

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

**4857 SAYILI İŞ KANUNU
ÇERÇEVESİNDE YILLIK
ÜCRETLİ İZİN HAKKI**

Yüksek Lisans Tezi

Hatice Kübra POLAT

İstanbul, 2021

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

**4857 SAYILI İŞ KANUNU
ÇERÇEVESİNDE YILLIK
ÜCRETİ İZİN HAKKI**

Yüksek Lisans Tezi

Hatice Kübra POLAT

Danışman: PROF. DR. ERCÜMENT
ÖZKARACA

İstanbul, 2021

ÖZET

Çalışmamızın konusunu teşkil eden yıllık ücretli izin hakkı işçinin dinlenme hakkının görünümlerinden bir tanesidir. Nitekim yoğun iş temposu ve ağır iş koşulları altında çalışan işçiler fiziken ve ruhen yorulmakta, süreç içerisinde işçilerin verimliliği düşerken iş kazaları artmaktadır. Her ne kadar işçilerin ara dinlemeleri veya hafta tatili benzeri dinlenme hakları var ise de bu süreler oldukça kısa olduğu için işçilerin kelimenin gerçek anlamıyla dinlenebilmesi mümkün olmamaktadır. Bu sebeple modern iş hukukunun gelişmesiyle birlikte yıllık ücretli izin hakkı iş karşılığı ücret ilkesinin istisnalarından birisi olarak ihdas edilmiştir. İşçiler yıllık ücretli izin hakkı ile gelir elde etme endişesi olmaksızın uzun sürelerle dinlendirilmekte, böylelikle aileleri ile vakit geçirebilmekte, sosyal faaliyetlerine vakit ayırabilmekte, fiziken ve ruhen yenilenebilmekte, işçilerin verimlilik ve dikkatleri artmakta, işyerinde iş kazası riskleri ise azalmaktadır. Yıllık ücretli izin hakkı mevzuatımızda işçi lehine emredici normlar ile düzenlenerek korunma altına alınmış anayasal haklardan birisidir. Nitekim iş ilişkisinin zayıf tarafında bulunan ve ekonomik açıdan işverene bağımlı olan işçinin korunması gerekmektedir. Ancak uygulamada yıllık ücretli izin hakkının işçi ve işveren tarafından sıklıkla ihlal edilmekte olduğu görülmektedir. Çalışmamızda yıllık ücretli izin hakkı 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde ve bu kanunun m.53 vd. hükümleri uyarınca ihdas edilen Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği kapsamında incelenmiş, yıllık ücretli izin hakkına aykırılığın neticeleri ele alınmıştır. Ayrıca emsal Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri kararları çalışmamız kapsamına dahil edilmiş ve yeni koronavirüs (Covid-19) sebebiyle düzenlenen hükümlerin yıllık ücretli izin hakkına etkileri de incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: 4857 Sayılı İş Kanunu, Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Yıllık İzin Ücreti, İşçinin Dinlenme Hakkı.

ABSTRACT

The annual paid leave right, which is the subject of this study, is one of the aspects of the employee's right to rest. As a matter of fact, employers working under intense work pace and heavy working conditions get tired physically and mentally, while the productivity of workers decreases in the process and occupational accidents increase. Although workers make breaks such as rest periods or weekends, it is not possible for the workers to rest in the literal sense of the word because these periods are quite short. Therefore the right to annual paid leave has been established as one of the exceptions to the wage for work principle with the development of modern labour law. With the right to paid annual leave, employers are rested for long periods without worrying about earning an income, thus they can spend time with their families, devote time to social activities, renew physically and mentally, increase their productivity and attention, and reduce the risk of occupational accidents. The right to annual paid leave is one of the constitutional rights that are regulated by mandatory norms in favor of the employee in our legislation. As a matter of fact, the worker who is on the weak side of the business relationship and is economically dependent on the employer should be protected. However, in practice, it is observed that the right to annual paid leave is frequently violated by the employee and the employer. In this study, the right to annual paid leave is handled within the framework of Labour Law No. 4857 and The Annual Paid Leave Regulation, which was established in accordance with the provisions and the consequences of the breach of the annual paid leave right are discussed in this study. In addition, the precedent decisions of the Court of Cassation (Yargıtay) and the Regional Courts of Justice (Bölge Adliye Mahkemeleri) are included. The effects of the provisions created due to the new coronavirus (Covid-19) on the right to annual paid leave are also examined.

Keywords: Labor Law No. 4857, Right To Annual Paid Leave, Annual Leave Fee, Labours Right To Rest.

ÖNSÖZ

Tezin yazım sürecinde bilgisi ve özverisiyle yanımda olan değerli hocam Prof. Dr. Ercüment Özkaraca'ya; İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kütüphanesi kaynaklarına erişim için kolaylık sağlayan değerli hocam Prof. Dr. Abuzer Kendigelen'e, tezin yazım sürecinde mesleki ve manevi destekleri ile bilgisini ve zamanını esirgemeyen Av. Şâdi Çarsancaklı'ya, Av. Feyza Ece'ye, Av. Emine Elif Güner'e ve Ar. Gör. Merve Akkaya'ya, benimle geç saatlere kadar çalışarak daima yanımda olan kardeşim Abdullah Polat'a en içten duygularıyla teşekkür ederim. Ayrıca TÜBİTAK'a çalışmamı maddi olarak desteklediği, bilimsel araştırmayı teşvik ettiği için teşekkürü borç bilirim.



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	II
ABSTRACT	III
KISALTMALAR.....	XI
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YILLIK ÜCRETLİ İZİN KAVRAMI VE HUKUKİ DAYANAKLARI

I. YILLIK ÜCRETLİ İZİN KAVRAMI VE YILLIK ÜCRETLİ İZNİN UNSURLARI ..	4
A. Yıllık Ücretli İzin Kavramı.....	4
B. Yıllık Ücretli İznin Unsurları	4
II. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ ORTAYA ÇIKIŞI VE AMAÇLARI.....	6
A. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Ortaya Çıkışı	6
B. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Amaçları.....	7
III. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ YASAL DAYANAKLARI	9
A. Genel Olarak.....	9
B. Uluslararası Hukuktaki Düzenlemeler.....	10
1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	10
2. Avrupa Sosyal Şartı	10
3. Roma Antlaşması	11
4. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları	11
C. Hukukumuzdaki Düzenlemeler	12
1. 1982 Anayasası	12
2. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	12
3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.....	13
4. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği.....	13
5. Diğer Mevzuat	13
IV. YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANMA KOŞULLARI	13

A. GENEL OLARAK	13
B. İŞÇİNİN ÇALIŞMASININ 4857 SAYILI İŞ KANUNU KAPSAMINDA OLMASI 14	
C. İŞİN NİTELİĞİNİN YILLIK ÜCRETLİ İZNE UYGUN OLMASI KOŞULU	16
1. Yapılan İşin Sürekli Bir İş Olması	16
2. Yapılan İşin Mevsimlik ve Kampanya İşlerinden Olmaması	17
D. ASGARİ BEKLEME SÜRESİNİN TAMAMLANMIŞ OLMASI.....	20
1. Sürenin Uzunluğu	20
2. Bekleme Süresinin Başlangıcı	20
3. Bekleme Süresi Hesaplanırken Dikkate Alınacak Süreler.....	21
a) Fiilen Çalışılan Süreler	21
(1) Genel Olarak	21
(2) Aynı İşverene Ait Bir veya Birden Fazla İşyerinde Çalışma Halinde	22
(3) İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri Halinde	26
(4) İş Sözleşmesinin Devri Halinde.....	27
(5) Alt İşverenin Değişmesi Halinde	27
(6) Geçici İş İlişkisi Kurulması Halinde.....	28
(7) Kısmi Süreli veya Çağrı Üzerine Çalışma Durumu.....	28
(8) İşe İade Davasının Sonuçlarının Bekleme Süresine Etkisi	29
b) Çalışılmış Gibi Sayılan Süreler	31
(1) İşçinin Kaza veya Hastalık Sebebiyle İşine Gidemediği Günler	31
(2) Kadın İşçilerin Doğumdan Önce ve Sonra Çalıştırılmadıkları Süreler.....	32
(3) Muvazzaf Askerlik Hizmeti Dışında İşe Gidilemeyen Günler	32
(4) Zorlayıcı Sebeplerin Varlığı Halinde İşe Gidilmeyen Süreler.....	33
(5) İş Kanunu m.66'da Sözü Geçen Süreler	34
(6) Hafta Tatili, Ulusal Bayram, Genel Tatil Günleri.....	36
(7) Röntgen Muayenehanelerinde Çalışanlara Verilmesi Gereken İzinler.....	36

(8) İşçilerin Katıldıkları/Kurul/Komisyon/Toplantılar Sebebiyle İşe Gidemedikleri Günler	37
(9) İş Kanunu Ek 2. Maddede Sayılan İzin Süreleri	37
(10) İşveren Tarafından Verilen Diğer İzinler ile Kısa Çalışma Süreleri.....	37
(11) İşçiye Verilen Yıllık Ücretli İzin Süreleri	39
4. Bekleme Süresinin İspatı	40
5. Bekleme Süresinin Sonu	40

İKİNCİ BÖLÜM

YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ UYGULANMASI

I. YILLIK İZİN SÜRELERİ	41
II. YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİNE EK YOL İZNİ	43
III. YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİNİN HESAPLANMASI	45
A. Yıllık Ücretli İzin Süresinden Mahsup Edilemeyecek Süreler.....	45
B. Yıllık Ücretli İzin Süresinden Sayılmayan Süreler	45
1. Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri.....	46
2. İhbar Süresi ve Yeni İş Arama İzni Süreleri	46
3. Hastalık Süreleri.....	47
4. Mazeret İzni Kapsamında Olan Süreler	47
C. Yıllık Ücretli İzin Süresinden Sayılan Süreler	48
1. Çalışılmayan Cumartesi Günü	48
2. Grev ve Lokavtta Geçen Süreler	48
IV. YILLIK ÜCRETLİ İZİN TALEBİ VE KARŞILANMASI	49
A. İzin Talebi.....	49
B. Yıllık Ücretli İznin Kullanılma Zamanı	50
1. İşçinin Münferiden İzin Kullanımı	50
2. Toplu İzin Kullanımı.....	52
3. Özel Okul Öğretmenlerinin İzin Kullanımı	53

4. Avans İzin Kullanımı	54
C. İznin Kural Olarak Bölünmeden Kullandırılması	56
V. YILLIK ÜCRETİ İZİNİN KULLANDIRILMASI ZORUNLULUĞU	59
A. İzinden Vazgeçilememesi, İznin Satılamaması	60
B. İzinde Çalışma Yasası	61

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YILLIK İZİN ÜCRETİ

I. YILLIK İZİN ÜCRETİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ	65
II. YILLIK İZİN ÜCRETİNİN HESAPLANMASI	65
III. YILLIK İZİN ÜCRETİNİN ÖDENMESİ.....	68
A. Ödeme Zamanı	68
B. Ödeme Şekli ve Yeri.....	71
C. Ödeme Borçlusu	73
1. Genel Olarak	73
2. Gerçek Kişi İşverenin Ölmesi Durumunda Sorumluluk	73
3. İşyeri Devri Durumunda Sorumluluk	74
4. Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme Durumunda Sorumluluk	74
5. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Sorumluluk	76
6. Geçici İş İlişkisinde Sorumluluk.....	77
7. İş Sözleşmesinin Devredilmesi Durumunda Sorumluluk	77
IV. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ HALİNDE YILLIK İZİN ÜCRETİ	78
1. Genel Olarak	78
2. Ödenecek Yıllık İzin Ücretinin Hesaplanması	79
3. İş İlişkisi Devam Ederken Yıllık İzin Yerine Ödenen Ücretin Akıbeti	80
4. İşçinin İşe İadesi Halinde Yıllık İzin Süresinin ve Alacağının Hesabı.....	81
V. YILLIK İZİN ÜCRETİNE UYGULANACAK FAİZ	83
A. Genel Olarak.....	83

