para cezasına tabi tutulmuş olup bu şekilde hakkın hiç ya da gereği gibi yerine getirilmemesi hallerinin önüne geçilerek, işverenin doğrudan, işçininse dolaylı olarak bu yöndeki tutumlardan caydırılması amaçlanmıştır.

İş Kanunu'nun 103. maddesi kapsamında idari para cezasına tabi olacak davranışlar şunlardır;

²⁷⁴“...Yıllık ücretli izin ücreti alacağına esas alınan ücretin, brüt kök ücret olması gerekirken giydirilmiş ücrete göre hesaplama yapılması bozma sebebidir...” Y. 9. HD. 25.2.2010, E. 2008/17696, K. 2010/4956. UYAP.

a. Yıllık Ücretli İznin İK'nun 56. Maddesine Aykırı Olarak Bölünmesi

İş Kanunu'nun 56. maddesinde yıllık ücretli iznin işverenin tek taraflı iradesiyle bölünemeyeceği, tarafların anlaşması halindeyse bir bölümü 10 günden az olmamak üzere kalan kısmın bölümler halinde kullanılabilmesi düzenlenmiştir.

İşte kanundaki bu bölünme kurallarına aykırı olarak yıllık ücretli iznin bölünmesi halinde işverene idari para cezası verilecektir. Örneğin işçi razı olmadığı halde işverence izinleri bölünürse veya iznin hiçbir bölümü 10 gün olarak kullandırılmayıp tamamı daha kısa sürelerle kullandırılırsa işveren idari para cezasına muhatap olacaktır. Yıllık iznin uygulanmasına ilişkin bunlar dışında aykırılıklar olursa, örneğin işçiye yol izni verilmemesi gibi aykırılıklara karşı idari para cezası yaptırımını uygulanamayacaktır²⁷⁵.

b. İzin Ücretinin İK'nun 57. Maddesinin Üç Ve Dördüncü Fıkralarında Belirtilen Usule Aykırı Olarak Ödenmesi Veya Eksik Ödenmesi

İş Kanunu'nun 57. maddesinin 3. fıkrasında günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücretin, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanacağı, 4. fıkrasında ise, bu usulde ücret alanlar için son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanacağı düzenlenmiş olup anılan usulde ücretlendirmeye çalışan işçinin ücretinin kanundaki bu yöntemle aykırı olarak veya bundan daha eksik olacak şekilde ödenmesi yaptırıma bağlanmıştır.

Ancak idari para cezası yaptırımını genel olarak tüm işçilerin yıllık izin ücretlerinin eksik ya da usulsüz ödenmesi halleri için değil yalnızca anılan işçilerin ücretlerinin eksik ya da kanuna aykırı belirlenerek ödenmesi haline münhasır olarak öngörülmüştür. Sözgelimi maddenin diğer fıkralarına aykırı ödeme halinde idari para

²⁷⁵ Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, "4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri", *Kamu - İş Dergisi*, C 7, S. 3/2004, s. 246 ; Bingöl 124.

cezası yaptırımını uygulanamaz²⁷⁶. Kimi yazarlar genel olarak işçilerin yıllık izin ücretinin kanuna aykırı olarak peşin veya avans şeklinde ödenmemesini de cezalandırılacak davranışlar kapsamında görmekte ise de²⁷⁷ kanaatimce bu eylemlerin cezai düzenleme kapsamına dahil görülmesi mümkün değildir. Yine ilgili fıkralarda anılan usule göre ücretlendirilen işçiler dışındaki diğer işçilerin yıllık izin ücretlerinin eksik ödenmesi hallerinde de yaptırım uygulanamayacaktır. Zira idari para cezalarına dair bu hükümler de nihayetinde cezai hüküm niteliğinde olup suçta ve cezada kanunilik ilkesi gereğince yorum veya kıyas yoluyla genişletilmeleri mümkün değildir²⁷⁸.