B. İş İlişkinin Devamı Esnasında Ücreti Ödenmeden Kullandırılan İzinin Ücreti İçin Uygulanacak Faiz.....	84
C. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Halinde Ödenmeyen İzin Ücretine Uygulanacak Faiz	84
D. Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Yıllık İzin Ücreti Taleplerine Uygulanacak Faiz..	86
VI. YILLIK İZİN ÜCRETİ TALEBİNDE ZAMANAŞIMI	87

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ KULLANDIRILMAMASININ HUKUKİ SONUÇLARI

I. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKINA AYKIRILIĞIN HUKUKİ SONUÇLARI.....	89
A. Sözleşmenin Haklı Nedenle Feshi	89
1. Sözleşmenin İşçi Tarafından Haklı Nedenle Feshi	89
2. Sözleşmenin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi	91
B. Hakkın Dava Yoluyla Talep Edilmesi.....	92
1. Davanın Türü	92
a) İş Sözleşmesinin Devamında	92
(1) Tespit Davası	92
(2) Eda Davası	94
b) İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde.....	94
(1) Eda Davası	94
(2) Belirsiz Alacak Davası.....	95
2. Davanın Tarafları	100
a) Davacı.....	100
b) Davalı	101
3. Arabulucuya Başvuru Zorunluluğu.....	101
4. Görevli Mahkeme	102
5. Yetkili Mahkeme	102
6. Yargılama Usulü ve Kanun Yolları	102

7. İspat Yüğü	105
II. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKINA İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIĞIN CEZAI SONUÇLARI	110
SONUÇ	113
KAYNAKÇA	119



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
bkz.	: bakınız
c.	: cümle
C.	: Cilt
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
dn.	: dipnot
E.	: Esas Numarası
Ed.	: Editör
f.	: fıkra
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO	: International Labour Office
İMK	: 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
İSK	: 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
İşK	: 4857 Sayılı İş Kanunu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar Numarası
KK	: 5326 Sayılı Kabahatler Kanunu
LİSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	: madde
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı İzin Yönergesi
No.	: Numara
PTT	: Posta Telefon Telgraf
RG	: Resmî Gazete
s.	: sayfa
ss.	: sayfa sayısı
S.	: Sayı
S.lı	: Sayılı
SayK	: Sayılı Kanun
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TBB	: Türkiye Barolar Birliği

TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TL	: Türk Lirası
TMK	: 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu
TTK	: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
UBGTHK	: 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Y.	: Yıl
Yarg.	: Yargıtay
YİBBGK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu
Yön.	: Yönetmelik
YÜİY	: Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği

GİRİŞ

Çalışma karşılığı elde ettiği ücreti ekseriyetle tek geçim kaynağı olan işçi, iş ilişkisinin doğası gereği hukuken ve ekonomik olarak işverene bağlıdır. İşverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş görme edimini yerine getiren işçi, yoğun ve uzun süreli çalışmalar neticesinde fiziken ve ruhen yorgun düşmekte, dikkat ve verimi zamanla azalmaktadır. Ancak işçinin çalışma süresi üzerinde serbestçe tasarruf etme hakkı bulunmadığından, işverence işçiye izin verilmesi ve işçinin dinlendirilmesi önem arz etmektedir¹. Uzun süreli çalışmalar neticesinde yorgun düşen işçinin ücret endişesi olmaksızın iş görme borcundan kurtarılması gerekmektedir.

Sanayi devrimi sonrasında işverenlerin güçlü pozisyonlarını oldukça kötü şekilde kullanması ve adeta meta olarak gördükleri işçileri çok ağır çalışma koşulları altında çalışmaya mecbur etmesi, modern iş hukukunun şekillenmesine sebebiyet vermiş ve iş ilişkisinin zayıf tarafında yer alan işçiye koruyan emredici hükümlerin tesis edilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Şüphesiz çalışma koşullarını belirleyen en önemli unsurlardan birisi de işin düzenlenmesi açısından çalışma süreleridir. Zira yoğun ve ağır iş şartları sebebiyle işçiler yorgun düşmekte, fiziken ve ruhen yorulmakta, iş verimlilikleri azaldığı gibi dikkatleri de azaldığı için iş kazası riskleri ortaya çıkmaktadır. Öte taraftan işçinin çalışma saatleri dışında kişisel ihtiyaçlarını giderebildiği, sosyalleşebildiği ve gündelik hayatını serbestçe düzenleyebildiği bir zaman diliminin oluşturulması insan haklarını temin için önem arz etmektedir.

Her ne kadar çalışma süreleri içerisinde ara dinlemeler ya da hafta tatilleri gibi dinlenme süreleri var ise de bu sürelerin işçinin gerçek anlamıyla dinlenebilmesi ve iş hayatından uzak kalabilmesi için yeterli olamayacak kadar kısa olduğu aşıkardır². Bu sebeple işçiye ücreti de ödenerek daha uzun süreli dinlenme imkânı veren yıllık ücretli izin hakkı ihdas edilmiştir³. Bu sayede işçinin uzun süreli olarak çalışma ortamından uzak kalması

¹ Taner Çöğenli, **Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin**, İstanbul: Üç Dal Neşriyat, 1983, s.17.

² Binnur Tulukçu, **İş Hukukunda Dinlenme Hakkı**, 1. Bası, Ankara: Adalet Yayınevi, 2012, s.233.

³ Münir Ekonomi, **İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku**, 3. Bası, İstanbul: İ.T.Ü. Makine Fakültesi Ofset Atölyesi, 1987, s.330; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı, C. 1, Bireysel İş Hukuku**, 3. Bası, Ankara: Lykeion Yayınları, 2019, s.377; Ercan Akyiğit, **1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin**, Ankara: Seçkin Yayınları, 2000, s.30; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 5. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2008, s.168; Nurşen Caniklioğlu, "İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullanılmamasının Sonuçları", **Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan**, C.2, İstanbul: Marmara Üniversitesi Hukuk

mümkün olacak ve böylelikle işçi dinlenebilecek, çevre değiştirilebilecek, yakınları ile görüşebilme imkânına sahip olacaktır⁴.

Yıllık ücretli izin hakkı belirli süre çalışan işçinin dinlenmesi amacına yönelik olan ve Anayasa ile de güvence altına alınan temel haklardan birisidir. Yıllık izin kullanacak işçinin bu izin süresince tek geçim kaynağı olan ücretinden mahrum kalması çalışmaya devam etmeyi tercih etmesine sebebiyet verebileceğinden, kanun koyucu izin günlerinde işçinin ücretinden kesinti yapılmayacağını, ücretin peşin ya da avans olarak önceden verilmesi gerektiğini düzenlemiştir (İşK m.57/1). Ayrıca yıllık ücretli izin süreleri işçinin işverenin yanındaki kıdemine bağlı olarak artacak şekilde tanzim edilmiştir.

Anayasa ile koruma altına alınmış olan yıllık ücretli izin hakkı, işçinin fiziken ve zihnen dinlenmesini temin etmek suretiyle yalnızca işçinin şahsında bir fayda oluşmasına katkı sağlamamakta, bunun yanı sıra işverenin işletmesi ve toplum menfaatleri bakımından önemli olumlu katkıları bulunmaktadır. Ne var ki uygulamada yıllık ücretli iznin önem ve mahiyeti yeterince nazara alınmamakta, işçi ve işverenlerin sıklıkla yıllık izne ilişkin hükümleri ihlal ettiği müşahade edilmektedir. Bu nedenle çalışmamızda yıllık ücretli izin hakkının amaçları detaylıca ele alınmış ve önemi üzerinde durulmuştur.

Çalışmamızda yıllık ücretli izin hakkı 4857 sayılı İş Kanunu⁵ çerçevesinde ve bu Kanun uyarınca çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği⁶ uyarınca incelenmiştir. Çalışmamızın ilk bölümünde yıllık ücretli izin hakkı kavram olarak tanımlanmış ve amacının ne olduğu, hangi şartlarda ortaya çıktığı, hukuki niteliği ele alınmış, ulusal ve uluslararası mevzuatta hukuki dayanakları açıklanmıştır. Çalışmamızın ikinci bölümünde yıllık ücretli izne hak kazanma koşullarının neler olduğu detaylıca açıklanmış, özellikle koşullardan birisi olan bekleme süresinin nasıl hesaplanacağı ve yeni koronavirüs (Covid-19) sebebiyle ortaya çıkan çalışma koşullarının bekleme süresinin hesabına etkisinin nasıl değerlendirileceği incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise yıllık ücretli izin hakkının nasıl kullanılacağı açıklanmış, dördüncü bölümde yıllık izin ücretinin hukuki mahiyeti açıklanarak iş sözleşmesi devam ederken ve sözleşme sona erdiğinde nasıl hesaplanacağı ve ödeneceği üzerinde durulmuştur. Çalışmamızın son bölümü olan beşinci bölümde ise işçi ya da işverenin yıllık ücretli izin

Fakültesi, 2001, s.1144; Barış Duman, **4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı**, 1. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, 2020, s.15; Çöğenli, s.17; Tulukçu, s.277.

⁴ Cevdet İlhan Günay, **İş Hukuku Yeni İş Yasaları**, 5. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2013, s.664.

⁵ RG, 10.06.2003, 25134.

⁶ RG, 03.03.2004, 25391.

hakkına ilişkin hükümlere aykırı davranışlarının doğuracağı hukuki ve cezai sonuçlar ortaya konulmuştur.



BİRİNCİ BÖLÜM

YILLIK ÜCRETİ İZİN KAVRAMI VE HUKUKİ DAYANAKLARI

I. YILLIK ÜCRETİ İZİN KAVRAMI VE YILLIK ÜCRETİ İZNİN UNSURLARI

A. Yıllık Ücretli İzin Kavramı

İşçinin dinlenme hakkı, Anayasa m.50/3 hükmünde ‘*Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.*’ denilmek suretiyle sosyal ve ekonomik haklar arasında düzenlenmiştir. Yine Anayasa m.50/4 hükmünde ücretli yıllık iznin hak ve şartlarının kanunla düzenleneceği belirtilerek yıllık ücretli izin hakkı anayasal hak olarak düzenlemiştir. Madde gerekçesinde de “*Dinlenme, çalışanların hakkıdır. Bu hem çalışanın bedeninin korunması için zorunlu hem de çalışanın dinlenme sonrası çalışmasının verimi için gereklidir.*” denilmek suretiyle yıllık ücretli izin hakkının işçi ve işveren açısından önemi ortaya konulmuştur.

Yıllık ücretli izin hakkını ve izin sürelerini düzenleyen İş Kanunu m. 53 vd. hükümlerinde ve Yönetmelikte yıllık ücretli iznin tanımına yer verilmemişse de yıllık ücretli izin öğretide “*belli bir bekleme süresini doldurarak yorulan ve halen çalışabilir nitelikteki işçiye, birbirini izler şekilde ve ilke olarak bölünmeden ücretli bir şekilde sağlanan yıllık dinlenme olanağı*”⁷, “*işçiler için kanun, iş veya toplu iş sözleşmesi veya örf ve adet kuralları ile belirlenen çalışma koşullarının yerine getirilmesi kaydıyla, iş ilişkisinin devamında ve çalışma süresinin içinde çalışmaksızın ve ücretlerinde bir kesinti olmaksızın serbest kalıp dinlenebilme imkanı sağlayan, vazgeçilmez, devredilmez, kişiliğe bağlı bir hak*”⁸ olarak tanımlanmaktadır.

B. Yıllık Ücretli İznin Unsurları

Yıllık ücretli izin hakkının tanımlamasından “izin” ve “izin ücreti” olmak üzere iki unsur olduğu anlaşılmaktadır.

Yıllık ücretli izin hakkının ilk unsuru işçiye dinlenmesi amacıyla iş görme edimini yerine getirme yükümünden kurtarıldığı bir zamanın tanınması yani “izin” unsurudur. Bu unsur işçinin kişiliğine bağlı niteliktedir ve izin hakkının bir başka kişiye devredilebilmesi,

⁷ Akyiğit, s.30.

⁸ Tulukçu, s.235; Çöğenli, s.61.

haczedilebilmesi ve mirasçıya intikali mümkün değildir⁹. İşçi, izin hakkından peşinen veya hak doğduktan sonra kısmen ya da tamamen vazgeçemez.

Yıllık izin süresi ile amaçlanan işçinin belirli bir süre dinlenmesi olduğundan kural olarak işçinin yıllık izin süresi bölünemez. Nitekim bu husus İş Kanunu'nun 56. maddesinin birinci fıkrasında açıkça düzenlenmiştir. Ancak işçi ve işverenin anlaşması suretiyle bu sürenin bölünmesi mümkündür¹⁰. İş Kanunu m.56/3 uyarınca izin sürelerinin tarafların anlaşması ile ancak bir bölümü on günden az olmamak koşulu ile bölümler halinde kullanılabilir¹¹.

İşçinin izin süresince başka bir işte çalışması halinde işçi dinlenemeyecek ve izin ile amaçlanan yarar elde edilemeyecektir. Kanun koyucu işçinin izin süresince tam olarak dinlenebilmesini temin etmek için İş Kanunu m.58 hükmü ile izinde çalışma yasağını düzenlemiştir. İlgili hüküm gereğince işçinin izin müddetince bir başka işte ücret karşılığınca çalıştığı tespit edilmesi halinde, işverenin vermiş olduğu ücreti geri alma hakkı vardır.

Yıllık ücretli izin hakkı şahsa sıkı sıkıya bağlı haklardan birisidir, bu sebeple devir ve temlik edilemeyeceği gibi yıllık ücretli izin hakkının haczedilmesi yahut rehnedilmesi de mümkün değildir¹².

Yıllık ücretli iznin kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olması sebebiyle işçinin vefatı halinde mirasçıların işçinin bakiye izinlerini kullanmayı talep hakkı olmayacaktır¹³. Ancak bu kişiler kullanılmamış olan yıllık ücretli izinlere yönelik olarak izin ücretini işverenden talep edebilecektir.

Yıllık ücretli izin hakkının bir diğer unsuru ise “izin ücreti”dir. Esasen iş ilişkisinin niteliği gereği tarafların edimleri karşılıklıdır ve bu sebeple izin süresince iş görme edimini yerine getirmeyen işçiye ücret ödenmemesi gerektiği düşünülebilir. Ancak işçinin çalışarak ücret almak ile izin kullanarak tek geçim kaynağından mahrum kalmak ikileminde

⁹ Akyiğit, s.30-31.

¹⁰ Bu konudaki ayrıntılı açıklamalar için bkz. İkinci Bölüm, IV./C.

¹¹ Belirtelim ki bu hüküm 2016 yılında 6704 sayılı Kanunla değiştirilmiş olup 2016 öncesinde yıllık izin süresinin en fazla üçe bölünmesine imkân tanınmaktaydı. Yapılan değişiklikle birlikte bir bölümü on günden az olmamak üzere izin süresinin tarafların anlaşması ile üçten fazla güne bölünmesi mümkün olacaktır. Bu düzenlemenin işçinin yıllık izinden doğan dinlendirilmesi amacına hizmet etmediği kanaatindeyiz.

¹² Ekonomi, s.330; Çöğenli, s.154; Caniklioğlu, s.1146; Duman, s.241.

¹³ Ekonomi, s.330; Çöğenli, s.154; Caniklioğlu, s.1146; Duman, s.241.

bırakılması halinde çalışmayı tercih etmesi olasıdır¹⁴. Bu nedenle Anayasal bir hak olan dinlenme hakkının yerine getirilebilmesi amacıyla işçiye izin süresi boyunca ücret ödenmesi gereklidir. Yıllık ücretli izin hakkını, izin süresine ait ücretten ayrı düşünmek mümkün değildir¹⁵. İşçi, yıllık izin süresi için öngörülen ücret hakkından vazgeçemez¹⁶.

II. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ ORTAYA ÇIKIŞI VE AMAÇLARI

A. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Ortaya Çıkışı

1982 Anayasa'sında sosyal hak olarak koruma ve güvence altına alınan yıllık ücretli izin hakkı işçinin ücret kaygısı olmaksızın dinlenmesini sağlamaktadır. İşçinin dinlenme hakkının bir görünümü olan yıllık ücretli izin hakkının amaçlarını ortaya koymak için öncelikle hangi koşullar altında ortaya çıktığını ele almak yerinde olacaktır.

18. yüzyılın ikinci yarısında İngiltere'de ortaya çıkan teknik ve bilimsel gelişmeler ile buhar gücü makineye uygulanmış ve sanayileşme hareketleri ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi ile kitlesel ve seri üretim başlamış, ekonomik büyümeler meydana gelmiştir. Tüm bu süreçte kırsaldan sanayi bölgelerine büyük bir göç gerçekleşmiş ve yeni bir sosyal sınıf olan "işçi sınıfı" oluşmuştur¹⁷.

İşçi sınıfı, liberal devlet anlayışının hâkim olduğu ve iktisadi liberalizm ilkelerinin hüküm sürdüğü bir dönemde ortaya çıkmıştır¹⁸. Liberal devlet "karışmama" ilkesi gereği işçi ve işveren ilişkilerine müdahale etmemiş, sözleşme özgürlüğü gereğince bu ilişkinin dışında kalmıştır¹⁹. Ne var ki iktisadi liberalizmin işçi ve işverenin hukuken eşit olduğu yönündeki varsayımı teoride kalmış, geniş imkânlarla sahip işverenler karşısında tek geçim kaynakları ücreti olan işçiler, işlerinde kalabilmek için her türlü çalışma koşulunu kabul etmeye mecbur olmuştur²⁰.

Sanayi devrimi ile büyük bir kitlenin kentlere göç etmesi ve makinelerin işgücünün yerini alması neticesinde iş arzı artmış ve işçiler geçinebilmek için kendilerine dayatılan en

¹⁴ Şahin Çil, **İş Kanunu Şerhi**, C. 3, 2. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 2007, s.2759; Akyiğit, s.31, Çöğenli, s.17.

¹⁵ Çil, s.2759.

¹⁶ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 33. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2020, s.802.

¹⁷ Sarper Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara: Savaş Yayınları, 1985, s.6-7; Ekonomi, s.4; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.4.

¹⁸ Tunçomağ/Centel, s.15; Süzek, s.7; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.4.

¹⁹ Ekonomi, s.4; Süzek, s.7.

²⁰ Tulukçu, s.24; Ekonomi, s.5; Süzek, s.7-8.

ağır çalışma koşullarını dahi kabul etmek zorunda kalmıştır²¹. Öyle ki günlük çalışma süreleri çoğu yerde on iki saati bulmuş, bu sürenin on sekiz saate çıktığı da görülmüştür²². Sanayileşme sürecinde işçiler, ağır şartlar altında ve düşük ücretler ile uzun çalışma saatlerince çalıştırılmış, katı fabrika disiplinlerine maruz kalmıştır²³.

İnsanlık onuruna aykırı ağır çalışma düzeninde işçiler fiziken ve ruhen yorulmuştur. İş ilişkisinin tarafı olan sermaye sahibi işverenler ile emek sahibi işçilerin karşılıklı menfaatleri çatışmış ve bu durum nihayetinde toplumsal düzenin bozulmasına sebep olmuştur.

Sanayi devriminin sebep olduğu bu ortamda çalışma koşullarının düzenlenmesi ve dengenin yeniden inşası için devletin müdahalesi zorunlu olmuştur. Böylece çalışma süreleri, tatiller, izinler, asgari ücret düzenlemeleri için devlet düzenleme yapmış ve işçinin hukukunu belirleyen modern iş hukuku ortaya çıkmıştır. Sosyal devlet ilkesinin benimsenmesiyle bir yandan devlet işçi lehine emredici hukuki düzenlemeler getirerek işçi-işveren arasındaki ilişkiye müdahale etmiş, diğer yandan işçiler sendikal örgütlenmeyi başlatarak işveren karşısında pazarlık güçlerini artırmıştır. İşçi ve işveren ilişkisinin önemi karşısında konu uluslararası sözleşmelere de konu olmuş; temel çalışma koşullarını belirlemeye yönelik uluslararası sözleşmeler akdedilmiştir²⁴.

İşçinin ağır çalışma koşullarına karşı korunması adına öncelikle çalışma süreleri azaltılmış; sonrasında iş gücünün yenilenmesi adına işçilere yıllık ücretli izin hakkı tanınmıştır²⁵. Böylelikle 19. yüzyıldan itibaren kamu görevlilerine tanınan yıllık ücretli izin hakkına, işçiler de 20. yüzyıldan itibaren kavuşmaya başlamıştır²⁶.

B. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Amaçları

Sanayi devrimi etkileriyle ağırlaşan çalışma koşulları neticesinde ortaya çıkan yıllık ücretli izin hakkı, işçinin ücret kaygısı olmaksızın iş görme yükünden kurtulmasına imkân vermektedir. Bir sosyal politika tedbiri olarak kabul gören yıllık ücretli izin hakkı; belirli bir süre çalışarak yorulan işçinin kıdemine uygun sürelerle çalışma temposundan uzak kalarak çalışma gücünü yeniden kazanmasına, işçinin sağlığının korunmasına, kişiliğinin

²¹ Çöğenli, s.15.; Süzek, s.8; Ekonomi, s.5.

²² Ahmet Uzun, “Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Ankara: TÜHİS, 2000, s.209.

²³ Uzun, s.203.

²⁴ Ekonomi, s.5-7; Tulukçu, s.24-26.

²⁵ Çöğenli, s.56-57.

²⁶ Çöğenli, s.57.

geliştirilmesine ve fiziken-ruhen sağlıklı bireylerden müteşekkil toplumların oluşmasına katkı sağlamaktadır²⁷.

Yıllık ücretli izin hakkının temelde gayesi işçinin beden ve ruh sağlığının korunmasını sağlamaktır²⁸. Makine gücüyle ya da kas gücü ile yapılan işlerin yanı sıra fikir üretmeye dayalı masa başı işler de işçinin yorgun düşmesine sebebiyet vermektedir. Zira her gün birbirini tekrarlar şekilde iş görme borcunun ifası, işverene bağımlı olma, işin doğasından kaynaklanan sorumluluk yükü ve işin sebebiyet verdiği fiziksel tükenme işçide ruhen ve bedenen bir yorgunluğa neden olmaktadır²⁹. Bu çalışma temposunun devam ettirilmesi ve işçinin dinlendirilmemesi halinde işçi ruh ve/veya beden sağlığını kaybetmekte³⁰, işçinin iyilik halinde bozulma meydana gelmektedir³¹. Ayrıca işçinin bedensel ve ruhsal yorgunluğu nedeniyle iş kazalarının ortaya çıkması da kaçınılmaz olmaktadır³². Tüm bu olumsuz sonuçların önlenmesi için işçinin ücret karşılığında dinlendirilmesi gerekmektedir.