c. Yıllık Ücretli İzin Kullanılmadan İş Akdinin Sona Ermesi Halinde İzin Ücretinin Ödenmemesi

Yıllık ücretli izin hakkının, sözleşmenin sona ermesiyle yıllık izin ücreti alacağına dönüşeceğini ifade etmiştik.(Bkz. s. 70) İşte bu ücret iş akdinin sona ermesiyle muaccel olur. İş Kanunu'nun 103. maddesinde yaptırıma bağlanan bir diğer davranış ise muaccel olan bu alacağın işçiye ödenmemesidir. Daha önce ifade edildiği gibi kanunun ceza içeren bu hükmü yorumla veya kıyasla genişletilemeyeceğinden iş akdinin devamı sırasında işçiye yıllık izin kullandırıp da ücretini ödemeyen işverene yıllık izin ücretini ödemediği gerekçesiyle idari para cezası verilmesine olanak yoktur.

d. Yıllık Ücretli İznin Kullandırılmaması Veya Eksik Kullandırılması

İdari para cezası gerektiren bir diğer ihlali davranış da işverenin yıllık ücretli izin yönetmeliği hükümlerine aykırı olarak izni ya hiç kullandırmaması ya da eksik kullandırmasıdır. İşverenin bu hüküm çerçevesinde cezalandırılabilmesi için işçiye yıllık ücretli iznini kullandırmaması ya da eksik kullandırması gerekir. Ceza içeren hükümler kıyas yoluyla genişletilemeyeceğinden kanaatimce işverenin yol iznini kullandırmaması halinde bu hüküm kapsamında cezalandırılması mümkün olmayacaktır.

Yukarıda sayılan ihlali hareketlerden birisini gerçekleştiren işveren veya işveren vekiline, İş Kanunu'nun 103. maddesi gereğince bu durumda olan her bir işçi

²⁷⁶ Bingöl 125.

²⁷⁷ Caniklioğlu/Canbolat 247.

²⁷⁸ Bingöl 125; Caniklioğlu/Canbolat 247.

için 2018 yılı için güncellenmiş meblağ olan²⁷⁹ üçyüzotuzyediyedi Türk Lirası(337,00 TL) idari para cezası verilecektir. İK'nun uygulanmasının denetim ve teftişi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı iş müfettişlerince yapılmaktadır. 103. maddedeki idari para cezaları, gerek bu denetim ve teftiş sırasında gerekse işçinin şikâyeti üzerine yıllık ücretli izin hakkına aykırı davranışın tespit edilmesi halinde, gerekçesi belirtilerek Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bölge Müdürünce verilecektir²⁸⁰(İK m. 108).

2. İdari Para Cezasına İtiraz

İş Kanunu'nda düzenlenen idari para cezalarına karşı itiraz merci 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun (Kab. K.) 27/1. maddesi uyarınca Sulh Ceza Hâkimliği'dir. İtiraz süresi cezanın tebliğinden itibaren “*onbeş gün*” olup bu süre içinde Sulh Ceza Hâkimliği'ne itiraz edilmeyen idari para cezaları kesinleşir.

İtirazı inceleyen Sulh Ceza Hâkimliği, verilen idari para cezasını hukuka uygun bulursa başvurunun reddine, cezanın hukuka aykırı olduğuna kanaat getirmesi halinde ise kaldırılmasına karar verir.

Üçbin Türk Lirasına kadar olan (üçbin TL dahil) idari para cezalarına karşı başvuru üzerine verilen kararlar kesindir (Kab. K. m. 28/10). Kesin olmayan nihai kararlara karşı kararın tebliğinden itibaren “*yedi gün*” içinde itiraz yasa yoluna gidilebilir. Kab. K.'nun 29. maddesi gereğince bu itiraz, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu (CMK)'na göre yapılacaktır.

Sulh ceza hakimliği kararlarına yapılan itirazlar CMK'nun 268/3-a maddesinin “*sulh ceza hakimliği kararlarına yapılan itirazların incelenmesi, o yerde birden fazla sulh ceza hakimliğinin bulunması halinde, numara olarak kendisini izleyen hakimliğe; son numaralı hakimlik için bir numaralı hakimliğe; ağır ceza mahkemesinin bulunmadığı yerlerde tek sulh ceza hakimliği varsa, yargı çevresinde görev yaptığı ağır ceza mahkemesinin bulunduğu yerdeki sulh ceza hakimliğine; ağır ceza mahkemesinin bulunduğu yerlerde tek sulh ceza hakimliği varsa, en yakın ağır ceza mahkemesinin bulunduğu yerdeki sulh ceza hakimliğine aittir.*” hükmü

²⁷⁹ <http://iskanunu.com/kanun-ve-yonetmelikler/idari-para-cezalari/is-kanunu-idari-para-cezalari-2018/E.T.:20.04.2018>.

²⁸⁰ Kaya 128.

gereğince belirlenecek olan itiraz merciince incelenecek olup merci itirazın “kabalüne” veya “reddine” karar verecektir. İtiraz merciince verilen bu kararlar kesindir.



SONUÇ

İnsanlık tarihinin en eski olgularından olan çalışma olgusu beraberinde en tabii ihtiyaç olan dinlenme ihtiyacını da getirmiştir. Günümüzde teknolojik olarak gelinen noktada makinelerin ve robotların dahi, verimli ve etkili çalışabilmesi birtakım bakım ve dinlendirme işlemini gerektirmekte iken, yeme içme, eğlenme, seyahat etme, ibadet etme ve kendisine özel vakit ayırma gibi birtakım temel ihtiyaçları bulunan insanın dinlemeden çalışması günümüzde tasavvur dahi edilemez. Makinelardan ve robotlardan farklı olarak, düşünen, duygusal ve sosyal bir varlık olmasının yanında çağın bir gereği olarak kendisine ve çevresine daha fazla vakit ayırma ihtiyacı duyan insan, kısa süreli dinlenmeler olan hafta tatili ve diğer tatillerle bu ihtiyacını yeterince karşılayamamaktadır. İşte yıllık ücretli izin ihtiyaç duyulan bu uzun süreli ve etkili dinlenmeyi sağlamak üzere ücreti peşin ödenmek suretiyle tanınan hukukumuzdaki en etkili sosyal ve ekonomik bir hak ve araçtır.

Hak, sahibine bir yetki vermekle birlikte kullanılması zorunlu olmayan, ihtiyari nitelikli bir kavramı ifade eder. Oysa ki bu hakkın niteliği ve ona hakim olan ilkeler gözetildiğinde bir hak olmaktan öte adeta bir ödev görünümü sergilemesine karşın yıllık ücretli izin hakkı, maalesef onca düzenlemeye rağmen bugün ülkemizde gerek işveren gerekse işçi tarafından gereği gibi anlaşılmış ve hayata geçirilmiş değildir. Bu çalışmanın hazırlanması sırasında bunun nedenleri ve getirilebilecek çözümler üzerinde de düşünme fırsatı olmuştur. Aslında böyle bir çalışmanın faydalarından birisi de sorunların tespit edilerek olası çözümlere katkı sağlamaktır.

Yıllık izin hakkıyla ilgili uygulamadaki en büyük sorun bu hakkın amacını yerine getirecek şekilde gereği gibi kullanılmamasıdır. Bunun işçi kaynaklı ve işveren kaynaklı olmak üzere farklı sebepleri vardır. İşçiden kaynaklı sebeplerin başında işçilerin maalesef ülkemizde yıllık ücretli izin hakkını, kendisini dinlendirmeyi ve verimini artırmayı amaçlayan bir hak olarak görmeyip iş akdinin son bulması halinde kavuşacağı adeta kıdem tazminatı gibi bir tazminat hakkı olarak görmesi gelmektedir. Oysaki yıllık ücretli izin hakkı ücret ve serbest zaman unsurlarından oluşmakta olup bu unsurların birbirinden ayrılmazlığı temel prensiptir. Nitekim izni kullanmanın zorunluluğu ve izin hakkından vazgeçilememesi gibi ilkeler de bu prensibi işaret etmektedir. İşsizlik oranlarının hayli yüksek olduğu