Yıllık ücretli izin hakkının bir diğer amacı ise işçiye kişiliğini geliştirebilmesi için gerekli vaktin sağlanmasıdır³³. Nitekim işçi yalnızca üretimsel faaliyet yapan bir araç olmaktan çıkarılmalı, kişiliğini ve düşünsel faaliyetlerini geliştirebilmesi için kendisine boş zaman bırakılmalıdır³⁴. Bu sayede işçi kişiliğini geliştirebilme imkânı elde edebilecek ve ruhen iyilik hali içerisinde olabilecektir. Hiç şüphesiz beden ve ruh sağlığı yerinde olan bireylerin oluşturduğu toplum daha sağlıklı ve düzenli hale geleceği için yıllık ücretli izin hakkı toplum çıkarlarına da hizmet etmektedir³⁵.

Yıllık ücretli izin hakkının işçinin ve toplumun iyilik halini teminden başka ülke ekonomisine de olumlu katkıları vardır. İş fizyolojisi verileri beklenenin aksine çalışma sürelerinin artırılmasının iş verimliliğini artırmadığını, bilakis uzun süreli çalışmaların işçide sanayi yorgunluğu meydana getirdiğini ve işçinin verimini düşürdüğünü ortaya

²⁷ Çöğenli, s.17-18; Caniklioğlu, s.1145; Tulukçu, s.238.

²⁸ Necati Kayhan, “Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, C.1, S.1 (2010), s.121; Süzek, s.27; Tulukçu, s.238.

²⁹ Tulukçu, s.238

³⁰ Akyiğit, s.34.

³¹ Tulukçu, s.238.

³² Süzek, s.28.

³³ Çöğenli, s.19; Tulukçu, s.238.

³⁴ Süzek, s.27.

³⁵ Tunçomağ/Centel, s.168; Çöğenli, s.19.

koymaktadır³⁶. Ancak yıllık ücretli izin ile işçi dinlendiği için iş gücü yenilenmekte, böylelikle işçinin verimi artmakta ve iş kazası riski azaldığı için işletme maliyetleri düşmektedir³⁷. Ayrıca işçinin yıllık ücretli izin süresince seyahat vb. aktivitelerde bulunması, sosyal ve ekonomik hayatta hareketliliğe neden olarak ekonomiye olumlu katkı sağlamaktadır³⁸.

Yıllık ücretli izin hakkının bir diğer amacı ise sosyal ve ekonomik hakların tesisinde güdülen amaca hizmet eden bir vasıta olmasıdır³⁹. Sosyal hak ve hürriyetler bireyin insan haysiyetine uygun bir yaşam sürebilmesi için tesis edilmiş olduğundan⁴⁰, sosyal hak olan yıllık ücretli izin hakkı da bu amacın gerçekleşmesine, eşitliğin ve özgürlüğün sağlanmasına hizmet etmektedir⁴¹.

III. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ YASAL DAYANAKLARI

A. Genel Olarak

Yıllık ücretli izin hakkının ortaya çıkışı ve amaçları bahsinde detayı açıklandığı üzere modern iş hukuku, sanayi devriminin sebebiyet verdiği olumsuz çalışma şartlarını düzeltmek ve taraflar arasındaki sosyal adaleti sağlamak maksadıyla ortaya çıkmıştır. Sosyal devlet anlayışı gereği devlet işçi ve işveren ilişkilerine müdahil olmuş, işçiyi koruyan çalışma mevzuatları düzenlemiş, sendikalaşma sonucunda işçiler, işveren karşısında toplu pazarlık gücüne ulaşmıştır. Öte yandan sosyal haklara ilişkin bilincin oluşması ve küreselleşmenin de etkisiyle çalışma hayatına ilişkin normlar uluslararası düzenlemelere de konu edilmiştir⁴². Böylelikle sosyal hak niteliğinde olan yıllık ücretli izin hakkı günümüzde çeşitli ulusal ve uluslararası düzenlemeler ile koruma altındadır.

³⁶ Sözek, s.27.

³⁷ Tulukçu, s.239.

³⁸ Akyiğit, s.35; Tulukçu, s.239.

³⁹ Çöğenli, s.20-21.

⁴⁰ Orhan Aldıkaçtı, **Anayasa Hukukumuzun Gelişmesi ve 1961 Anayasası**, 3. Bası, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1978, s.239.

⁴¹ Çöğenli, s.20-21; Tulukçu, s.240.

⁴² Tulukçu, s.35-36.

B. Uluslararası Hukuktaki Düzenlemeler

1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 10.12.1948 tarih ve 217 A(III) sayılı kararı ile ilan edilmiş olan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 24. maddesi gereğince *“Her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin makul sürede tahdidine ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır.”*⁴³.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile akde taraf devletlere herhangi bir hukuki yükümlülük getirilmemişse de beyanname hiç şüphesiz temel haklara ilişkin önemli bir belge niteliğindedir⁴⁴. Bu kapsamda Beynamede işçinin dinlenme hakkına dolaylı olarak yer verilmiştir.

2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi çerçevesinde hazırlanan ve insan hakları alanında yapılmış bir anlaşma olan Avrupa Sosyal Şartı, 18.10.1961'de Torino'da imzalanmış; Türkiye ise 3581 sayılı 16.06.1989 tarihli Kanun ile Şart'ın çeşitli hükümlerine çekince koymak suretiyle onaylanmasını uygun bulmuştur⁴⁵.

Avrupa Sosyal Şartı ilerleyen yıllarda çeşitli protokoller ile takviye edilmiş, 1996 yılına gelindiğinde ise yeniden oluşturulmuş ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı adıyla Strazburg'da imzaya açılmıştır. Türkiye 06.10.2004 tarihinde Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı bazı maddelerine çekince koyarak kabul etmiş, 5547 sayılı 27.09.2006 tarihli Kanun ile de onaylanmasını uygun bulmuştur⁴⁶.

Avrupa Sosyal Şartı'nın 2. bölümünde; m.2/3'te iş sözleşmesinde işçinin yıllık ücretli izin hakkının en az iki hafta süreyle sağlanacağı, m.7/7'de ise 18 yaşın altındaki çalışanlara yıllık ücretli izin hakkının en az üç hafta tanınacağı hüküm altına alınmıştır. Türkiye her iki maddeye de çekinmek suretiyle Avrupa Sosyal Şartı'nı onaylamıştır.

Benzer şekilde Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 2. Bölümünde de işçilere en az dört hafta yıllık ücretli izin hakkı verilmesi öngörülmüş (m. 2/3), 18 yaşın altındaki

⁴³ İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, s.5, <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>, (26.05.2020).

⁴⁴ Çöğenli, s.22; Akyiğit, s.47.

⁴⁵ RG, 04.07.1989, 20215.

⁴⁶ RG, 03.10.2006, 26308.

çalışanlara yıllık ücretli izin hakkının en az dört hafta tanınacağı kararlaştırılmıştır (m.7/7). Ancak Türkiye m.2/3'e çekince koymuş ve bu maddeyi onay kapsamı dışında bırakarak Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na taraf olmuştur.

Bu çerçevede Türkiye'deki işçilere yıllık ücretli izin hakkı tanınması bakımından Avrupa Sosyal Şartı ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın İş Kanunu'nu aşan hükümleri uygulama alanı bulmamaktadır.

3. Roma Antlaşması

25.03.1957 tarihinde imzalanan ve Avrupa Ekonomi Topluluğu'nun temelini oluşturan Roma Antlaşması'nda topluluğun sosyal politikaları için çeşitli düzenlemeler getirilmiştir. Antlaşmanın 120. maddesinde “Üye devletler, ücretli izin rejimleri arasında var olan eşitliği devam ettirmeye özen gösterirler”⁴⁷ düzenlemesine yer verilmiştir.

23.11.1970 tarihinde Brüksel'de, Türkiye ile Avrupa Ekonomi Topluluğu arasında oluşturulması planlanan ortaklık için geçiş dönemi sürecini düzenleyen Katma Protokol imzalanmıştır. Katma Protokol m.37'de “Her Üye Devlet, Topluluk'ta çalışan Türk uyruklu işçilere, çalışma şartları ve ücret bakımından, Topluluk üyesi diğer devletler uyruklu işçilere göre uyrukluştan ötürü herhangi bir farklı işleme yer vermeyen bir rejim tanır.”⁴⁸ hükmü ile AB üyesi ülkelerde çalışan Türk Vatandaşı işçilere çalışma koşulları bakımından ayrımcılık yapılmayacağı açıkça düzenlenmiştir.

4. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları

1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma hayatında barış ve refahın teminine çalışmakta, sosyal adaletin tesisi için çabalamaktadır⁴⁹. Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri, taraf olan üye devletler bakımından iç hukukta bağlayıcı norm haline gelirken, tavsiye kararları ise yasama ve yürütme faaliyetlerinde üye devletlere yol göstermektedir⁵⁰.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yıllık ücretli izin hakkına ilişkin çeşitli sözleşmeleri ve tavsiye kararları mevcuttur. Örgütün yıllık ücretli izin hakkına ilişkin 52 sayılı Sözleşmesi, gemi adamlarının yıllık ücretli izin hakkına ilişkin 54 sayılı Sözleşmesi ve bu sözleşmenin değiştirilmesi ile oluşturulan 72, 91 ve 132 sayılı Sözleşmeleri ve tarım işçilerinin yıllık

⁴⁷ The Treaty Of Rome, s.43, https://ec.europa.eu/romania/sites/romania/files/tratatul_de_la_roma.pdf, (31.05.2020).

⁴⁸ Katma Protokol, s.15, https://www.ab.gov.tr/files/ardb/katma_protokol.pdf, (31.05.2020).

⁴⁹ ILO'nun Görev ve Hedefleri, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm, (31.05.2020).

⁵⁰ Tulukçu, s.47; Duman, s.27.

ücretli izin hakkına ilişkin 101 ve 110 sayılı Sözleşmeleri Türkiye tarafından imzalanmamıştır⁵¹. Türkiye ILO’nun yıllık ücretli izin hakkına ilişkin sözleşmelerinden yalnızca 146 sayılı Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme’yi 15.07.2003 tarihinde kabul etmiştir⁵². Uluslararası Çalışma Örgütü’nün yıllık ücretli izin hakkına ilişkin 47, 93 ve 98 sayılı tavsiye kararları ise Türkiye tarafından onaylanmış değildir⁵³.

C. Hukukumuzdaki Düzenlemeler

1. 1982 Anayasası

Yıllık ücretli izin hakkı 1921 ve 1924 Anayasalarında düzenlenmemişken ilk kez anayasal hak olarak 1961 Anayasasının ‘dinlenme hakkı’ başlıklı 44. Maddesinde yer almıştır. Hükme göre “*Her çalışan dinlenme hakkına sahiptir. Ücretli hafta ve bayram tâtili ve ücretli yıllık izin hakkı kanunla düzenlenir.*”⁵⁴.

Yıllık ücretli izin hakkı 1982 Anayasasının ‘Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler’ bölümünde “Çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı 50. maddesinde “*Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.*” ifadesiyle yer almıştır. Maddenin gerekçesinde “*Dinlenme, çalışanların hakkıdır. Bu hem çalışanın bedeninin korunması için zorunlu hem de çalışanın dinlenme sonrası çalışmasının verimi için gereklidir.*” denilmek suretiyle yıllık ücretli izin hakkının amacı ve önemi de ortaya konulmuştur.