Ülkemizde işten çıkarılma ihtimali karşısında böyle bir anlayışa yönelen işçi tarafı bu düşünceden kurtarılarak hakkın amacı ve hakka hâkim olan genel ilkeler işçilere gereği gibi anlatılmalı ve bu konuda etkili bir şekilde bilinçlenmeleri sağlanmalıdır.

Hakkın gereği gibi kullanılmamasının işveren kaynaklı sebeplerinin başında ise işverenlerin işlerin aksaması, üretimin yavaşlaması ve azalması, yeterli sayıda nitelikli işgücü bulunmaması gibi nedenlerle işçilere yıllık izin haklarını kullandırmaktan kaçınmaları gelmektedir. Gerçekten işverenin yönetim hakkı kapsamında bulunan yıllık izin kullanım zamanını belirleme yetkisi çoğu zaman işverenlerce kötüye kullanılmakta ve işçinin yıllık izin talebi çeşitli gerekçelerle geri çevrilmektedir. Kimi zaman da işyerindeki organizasyon eksikliği nedeniyle işveren kullandırmak istese de işçi yıllık iznini kullanamamaktadır. Bu hallerde işçinin kendiliğinden izne ayrılması kimi yazarlarca savunulmakla birlikte ağırlıklı görüş ve uygulama bunun mümkün olmadığı yönündedir. Öte yandan işçinin bu durumla karşı karşıya kalması halinde izin hakkını kullandırmayan işveren hakkında kanunda bir takım idari yaptırımlar ngrlmş olmakla birlikte bu yaptırımların caydırıcı olmaktan uzak kaldığı ve uygulamasının da yeterince yaygın olmadığı bilinen bir gerçektir.

Sorunun işveren kaynaklı kısmının çözümü konusunda ise yaptırımların daha caydırıcı hale getirilmesi ve uygulamanın ve denetimlerin sıkılaştırılması, işverenlerin yıllık izin zamanında kullandırılması hususunda bilinçlendirilmesi, yıllık izin ücretine uygulanacak faizin mevduata uygulanan en yüksek faiz olarak belirlenmesi, iş uyuşmazlıklarını görmekte olan İş Mahkemelerine yıllık izin kullandırılmadığı hususunun tespiti halinde işverene yönelik para cezası verme yetkisi verilmesi atılabilecek adımlardan sayılabilir. Zira bu halde işveren, üzerine yklce faiz eklenmiş şekilde ve para cezasıyla birlikte ödeme yapmaktansa zamanında izin kullandırmayı tercih edecektir.

Kanaatimizce, hâkim olan temel ilkeler çerçevesinde ve amacına uygun şekilde kullanıldığında yıllık ücretli izin hakkı hem müreffeh ve kültürlü bir toplum hem de kalkınmış bir ekonominin inşasına önemli katkılar sunacaktır. Bunun için bu hakkın çalışma hayatının taraflarına gereği gibi anlatılması ve tüm taraflarca iyi bir biçimde idrak edilmesi şarttır.

Öte yandan, yapılan yeni düzenlemeyle yıllık ücretli izin hakkına dair uyuşmazlıkların büyük kısmı arabuluculuk kanunu kapsamında mahkemelere intikal etmeden taraflar arasında çözümlenmektedir. Genel olarak arabuluculuk kurumu toplumsal uzlaşî kültürünün hukuk uyuşmazlıklarına dönük bir yansıması olup iş uyuşmazlıklarının büyük bir bölümünün bu kurum sayesinde mahkemelere intikal etmeden çözümlenme imkanı bulunmaktadır. Böylece hem tarafların yargılama aşamasında karşı karşıya gelerek husumet beslemeleri önlenmekte hem de işçi veya hak sahipleri uzun yargılama süreçlerini beklemeden alacağına daha hızlı kavuşmaktadır. Ayrıca, tarafların aralarındaki ihtilafları anlaşarak çözüme kavuşturmaları mahkemeleri gereksiz iş yükünden kurtarmakta, böylece emek, mesai ve kaynak israfı önlenmektedir. Kanaatimizce arabuluculuk kurumu geliştirilerek ve uygulama alanı genişletilerek hem mahkemeler yoğun iş yükünden kurtarılabilir hem de toplumsal uzlaşî kültürünün yaygınlaşması sağlanabilir. Neticede işçi ve işverenin yıllarca aynı çalışma ortamını paylaştıkları ve iş hayatının vazgeçilmez iki unsurunu oluşturdukları tartışılmaz bir gerçektir.

KAYNAKÇA

- AKI, Erol** : “Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları”, Kamu- İş Dergisi, C. 5, S. 3, 2000.
- AKIN, Levent** : “İş Yargısında Yetki İtirazı ve Kamu Düzeni”, Sicil, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, İstanbul Mart 2009, S. 13.
- AKTAY, A. Nizamettin/**
- ARICI, Kadir/**
- KAPLAN/SENYEN, E. Tuncay** : İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara, Mart 2013.
- AKYİĞİT, Ercan** : “Kullanılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ağustos 2006, S. 2.
- AKYİĞİT, Ercan** : “Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez mi?” TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 1999 - Şubat 2000, C. 15 - 16, S. 6 - 1.
- AKYİĞİT, Ercan** : “Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Şubat / Mayıs 1999.
- AKYİĞİT, Ercan** : 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin, Seçkin, Ankara 2000.
- AKYİĞİT, Ercan** : “Deniz İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin” Prof. Dr Sarper Süzek’e Armağan, Beta, İstanbul 2011, s. 299-352.
- AKYİĞİT, Ercan** : “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin”, Legal İHSGHD, 29/2011, s. 119-140.

- AKYİĞİT, Ercan** : “Yıllık ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum :Yıllık İznin İşverence Kısaltımı(İndirimi)”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/3 s. 73-92.
- ALP, Mehmet Okan** : Yıllık Ücretli İzin, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2008.
- ALPAGUT, Gülsevil** : İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, Ankara 2016.
- ALPAGUT, Gülsevil** : İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, Beta Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul 2010.
- ARIOĞLU KAYA, Pınar** : 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana 2016.
- BAŞTERZİ, Süleyman** : İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Ankara 2011.
- BODUR YÜCEL, Mehtap** : “Mevsimlik İş Sözleşmesi İle Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları”, İş ve Hayat Dergisi, 2015, S. 1.
- BİNGÖL, Serkan** : Yıllık Ücretli İzin, Seçkin, Ankara 2012.
- BOZKURT, Argun** : İş Yargılaması Hukuku, Güncellenmiş ve Geliştirilmiş 5. Baskı, Seçkin, Ankara 2017.
- CANIKLIOĞLU, Nursen/**