2. 4857 Sayılı İş Kanunu

10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nun⁵⁵ 53 ila 61. maddeleri arasında yıllık ücretli izin hakkına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Bu kapsamda izne hak kazanmanın koşulları, izin süreleri, iznin kullanılması ve izin uygulanması ile yıllık izin ücretine ilişkin yasal esaslar belirlenmiştir. Çalışmamızın esasını teşkil eden bu hükümlerin detaylı şekilde incelenerek yargı kararları ışığında uygulamasının ortaya konulması ileriki bölümlere bırakılmıştır.

⁵¹ Sözleşme içerikleri için bkz. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:0::NO::>, (31.05.2020).

⁵² RG, 22.07.2003, 25176.

⁵³ Tavsiye kararları içerikleri için bkz. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:0::NO::>, (31.05.2020).

⁵⁴ 1961 Anayasası, s.28, <http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/1982.pdf>, (31.05.2020).

⁵⁵ RG, 16.03.2003, 25134.

3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun⁵⁶ 422 ila 425. maddelerinde hizmet sözleşmelerinde yıllık iznin esasları düzenlenmiştir.

6098 sayılı TBK'nın yıllık izne ilişkin hükümleri; Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve İş Kanunun kapsamı dışında kalan iş ilişkileri için uygulanacaktır. Ayrıca İş Kanununun yıllık ücretli izin hakkı bakımından dışladığı süreksiz ve mevsim/kampanya işlerinde çalışanlar da TBK'nın yıllık izne ilişkin hükümlerine tabidir⁵⁷.

4. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği

4857 sayılı İş Kanunu m.60 hükmü gereğince yıllık ücretli izin hakkına ilişkin usul ve esaslar Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ile ortaya konulmuştur. Mezkûr Yönetmelik ile yıllık ücretli izin süresinin nasıl belirleneceği ve kullanılacağı, izin kurullarının nasıl oluşturulacağı, toplantı usulleri, görev ve yetkileri ile işverenlerin yıllık ücretli izne ilişkin yükümlülüklerinin detayları düzenlenmiştir.

5. Diğer Mevzuat

Yıllık ücretli izin hakkı mevzuatımızda ayrıca 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanununun⁵⁸ (Basın İş Kanunu) 6, 21 ve 29. maddeleri, 854 sayılı Deniz İş Kanunu⁵⁹ 40. maddesi ve 3308 sayılı Meslek Eğitim Kanunun⁶⁰ 26. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili hükümler çalışmamızın kapsamı dışında olduğu için detaylıca incelenmeyecektir.

IV. YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANMA KOŞULLARI

A. GENEL OLARAK

4857 sayılı İş Kanunu m. 53'te yıllık ücretli izne hak kazanmanın koşulları düzenlenmiş; niteliklerinden dolayı bir yıldan az süreli olan mevsimlik veya kampanya işleri hariç olmak üzere deneme süresi de dahil olmak üzere işyerinde en az bir yıl çalışmış olan

⁵⁶ RG, 4.2.2011, 27836.

⁵⁷ Ercan Akyiğit, "6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin", **Sicil Dergisi**, Yıl.6, Sayı.24, (Aralık 2011), s.57; Ercan Akyiğit, "Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin", **Sicil Dergisi**, Yıl.6, Sayı.21, (Mart 2011), s.27.

⁵⁸ RG, 20.06.1952, 8140.

⁵⁹ RG, 29.04.1967, 12586.

⁶⁰ RG, 19.06.1986, 19139; Kanunun 'Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu' olan ismi 29/6/2001 tarihli ve 4702 sayılı Kanunun 22. Maddesiyle 'Mesleki Eğitim Kanunu' olarak değiştirilmiştir.

işçilere yıllık ücretli izin verileceği belirtilmiştir. Mezkûr madde metninde 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışıyor olmak yıllık ücretli izne hak kazanmanın koşulu olarak açıkça düzenlenmemiştir. Ancak, ülkemizde bireysel iş ilişkilerini düzenleyen birden fazla kanun olduğundan, kural olarak her kanun kendi kapsamındaki işçilere uygulanacaktır. Nitekim, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.2 hükmünde yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerin 4857 sayılı İş Kanunu m.1 kapsamına giren işyerlerinde uygulanacağı belirtilmiştir. Öte yandan İş Kanunu m.10 hükmünde niteliği bakımından en çok otuz gün süren işler süreksiz iş olarak tanımlanmış ve bu işlerin yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerin kapsamı dışında olduğu ifade edilmiştir.

Belirtilen tüm bu hukuki düzenlemeler ışığında yıllık ücretli izne hak kazanmanın 3 koşulu bulunduğu anlaşılmaktadır: İşçinin çalışmasının 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olması, işin niteliğinin yıllık ücretli izne uygun olması ve asgari bekleme süresinin tamamlanmış olması. Aşağıda bu koşullar incelenecektir.

B. İŞÇİNİN ÇALIŞMASININ 4857 SAYILI İŞ KANUNU KAPSAMINDA OLMASI

1475 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izne hak kazanma koşullarının düzenlendiği 49. maddesinde işyerinin kanun kapsamında olmasına özellikle atıf yapılmış, böylelikle iş sözleşmesinin 1475 sayılı İş Kanunu'na tabi olması yıllık ücretli izne hak kazanmanın bir koşulu olarak kanunda düzenlenmişti. 4857 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerinde her ne kadar bu şekilde açık bir düzenlemeye yer verilmemiş ise de Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.2 hükmünde yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerin 4857 sayılı İş Kanunu m.1 kapsamında kalan işyerlerinde uygulanacağı belirtilerek yıllık ücretli izne hak kazanmak için kanun kapsamında bir çalışmanın arandığı dolaylı olarak ortaya konulmuştur.

İşçinin 4857 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde yıllık ücretli izin hakkını kullanabilmesi için çalışmasının bu kanun kapsamında olması gerekecektir. Diğer bir ifadeyle İş Kanunu'nun kapsamı dışındaki işlerde çalışan işçiler bakımından yıllık ücretli izin hakkı, ilgili kanunlarındaki hükümler çerçevesinde belirlenecektir. Bu çerçevede işçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamında olup olmadığı hususunun çözülmesi için ilk olarak bu kanunun kapsamının ortaya konması gerekir.

4857 sayılı İş Kanunu m.1/2 hükmü gereğince İş Kanunu kural olarak tüm işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri, işveren vekilleri, işçileri ve faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır. Ancak İş Kanunu m.4'te İş Kanunun kapsamı istisnalar

belirlenmek suretiyle tespit edilmiş bulunmaktadır İş Kanunu m.4 gereğince Kanunu'nun kapsamı dışında kalan ve dolayısıyla yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı iş ve iş ilişkileri şunlardır:

1. Deniz taşıma işleri
2. Hava taşıma işleri
3. 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmeler
4. Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri
5. Bir ailenin üyeleri ve 3. Dereceye kadar (3. Derece dahil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler
6. Ev hizmetleri
7. Çıraklar
8. Sporcular
9. Rehabilite edilenler
10. 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerleri (507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununa yapılmış olan atıflar 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu'na yapılmış sayılacaktır-5362 sayılı Kanun m.76)

İş Kanunu'nun 4. maddesi 2. fıkrasında ise yukarıda sayılı istisnaların istisnaları düzenlenmiştir:

1. Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri
2. Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler
3. Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler
4. Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri
5. Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri
6. Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler.

İş Kanunu m.4/2’de sayılmış olan istisnaların istisnaları İş Kanunu’nun kapsamı içindedir ve bu sebeple yıllık ücretli izin hakkına ilişkin m.53 ve devamı hükümlerinin kapsamındadır.

C. İŞİN NİTELİĞİNİN YILLIK ÜCRETİ İZNE UYGUN OLMASI KOŞULU

Yıllık ücretli izne hak kazanmanın bir diğer koşulu ise işin niteliğinin yıllık ücretli izne uygun olmasıdır. Bu koşul aşağıda detayları incelenecek olan asgari bekleme süresinin tamamlanması koşulunun da tabii sonucudur.

1. Yapılan İşin Sürekli Bir İş Olması

İşçinin yıllık ücretli izin hakkının doğması için yaptığı işin sürekli bir iş olması gerekir. Niteliği gereği otuz iş gününden az süreli işler süreksiz iş olarak kabul edilir (İşK m.10). Bir işin otuz günden az süreli olup olmadığı tarafların işi nasıl nitelediklerine göre değil, işin objektif olarak kaç günde tamamlanabileceğinin değerlendirilmesi ile tespit edilir⁶¹. İşin tamamlanması için gerekli süre otuz iş gününü aşıyor ise, işin bitirilmesinin fiilen daha az sürmüş olmasının önemi olmayacak ve iş sürekli iş olarak kabul edilecektir⁶². Belirtmek gerekir ki kanunun lafzı gereğince sürekli ve süreksiz iş ayrımında otuz gün ölçüsü takvim günü değil ‘iş günü’dür⁶³.

Kanun koyucu süreksiz işlere yıllık ücretli izin hakkını düzenlemiş olduğu 4857 sayılı İş Kanunu 53, 54, 55, 56, 57, 58 ve 59. madde hükümlerinin uygulanmayacağını, bu tür işlerde Borçlar Kanunu hükümlerinin tatbik edileceğini düzenlemiştir (İşK m.10/2). Bu sebeple işçinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yıllık ücretli izin hakkına ilişkin hükümlere tabi olabilmesi için yaptığı işin sürekli iş mahiyetinde olması gerekir.

Süreksiz bir işte çalışan işçinin daha sonra aynı işveren yanında sürekli bir işte çalışmaya başlaması halinde, süreksiz işte geçirdiği süre de yıllık izne esas bekleme süresinin hesabında dikkate alınır⁶⁴.

⁶¹ Duman, s.57.

⁶² Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 18. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2019, s.236.

⁶³ Süzek, *İş Hukuku*, s.237.

⁶⁴ Cüneyt Özen, “Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012), s.56; Caniklioğlu, s.1154, Duman, s.58.

2. Yapılan İşin Mevsimlik ve Kampanya İşlerinden Olmaması

İş Kanunu m. 53/3'te mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçiler için özel bir düzenleme yapılmıştır. Mezkûr hükme göre, “*Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz*”. Kanun koyucu yılın yalnızca belirli dönemlerinde çalışan işçilerin yılın tamamında çalışan işçiler kadar dinlenmeye ihtiyaç duymayacakları düşüncesinden hareketle bu hükmü ihdas etmiştir⁶⁵.

Kanunda tanımı yer almamakla birlikte mevsimlik işler öğretilde; mevsimsel dönemlere ve bu dönemlerin özelliklerine bağlı bir şekilde yılın belirli bir döneminde çalışılan ya da tüm yıl çalışılmakla beraber yılın belirli dönemlerinde yoğunlaşan, her yıl ortalama aynı tarihlerde tekrarlanan ve bu nedenle de süreklilik arz eden işler olarak tanımlanmaktadır⁶⁶. Mevsimlik işlerde yılın belirli dönemleri haricinde iş yoğunluğu olmadığından sezon sonunda iş ilişkisi yeni sezon başlangıcına kadar askıya alınmaktadır. Bu tür işler yılın belirli dönemlerinde düzenli olarak tekrarlanmaktadır. Mevsimlik işler uygulamada genellikle turizm, inşaat, tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık, gıda ve deri gibi işkollarında görülmektedir⁶⁷. Kar temizleme işleri, tarım ve ormancılık işkolunda sulama, yangın ve fidan dikim işleri gibi işler mevsimlik işlere örnek gösterilmektedir⁶⁸.