- CANBOLAT, Talat** : “4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, Kamu - İş Dergisi, C. 7, S. 3/2004.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen** : “İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullanılmamasının Sonuçları” Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C. II, Beta, İstanbul 2001, s. 1144-1174.
- CENTEL, Tankut** : İş Hukukunda Ücret, Yalçın Ofset, İstanbul 1988.
- CENTEL, Tankut /**
- TUNÇOMAĞ, Kenan** : İş Hukukunun Esasları, Beta, İstanbul 2008.
- ÇELİK, Nuri/**
- CANIKLIOĞLU Nurşen/**
- CANBOLAT Talat** : İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, Beta, İstanbul 2018.
- ÇİL, Şahin** : 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Madde 40 - 122, C. 3, Gözden Geçirilmiş Ve Genişletilmiş 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara Eylül 2007.
- ÇİL, Şahin** : “İş yargısında ispat yükü ve deliller” Prof. Dr. Berin Ergin’e Armağan, İÜHFM, C. LXXII, S. 2, Legal, 2014, s. 87-102.
- ÇÖĞENLİ, Taner** : Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, Üçdal Neşriyat, İstanbul 1983.
- ÇUBUKÇU, Erdoğan** : “Yıllık Ücretli İznin Kullanılma Zamanı – İşçinin Kullanamadığı Yıllık İzne Ait Ücret Alacağı Hakkın Doğumu – Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımının Başlangıcı” Karar

- Incelemesi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 1999 - Şubat 2000, C. 15 - 16, S. 6.
- DEMİR, Fevzi** : Sorularla Bireysel İş Hukuku, C. 1, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara 2006.
- DEMİRCİOĞLU, Murat/**
- CENTEL, Tankut** : İş Hukuku, Onbeşinci Bası, Beta, İstanbul 2012.
- EKONOMİ, Münir** : Ferdi İş Hukuku, C. I, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul 1976.
- EYRENCİ, Öner/**
- TAŞKENT, Savaş/**
- ULUCAN, Devrim** : Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 3. Bası Legal Yayıncılık, İstanbul 2006.
- EYRENCİ, Öner** : “İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Mayıs 2001 - Ağustos 2001, C. 16-17, S. 6 - 1.
- GÜNAY, Cevdet İlhan** : “İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması,” Kamu-İş Dergisi, C. 6, S. 4/2002.
- GÜNAY, Cevdet İlhan** : İş Davaları, Ankara, Yetkin, 2008.
- GÜNAY, Cevdet İlhan** : “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı”, Sicil Dergisi, Aralık 2010.
- GÜNER, Erol** : “Hak Kazanmadığı Yıllık Ücretli İznini Kullanan İşçi İşyerinden Ayrılırsa İşveren İşçiden İzin Ücreti Talep Edilebilir Mi?” Mali Çözüm, Ocak-Şubat 2011, s. 279-288.

- KABOĞLU, İbrahim Ö.** : Anayasa Hukuku Dersleri, Legal Yayınları, İstanbul 2005.
- KARA, Hacı** : “Çağrı Üzerine Çalışmada Kıdem Tazminatı Ve Yıllık İzin Ücreti” Legal İHSGHD, S 17/2008, s. 59-63.
- KARACA, Nuray Gökçek/**
- GÜNAYDIN, Barış** : “Gazetecilerin Ücretli Tatil Ve Yıllık Ücretli İzin Hakkı” Legal İHSGHD, 2007, S. 15, s. 907-919.
- KARACAN, Hatice** : 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı, Seçkin, Ankara 2012.
- KILIÇOĞLU, Ahmet M.** : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Turhan Kitabevi, 20. Baskı, Ankara 2016.
- KILIÇOĞLU, Mustafa** : 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Uyarlı İş Yargılamaları Usulü, Legal Yayınları, İstanbul 2011.
- KOÇ, Muzaffer** : “Yıllık Ücretli İzin Süresi ve Uygulaması”, Mali Çözüm Dergisi, 2006.
- KÖSEOĞLU, Ali Cengiz** : Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı Ve Özellikle Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1997.
- KURU, Baki/**
- ARSLAN, Ramazan/**

YILMAZ, Ejder : Medeni Usul Hukuku, Ders Kitabı, 6100 Sayılı HMK'na Göre Yeniden Yazılmış 25. Baskı, Yetkin, Ankara 2014.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: “4857 Sayılı İş Kanununun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler”, Kamu-İş Dergisi, C. 7, S. 4/2004.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/

ASTARLI, Muhittin/

BAYSAL, Ulaş : İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/

ASTARLI, Muhittin/

BAYSAL, Ulaş : İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt I: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2018.