Kampanya işleri ise herhangi bir sebeple kural olarak yılda ancak birkaç ay çalışan işyerlerinde yapılan işler olarak tanımlanmaktadır⁶⁹. Bir ürünün hızlıca toplanması ve işlenmesi gerekliliği olan işler bu tür işlere örnek olarak gösterilmektedir⁷⁰.

İş Kanunu m.53/3 hükmünde niteliği gereği bir yıldan az süreli olan mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara yıllık ücretli izin hakkı verilmeyeceği hüküm altına alınmakla birlikte Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde bu tür işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakkına ilişkin hükümlere tabi olduğu düzenlenmiştir (YÜİY m.12).

⁶⁵ Caniklioğlu, s.1156; Didem Yardımcıoğlu, “Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi”, (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, 2020), s.318.

⁶⁶ Savaş Taşkent, “Mevsim ve Kampanya İşleri”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C.50, S.11-12, (Kasım-Aralık 1976), s.40; Sevil Büyüktarakçı, *İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri*, Ankara: Seçkin Yayınları, 2010, s.25; Yardımcıoğlu, s.20; Tulukçu, s.298.

⁶⁷ Bektaş Kar, “Mevsimlik İş”, *Sicil Dergisi*, Y.1, S.4, (Aralık 2006), s.70; Yardımcıoğlu, s.21.

⁶⁸ Kar, s.70.

⁶⁹ Taşkent, s.40; Büyüktarakçı, s.28; Tulukçu, s.299.

⁷⁰ Taşkent, s.40.

Yargıtay mevsimlik işlerde yıllık ücretli iznin uygulanmamasının gerekçesi olarak bu tür işlerde fiilen çalışılan süre sonunda dinlenme ihtiyacının ortaya çıkmamış olmasını göstermekte⁷¹ ise de işverenlerin her durumda bu işçilerin yıllık ücretli izin hakkı bulunmadığını kabul etmek hakkaniyete uygun olmayacaktır. Nitekim uygulamada işin niteliği mevsimlik iş ya da kampanya işi olmamasına rağmen yıllık ücretli izin hakkını kullandırmamak için işverenlerin kötüniyetle hareket ettiğine rastlanmaktadır. Ancak bir yıldan az süreli tüm işler mevsimlik iş yahut kampanya işi niteliğinde olmadığından, somut olaya göre işin ve işyerinin özelliklerinin objektif olarak irdelenmesi gerekir. Nitekim Yargıtay'ın konuya ilişkin bazı kararlarında işin mevsimlik iş mi yoksa aralıklı çalışma niteliğinde mi olduğunun belirlenmesi gerektiği, bu kapsamda özellikle işçinin işe 1-2 ay ara vermek suretiyle çalışmaya devam etmesi halinde bu işçilerin mevsimlik işçi olarak kabul edilemeyeceği belirtilmektedir. Yargıtay'a göre, *"...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 birçok 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."*⁷².

Yerleşik Yargıtay içtihatlarında mevsimlik işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanmamalarının iki istisnası olduğu belirtilmektedir. Bunlardan ilki mevsimlik işte çalışmanın bir takvim yılı içerisinde 11 ayı (330 gün) aşması halinde, işçinin o yıl yıllık izne hak kazanacağıdır. Yine işin mahiyetine göre her yıl çalışma dönemi olarak belirlenen dönemin dışında bir çalışma yapılmış ise, o yıla münhasır olarak işçinin çalışması yıllık ücretli izin hesaplanmasında dikkate alınacaktır⁷³. Yargıtay bu içtihatlarının gerekçesi olarak yılın tamamına yakın süre çalıştırılan bir işçinin anayasada güvence altına alınan dinlenme

⁷¹ Yarg. HGK., 04.07.2018, E. 2015/7-905, K. 2018/1325, www.kazanci.com.tr, (18.11.2020). Kararda Yargıtay yılda 11 ayın üzerinde çalışması olan işçinin yıllık ücretli izne hak kazanması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Buna göre 11 ayı aşan çalışmalarda, yılın kalan bölümünde dinlenme hakkının gereğinin yerine getirilmesi için gereken süre bulunmadığından 1 ayı aşan çalışmalarda çalışma şeklinin mevsimlik iş olarak değerlendirilmesine olanak bulunmamaktadır. Bu çeşit bir çalışmanın mevsimlik olarak değil, fasıllı çalışma olması sebebiyle ve mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürede de bir yılı doldurmak koşulu ile işçinin izne hak kazandığı kabul edilmelidir.

⁷² Yarg. 9. HD., 24.02.2015, E. 2013/12664, K. 2015/7882, www.kazanci.com.tr, (18.11.2020).

⁷³ Yarg. HGK., 17.10.2019, E. 2016/7-2656, K. 2019/1075 www.kazanci.com.tr, (18.11.2020).

hakkından mahrum bırakılmaması gerektiğini göstermektedir. Yargıtay'ın konuya ilişkin değerlendirmesi öğretide eleştirilmektedir. Bu eleştiriler temelde yılın on bir ayı süren bir işin nitelik itibarıyla kampanya işi ya da mevsimlik iş sayılamayacağı hususundadır⁷⁴. Ekonomi, mevsimlik iş ve kampanya işleri bakımından on bir ay süren bir çalışmanın hayatın olağan akışına uygun olmadığını belirtmekte⁷⁵; Alpagut ise üç mevsimi içeren bir çalışmanın artık mevsimlik çalışma yerine aralıklı çalışma olarak kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır⁷⁶. Kanaatimizce de işçinin yıllık ücretli izne hak kazanması bakımından ilk olarak işin niteliğinin tespit edilmesi gerekir. Bu kapsamda işin bir yıldan az süreli bir mevsimlik iş ya da kampanya işi olması halinde İşK m. 53/3 hükmü gereğince işçi yıllık izne hak kazanamayacak; ancak işin aralıklı çalışma niteliğinde bir iş olması halinde yıllık ücretli izin hakkına ilişkin yasal esaslar uygulama alanı bulacaktır.

Yüksek Mahkeme bir işyerinde başlangıçta mevsimlik işte çalışan işçinin daha sonra devamlılık arz eden bir işte çalışmaya başlaması halinde mevsimlik dönemdeki çalışmasını yıllık ücretli izin hesabında dikkate almaması yönünde karar vermekte ise de bu görüşü isabetsizdir⁷⁷.

Belirtmek gerekir ki bir yıldan az süreli mevsimlik işte veya kampanya işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakkı bulunmamakla birlikte bu kural nispi emredici hüküm niteliğinde olduğundan tarafların bireysel iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde aksi yönde bir kararlaştırma yapmasının önünde bir engel bulunmamaktadır⁷⁸. Nitekim Yargıtay HGK kararında da bu husus, “...*Kanun'un 53/3. maddesindeki kural, nispi emredici kural olup işçi lehine bireysel iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne dair hükümler düzenlenebilir ve mevsimlik işçiler için yıllık izin hakkı tanınabilir.*” şeklinde açıklanmıştır⁷⁹.

⁷⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.806.

⁷⁵ Ekonomi, s.332.

⁷⁶ Gülsevil Alpagut, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (Kamu-İş), Ankara 2012, s.76.

⁷⁷ “...*Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kademinde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz.*”, Yarg. 9. HD. 04.04.2018, E. 2017/5598, K. 2018/7651, www.sinerjimevzuat.com.tr, (19.05.2021); Aynı yönde Yarg. 9. HD., 23.12.1991, E. 1990/11285, K. 1991/16352, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.805/dn.2843.

⁷⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.805.

⁷⁹ Yarg. HGK., 04.07.2018, E. 2015/7-905, K. 2018/1325, www.kazanci.com.tr, (18.11.2020).

D. ASGARİ BEKLEME SÜRESİNİN TAMAMLANMIŞ OLMASI

1. Sürenin Uzunluğu

Yıllık ücretli izne hak kazanmanın bir diğer koşulu ise İş Kanunu m.53/1’de düzenlendiği üzere işçinin işe başladığı tarihten itibaren deneme süresi de dahil olmak üzere en az bir yıl çalışmış olmasıdır.

Yıllık ücretli izne hak kazanmak için geçirilmesi öngörülen bu bir yıllık süre İş Kanunu m.53/4’te “hizmet süresi” olarak ifade edilmiş iken, öğretide “bekleme süresi” olarak isimlendirilmiştir⁸⁰. Zira bu süre, işçinin fiilen çalıştığı sürelerin yanında çalışılmış gibi sayılan süreleri de içermektedir.

Alman ve İsviçre hukukunun aksine Türk hukukuna göre, asgari bir yıllık süre tamamlanmamış ise işçinin çalışma süresiyle orantılı olarak yıllık ücretli izne hak kazanması mümkün değildir⁸¹. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile asgari bir yıllık bekleme süresinin işçi lehine kısaltılması ise mümkündür⁸².

Asgari bir yıllık bekleme süresinin çerçevesi incelenirken öncelikle sürenin başlangıcı ele alınacak ve sonrasında bu sürenin hesabına dahil edilecek ve kapsam dışı bırakılacak süreler incelenecektir.

2. Bekleme Süresinin Başlangıcı

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanması bakımından tamamlanması gereken bir yıllık süre işçinin işe başladığı tarihten itibaren hesaplanır (İşK m. 53/1). Kanun koyucu bu düzenleme ile yıllık ücretli izne hak kazanmak için tamamlanması gereken asgari bir yıllık bekleme süresinin başlangıcının tespitinde iş sözleşmesinin yapıldığı tarih yerine fiilen çalışmaya başlama tarihini tercih etmiş bulunmaktadır⁸³. Uygulamada işçilerle yazılı iş sözleşmesi yapılmaması ya da iş sözleşmesinin fiilen çalışmaya başlama tarihinden daha sonra yapılması ihtimalinin gözetilerek fiilen çalışma tarihinin esas alındığı belirtilmektedir⁸⁴. İş sözleşmesi işçinin fiilen çalışmaya başlayacağı tarihten önce akdedilmiş ise bu halde bir

⁸⁰ Çöğenli, s.94; Tunçomağ/Centel, s.169; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.378.

⁸¹ Akyiğit, s.184.

⁸² Çöğenli, s.103.

⁸³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.803; Tunçomağ/Centel, s.169; Süzek, *İş Hukuku*, s.820; Yarg. 22. HD., 21.11.2013, E. 2012/28274, K. 2013/26371, www.kazanci.com.tr, (21.11.2020).

⁸⁴ Caniklioğlu, s.1151; Tulukçu, s.257; Duman, s.82.

yıllık bekleme süresinin fiilen çalışılmaya başlanılan tarih değil de işçi lehine olarak iş sözleşmesinin yapıldığı tarih olarak belirlenmesinin önünde bir engel bulunmamaktadır⁸⁵.

Taraflar işçinin fiilen çalışmaya başlayacağı tarihi kararlaştırmış olmasına rağmen işçi, bu tarihte işe başlamamış ise, işe başlamama gerekçesi ele alınmak suretiyle bekleme süresinin ne zaman başlayacağı belirlenir. İşçi, fiilen çalışmaya hazır olmasına rağmen çalışacağı cihazın arızalı olması yahut işçiye çalışması için gerekli ekipmanın verilmemesi vs. gibi işverenden kaynaklanan bir sebeple çalışmaya başlayamaz ise bekleme süresi işçi fiilen çalışmasa dahi çalışmaya hazır olduğu andan itibaren işlemeye başlar⁸⁶. İşçinin hastalık vb. kişisel bir sebeple işe gelmemesi halinde ise işçiye bu günlerde ücret ödenmiş olması halinde bu sürelerin de yıllık ücretli izin süresinin hesabında dikkate alınacağı savunulmaktadır⁸⁷.

İş sözleşmesinde deneme süresi kararlaştırılmış ise, deneme süresi bekleme süresinin hesabına dahil edilir (İşK m.53/1). Bu halde bir yıllık bekleme süresi deneme süresinin başından yani yine işçinin fiilen işe başlama tarihinden itibaren işletilecektir.

İş ilişkisinin sonraki yıllarında bir yıllık bekleme süresinin başlama tarihi, önceki yıla ait yıllık izne hak kazanılma tarihi olacaktır⁸⁸. İşçinin yıllık ücretli iznini fiilen ne zaman kullandığı sürenin başlangıcının tespiti bakımından önemli değildir. İşçi fiilen izin kullanmasa dahi bu durum bekleme süresinin başlangıcına ve sürenin hesaplanmasına etki etmez.

3. Bekleme Süresi Hesaplanırken Dikkate Alınacak Süreler

Hukukumuzda yıllık ücretli izne hak kazanmak için geçirilmesi gereken zorunlu bekleme süresi işçinin fiilen çalıştığı süreler ve çalışmış sayıldığı süreler nazara alınarak belirlenmektedir⁸⁹.

a) Fiilen Çalışılan Süreler

(1) Genel Olarak

İşçinin işyerindeki fiili çalışmaları hiç şüphesiz bekleme süresinin hesabında dikkate alınır. Kanun koyucu kural olarak yıllık ücretli izne hak kazanmak için işçinin bekleme süresi müddetince devamlı olarak çalışmasını aramaktadır.

⁸⁵ Duman, s.84.

⁸⁶ Caniklioğlu, s.1151; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.378.

⁸⁷ Çöğenli, s.96; Akyiğit, s.185.

⁸⁸ Çöğenli, s.96; Akyiğit, s.185-186; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.803; Duman, s.84.

⁸⁹ Serkan Bingöl, **Yıllık Ücretli İzin**, 1. Bası, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2012, s.30; Akyiğit, s.235; Çil, s.2760.

İşçinin fiili çalışmayı iş organizasyonu çerçevesinde yerine getirmesi yeterli olup, hizmeti kendi işverene yahut ödünç alan işverene vb. üçüncü bir kişiye sunması bekleme süresinin hesaplanmasında önemli değildir⁹⁰.

(2) Aynı İşverene Ait Bir veya Birden Fazla İşyerinde Çalışma Halinde

İşçinin bir yıllık bekleme süresini işverene ait tek bir işyerinde geçirmesi zorunluluğu bulunmamakta olup, işçi bekleme süresini işverene ait farklı işyerlerinde çalışarak da geçirebilir. Bu husus İş Kanunu m.54/1 hükmünde ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.4/2’de şu şekilde düzenlenmiştir: *“Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli bir yıllık sürenin hesabında, işçilerin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır.”*

İşçinin aynı işverene ait farklı işyerlerinde geçireceği çalışma süresinin mutlaka kesintisiz olması da gerekmemektedir⁹¹. İşçinin işverene ait işyerlerinde fasıllı olarak çalışması durumunda bekleme süresi işçinin çalıştığı sürelerin birleştirilmesi ile tespit edilecektir⁹². Örneğin; işverene ait bir işyerinde sekiz ay çalıştıktan sonra işten ayrılan işçinin daha sonra aynı işverene ait farklı bir işyerine girmesi halinde önceki sekiz aylık çalışması bir yıllık bekleme süresinin hesabında dikkate alınacak; yeniden işe girişinden itibaren dört ay daha çalışmakla işçi bir yılı doldurarak yıllık ücretli izne hak kazanacaktır⁹³.

Bekleme sürelerinin birleştirilmesi bakımından işçinin çalışmaya uzun süre ara vermiş olmasının bir önemi olup olmadığı öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre, aralıklı çalışmalarda önceki dönemin bitişi ve sonraki çalışma döneminin başlangıcı arasında beş yıl var ise, önceki çalışma dönemi zamanaşımına uğrayacaktır⁹⁴. Yargıtay’ın ise aradan geçen sürenin önemli olmadığı, zamanaşımının işlemeyeceğine ilişkin kararları olmakla birlikte⁹⁵;

⁹⁰ Ercan Akyiğit, **İçtihat ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, C.2, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008, s.1797.

⁹¹ Ercüment Özkaraca, “Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, **Sicil Dergisi**, S.39, (2018), s.92; Süzek, *İş Hukuku*, s.821; Caniklioğlu, s.1152.

⁹² Mustafa Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, 5. Bası, Ankara: Olgaç Matbaası, 1984, s.643; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.804; Caniklioğlu, 1152; Süzek, *İş Hukuku*, s.821.

⁹³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.804.

⁹⁴ Bektaş Kar, “Fasıllı Çalışmalarda İş Sözleşmesinin Tasfiyesi”, **Yargıtay Kararları Işığında İnşaat Sektöründe İş Hukuku Uygulamaları Semineri**, Ankara: İntes Yayınları, 29/2019-1, s.21 (Kısaltma: Fasıllı Çalışma).

⁹⁵ Yarg. 22. HD., 01.03.2016, E. 2014/35016, K. 2016/6012, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (21.02.2021); Yarg. 22. HD., 26.12.2019, E. 2019/8754, K. 2019/24584, www.hukukturk.com, (21.02.2021).

beş yılı zamanaşımı süresi olarak kabul ettiği kararları da bulunmaktadır⁹⁶. Diğer bir görüşe göre ise çalışma sürelerinin arası on yıl gibi uzun bir süre olursa bekleme sürelerinin birleştirilmesi dinlenme kavramıyla bağdaşmayacak ve Kanunun özüne aykırı olacaktır⁹⁷. Öğretide bir başka görüşe göre ise işçinin çalışmaları arasında ne kadar uzun ya da kısa aralık olduğunun önemi bulunmayıp sürelerin birleştirilmesi gerekmektedir⁹⁸. Kanaatimizce de sürelerin birleştirmesine izin veren İş Kanunu m.54/1 hükmünün ifadesi gereğince sürelerin mutlak surette birleştirilmesi gerekmektedir ve aradan ne kadar süre geçtiğinin herhangi bir önemi bulunmamaktadır.

Kanunda ayırık bir hükme yer verilmediği için önceki iş ilişkisinin ne sebeple sona erdiğinin, akdin haklı nedenle feshedilip edilmediğinin vs. bir önemi olmaksızın sürelerin birleştirilmesi gerekmektedir⁹⁹.

Yargıtay kural olarak yıllık ücretli izin hakkı için işçinin aynı işveren yanındaki aralıklı çalışmalarını birleştirmekte ise de bu yöndeki kararlarının zaman içinde gelişim ve değişim geçirdiği görülmektedir¹⁰⁰. Yüksek Mahkeme bir kararında emekli olan ve kıdem tazminatı ödenen işçinin haklarının tasfiye edildiğini ve emeklilik sonrası çalışmasında bir yılın dolmadığını kabul ederek işçinin yıllık ücretli izne hak kazanmadığına¹⁰¹ karar vermiş, kıdem tazminatının ödenmiş olmasını hizmet süresinin tasfiyesi olarak değerlendirmiştir. Yargıtay'ın bu görüşü öğretide haklı olarak çokça eleştirilmiş ve kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı Kanun m.14/8'de bu hususta özel tasfiye düzenlemesi olduğu, yıllık ücretli izin hakkı için ise böyle bir yasal düzenleme olmadığı, kıyasen tasfiye hükmünün uygulanmasının kanuna aykırı olduğu belirtilmiştir¹⁰². Yüksek Mahkeme de ilerleyen süreçte bu hatalı kanaatini terk ederek kıdem tazminatının ödenmesinin yıllık izin ücretinin de tasfiye edildiği anlamına gelmeyeceğine karar vermiş, ancak bu kez de önceki çalışma döneminde

⁹⁶ Yargıtay'ın konuya ilişkin kararında, "...aralıklı çalışmada yıllık izin hesabında, önceki çalışma döneminin zamanaşımına uğraması için önceki dönemin bitişi ve sonraki çalışma döneminin başlangıcı arasında 5 yıllık sürenin geçmesi gerekir.", Yarg. 22. HD., 04.07.2018, E. 2017/14198, K. 2018/16741, www.lexpera.com.tr, (04.02.2021).

⁹⁷ Ergun İnce, "Yıllık Ücretli İzin Hesabı Konusundaki Yargıtay Kararına Yönelik Değerlendirme", *Sicil Dergisi*, Y.2, S.7, (Eylül 2007), s.60.

⁹⁸ Akyiğit, s.221; Caniklioğlu, dn.35; Tulukçu, s.265; Özkaraca, s.95; Duman, s.92.

⁹⁹ Ekonomi, s.335; Caniklioğlu, s.1153; Özkaraca, s.94.

¹⁰⁰ Detaylı bilgi için bkz. Özkaraca, s.96 vd.

¹⁰¹ Yarg. 9. HD., 13.05.1991, E. 1990/451, K. 1991/8352, www.hukukturk.com, (21.02.2021).

¹⁰² Karar için eleştiriler: Polat Soyer, "İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1991*, İstanbul 1993, s.29-30; Caniklioğlu, s.1153-1154; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.804; Özkaraca, s.96.

yıllık izinler kullandırılmış veya iş sözleşmesi sona erdiğinde işçiye karşılığı ödenmişse sürelerin birleştirilmeyeceğine karar vermiştir¹⁰³. Yargıtay'ın Kanun'da herhangi bir ayırım yapılmamasına ve hiçbir koşul aranmamasına rağmen içtihatlar ile getirdiği yıllık izin ücretinin tasfiyesi koşulu öğretide de eleştirilmiştir¹⁰⁴. Ancak Yüksek Mahkeme'nin yakın zamanda verdiği kararlarında bu hatalı görüşü terk ettiği görülmektedir: *“..davacının davalı işyerinde 01.06.1980-30.08.1980 tarihleri arasında 2 ay 29 gün, 08.07.1988-31.03.2007 tarihleri arasında 18 yıl 8 ay 23 gün ve 19.06.2007-13.12.2011 tarihleri arasında 4 yıl 5 ay 24 gün olmak üzere üç dönem halinde çalıştığı konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Davacının önceki çalışmalarında hak etmiş olduğu yıllık izin sürelerinin kullandırılmış veya karşılığı ücretin ödenmiş olması önemli olmaksızın, davacının üçüncü döneme ilişkin yıllık ücretli izin süresi belirlenirken davacının ilk iki döneme ilişkin kıdem sürelerinin de dikkate alınması gerekmekte olup, önceki dönemin tasfiye olduğu, davacının yeni bir iş sözleşmesi ile çalışmaya başladığı ve 4 tam yıl olan bu döneme ilişkin hizmet süresine göre talep edebileceği yıllık izin hakkı kalmadığı gerekçesiyle yıllık izin ücret alacaklarının reddi hatalı bulunup, bozmayı gerektirmiştir.”*¹⁰⁵. Kanaatimizce de Yargıtay'ın süreleri birleştirmeyi işçinin önceki çalışma süresinin sonunda kıdem tazminatını almasına ya da yıllık ücretli izin hakkının tasfiye edilmiş olmasına bağlaması yönündeki eski kararları hatalıdır. Zira birleştirmeye izin veren İş Kanunu m.54/1 hükmünün ifadesi gereğince sürelerin mutlak surette birleştirilmesi gerekir, kanunda herhangi bir koşul öngörülmemiş iken işçi lehine yorum ilkesine de aykırı şekilde birleştirmenin koşula bağlanması isabetli değildir.