NARMANLIOĞLU, Ünal : İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Beta, İstanbul 2012.

OCAK, Uğur : İşçilik Alacakları, Ankara 2013.

OKUR, Zeki : “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Karar İncelemesi)”, Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan, İÜHFM, C. LXXII, S 2, Legal, 2014.

ÖKSÜZ, Ömer : “Yıllık Ücretli İzin”, Legal İHSGHD, 2006, S. 11.

- ÖZCAN, Durmuş** : İş Hukukunda İşçilik Alacakları, 2. Baskı, Adalet, Ankara 2013.
- ÖZEN, Cüneyt** : Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2012.
- ÖZEN, Cüneyt** : “Yıllık Ücretli İzin Hakkının 4857 Sayılı İş Kanunu’ndaki Görünümü”, Çalışma Dünyası Dergisi, C. 3, S. 1, Ocak-Nisan 2015.
- ÖZKARACA, Ercüment** : İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Beta, İstanbul 2008.
- ÖZTÜRK, Mehmet Onat** : “Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012, S. 35.
- ÖZVERİ, Murat** : “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları”, Legal İHSGHD, 2007, S. 15.
- SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay** : Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 8. Baskı, Ankara 2017.
- SOYER, M. Polat** : “İş Hayatındaki Önemli Bir Sorun Üzerine Not İşverenin Yıllık İzin Hakkını Kullandırmaması,” GÜHFD, Ocak 2002, Y. 1, S. 1, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan.
- SÜMER, Haluk Hadi** : İş Hukuku Uygulamaları, Mimoza Yayınları, Konya 2009.
- SÜZEK, Sarper** : İş Hukuku, 17. Baskı, Beta, İstanbul 2019.
- ŞAHLANAN, Fevzi** : “İşverenin Değişmesi İşyerinin Devri Ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları” TÜHİS Kasım 2000- Şubat 2001, s. 13-24.

- ŞAKAR, Müjdat** : İş Hukuku Uygulaması, 7. Bası, Der Yayınları, İstanbul 2006.
- TANÖR, Bülent** : Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul 1978.
- TEMİR, Arif** : İş Hukukunda Para Cezaları İtiraz Ve Dava Yolları, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş 2. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2008.
- TERZİ, Ali Kemal** : “Yıllık İzin Ücreti ve Faiz”, Mali Çözüm Dergisi, Eylül - Ekim 2014.
- TULUKÇU, Binnur N.** : İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Adalet, Ankara 2012.
- ULUSOY TUNCAL, Özlem** : Yıllık Ücretli İzin, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2010.
- URHANOĞLU (CENGİZ), İstar** : “Kadın İşçilerin Hamilelik Ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi”, Kamu-İş Dergisi, C. 10, S.4/2009.
- YETİK, Murat** : “İş Hukuku'nda Yıllık Ücretli İzin ve Uygulaması”,
(<http://www.alomaliye.com/2013/07/02/is-hukukunda-yillik-ucretli-ve-uygulamasi/>)

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

<http://www.ishukuku.org/>

<http://www.uyap.gov.tr/>

<http://www.alomaliye.com/>

https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tez_SorguSonucYeni.jsp (E.T. : Mart 2018)

<https://www.tbmm.gov.tr>

<http://www.csgb.gov.tr>

https://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html,

<http://www.bumko.gov.tr/TR,1173/aetatab-antlasmalari-ve-temel-belgeleri.html>,

[http:// ab.calisma.gov.tr/direktif/2003-88tr.doc](http://ab.calisma.gov.tr/direktif/2003-88tr.doc) ;

<http://iskanunu.com/kanun-ve-yonetmelikler/idari-para-cezalari/is-kanunu-idari-para-cezalari->