¹⁰³ Yarg. 22. HD, 17.09.2014, E. 2013/16763 K. 2014/24194; Yarg. 9. HD, 12.08.2008, E. 2008/3216 K. 2008/15280; Özkaraca, s.97.

¹⁰⁴ Özkaraca, s.99 vd.

¹⁰⁵ Yarg. 9. HD., 05.11.2020, E. 2016/29801, K. 2020/14939, www.lexpera.com.tr, (14.03.2021); Benzer yönde “Taraflar arasında davacının yıllık ücretli izin alacağına hak kazanıp kazanmadığı ihtilaflıdır. Davacı 20.06.2006 tarihinde işe girdiğini, 12.08.2013 tarihinde haklı olarak iş akdini kendisinin feshettiğini ve son yıla ait iznini kullanmadığını iddia ederek yıllık izin ücretini istemiştir. Davalı ise davacının iki dönem çalışması olduğunu ilk dönemin istifa ve ibra ile sona erdiği için dışlanarak işe başlangıç tarihinin ikinci dönem çalışmasının başladığı 19.09.2007 olduğunu bu nedenle de son yıla ait yıllık izin hakkının doğmadığını savunmuş, mahkemece de son yıla ait izin hakkının 19.09.2013 tarihinde kazanılacağı gerekçesi ile davacının bu talebini reddetmiştir. Aralıklı çalışmalarda önceki fesih sebebi feshe bağlı alacaklar bakımından etkili ise de hizmet süresi hesabının her iki çalışmanın birleştirilerek yapılması kıdemin ve yıllık iznin buna göre hesaplanması gerekirken, ikinci dönem çalışmasının başlangıcı dikkate alınarak son yıllık izin ücretini kazanmadığının kabulü hatalıdır. Dosyadaki hizmet döküm cetveline göre davacının ilk dönem 1 yıl, 1 ay, 18 gün, ikinci dönem 5 yıl, 10 ay, 23 gün ve toplamda 7 yıl, 11 gün, davalı yanında çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu durumda mahkemece hizmet süresi bu şekilde alınarak davacının yıllık izne hak kazanıp kazanmadığı değerlendirilerek son yılın izninin kullandırıldığı ve herhangi bir ödeme de yapıldığı savunulmadığına göre bu talebin kabulü gerekirken reddi hatalıdır.”, Yarg. 9. HD., 16.1.2019, E. 2015/29716, K. 2019/1297, www.lexpera.com.tr, (09.06.2021).

İş Kanunu m.54/1, c.2 uyarınca işçilerin aynı işverenin kanun kapsamına girmeyen işyerlerinde geçirdikleri süreler de bekleme süresinin hesabında dikkate alınacaktır. İş Kanunu kapsamı dışında geçmiş sürelerin birleştirilmesi için iş ilişkisinin işçi sıfatıyla sürdürülmesi gerekip gerekmediği hususunda görüş ayrılıkları vardır. Bir görüşe göre işçinin İş Kanunu kapsamında olmayan önceki çalışma sürelerinin birleştirilebilmesi için mutlaka işçi sıfatını haiz olarak çalışmış olması gerekmektedir¹⁰⁶. İşçinin kanun kapsamı dışındaki çalışmasının işçi sıfatı olmaksızın memur, sözleşmeli personel, stajyer, çırak gibi sıfatlarla geçirilmesi durumunda bu sürelerin yıllık ücretli izin hakkına esas bekleme süresinin hesabında nazara alınması mümkün değildir¹⁰⁷. Diğer görüşe göre ise İş Kanunu m.54/1/c.2 hükmünde yalnızca İş Kanunu kapsamına girmeksizin yapılan çalışma ibaresine yer verilmiş olup bunun iş sözleşmesine dayanılarak yapılan çalışma ile sınırlandırılması yıllık ücretli izin hakkının amacına aykırı olacaktır. Bu sebeple işçinin önceki çalışma süreleri işçi sıfatı olmaksızın geçirilse dahi aynı işverenin yanında olmak koşuluyla bekleme süresinin hesabına esas alınmalıdır¹⁰⁸. Kanaatimizce her ne kadar işçi sıfatı olmadan geçirilen sürelerin birleştirilmesine ilişkin görüş işçi lehine bir yorumla yapılmakta ise de sürelerin birleştirilmesi için çalışmanın işçi sıfatıyla geçirilmiş olması işin doğası gereğidir. Dolayısıyla Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu veya Deniz İş Kanunu kapsamında çalışması fark etmeksizin işçinin önceki çalışma ilişkisinde işçi sıfatıyla çalışmış olması halinde aynı işveren yanındaki sürelerin birleştirilerek bekleme süresine dahil edilmesi gerektiği görüşündeyiz.

Kanun koyucu kamuda çalışan işçiler yönünden ayrık bir düzenlemeye yer vermiştir. İlgili hükme göre, *"Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur."* (İşK m.54/5). Dolayısıyla belirtilen işyerleri aynı işverene ait olmasa

¹⁰⁶ Akyiğit, s.219; Özen, s.77; Duman, s.88; Yargıtay vermiş olduğu bir kararda işçinin önceki çalışmasında sözleşmeli personel statüsünde geçirdiği sürenin 4857 sayılı Kanun m.54/1 kapsamında birleştirilecek sürelerden olmayacağını, anılan kanun maddesinde kastedilen ve birleştirilebilecek sürelerin Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu gibi yasalar kapsamında geçirilecek çalışmalar olduğunu belirtmiştir, Yarg. 9. HD. 02.02.2009, E. 2007/32544, K. 2009/783, www.sinerjimevzuat.com.tr, (13.06.2021).

¹⁰⁷ Özen, s.77.

¹⁰⁸ Tulukçu, s.266; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.380; *"Davacının, davalının ortak bulunduğu işyerindeki hizmet süresi de göz önünde tutulmak suretiyle yıllık izin parasına hak kazandığı halde bu isteğin sadece davalının hizmetindeki Menemen işyerinde geçen hizmet süresi nazara alınmak suretiyle reddedilmesi usul ve yasaya aykırıdır."*, Yarg. 9. HD. 21.06.1971, 17357 E., 15077 K., Çenberci, s.644.

da yıllık ücretli izne hak kazanmak için geçirilmesi gereken bekleme süresinin hesabında dikkate alınacaktır.

(3) İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri Halinde

İşyerinin veya bir bölümünün devri halinde işverenlerin yıllık izinden sorumluluğu ve işçinin bekleme süresinin hesabında farklı işverenlerde geçen sürelerin nasıl değerlendirileceği hususlarının irdelenmesi gerekir. 1475 sayılı mülga İş Kanunu'nda yer alan *“Aksine bir sözleşme olsa bile yıllık ücretli izin sürelerine ilişkin ücretler yeni işveren tarafından ödenir”* hükmüne 4857 sayılı Kanunda yer verilmemiştir. Ancak işyerinin devrini düzenleyen İşK m. 6 hükmü çerçevesinde devirle birlikte mevcut iş sözleşmeleri bütün hakları ve borçlarıyla yeni işverene geçecek; devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işverenin yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapacaktır. Bu çerçevede gerek bekleme süresinin hesabında gerek yıllık ücretli izin hakkına ilişkin tüm sürenin hesabında devreden işverenin ve devralan işverenin yanında geçirilen tüm hizmet süresi birlikte ele alınmalıdır¹⁰⁹.

Yine 1475 sayılı Kanuna göre işçinin yıllık ücretli izin ücretinden salt yeni işverenin sorumlu olacağı düzenlemesine yeni Kanununda yer verilmemiş olması da farklı sonucun doğmasına sebebiyet vermeyecektir¹¹⁰. Zira İş Kanunu m.6/3 hükmünde devreden işverenin devralan işverenle birlikte devir tarihinden itibaren iki yıl süre ile müteselsilen sorumlu olduğu ve devreden işverenin sorumluluğunun devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar ile sınırlı olduğu açıkça düzenlenmiştir. Çalışmamızın devamında detayı açıklanacağı üzere, yıllık ücretli izin hakkı işçinin iş ilişkisi süregelirken ücret olarak talep edemeyeceği, yalnızca fiilen dinlenerek kullanabileceği bir haktır. İşçiler izin süresinin karşılığı olan ücreti iş ilişkisi devam ederken talep edemez. Nitekim yıllık ücretli izin hakkının amacı işçiye maddi olarak bir imkân sağlamak değil, işçiyi dinlendirmektir. İşçiye artık izin kullandırma imkânının kalmadığı veya iş sözleşmesinin sona erdiği hallerde ise yıllık izin süreleri ücrete dönüşecek ve muaccel hale gelecektir (İşK m.59). İşyeri devri ile iş sözleşmesi sona ermediği ve yıllık ücretli izin hakkı da muaccel hale gelmediği için devreden

¹⁰⁹ Akyiğit, s.224.

¹¹⁰ Ercüment Özkaraca, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, 1. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2008, s.404 vd. (Kısaltma: İşyeri Devri); Ercüment Özkaraca, “İşyeri Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu”, *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi- İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyum – 04 Nisan 2009*, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Yayınları, 2009, s.191 vd.

işverenin herhangi bir sorumluluğun olmadığını kabul etmek gerekir¹¹¹. İş sözleşmesi işyerinin devrinden önce sona eren ve bu nedenle iş ilişkisi devralan işverene geçmeyen işçilerin yıllık izin ücreti alacağından ise devreden işveren tek başına sorumludur¹¹².

(4) İş Sözleşmesinin Devri Halinde

İşyerinin devrinden bağımsız olarak iş sözleşmesinin devri de mümkündür. İş sözleşmesinin devri kurumu İş Kanunu'nda özel olarak düzenlenmemiş olup bu konuya Borçlar Kanunu'nun 429. maddesinde yer verilmiştir. Mezkûr hüküm uyarınca hizmet sözleşmesi, işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir ve devir işlemiyle devralan işveren tüm hak ve borçlarla birlikte sözleşmenin tarafı haline gelir (TBK m.429)¹¹³. İş sözleşmesinin devri bir halefiyet işlemi olup devir işlemiyle devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte sözleşmenin tarafı haline gelir¹¹⁴.

İş sözleşmesinin devri ile sözleşme kül halinde devreden işverene geçmektedir. Bu nedenle işçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınacak olup işçinin devreden işveren yanındaki çalışma süresi kaybolmayacaktır. İş sözleşmesinin devri ile hizmet süresine bağlı haklar bakımından işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınacağı için yıllık ücretli izin hakkına esas bekleme süresinin hesabında da işçinin devreden ve devralan işverenin yanında geçirdiği toplam süre nazara alınacaktır¹¹⁵.

(5) Alt İşverenin Değişmesi Halinde

Kanun koyucu İş Kanunu m.56/6 hükmünde alt işverenleri değişmesine rağmen aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçilerin yıllık ücretli izin hakkından ne şekilde yararlanacağını özel olarak düzenlemiştir. İlgili hüküm uyarınca, *“Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise*

¹¹¹ Özkaraca, *İşyeri Devri*, s.406-407.

¹¹² Özkaraca, *İşyeri Devri*, s.411.

¹¹³ Tulukçu, s.368; Ercüment Özkaraca; “İş Sözleşmesinin Devri”, **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar**, 1. Bası, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2014, s.115 vd (Kısaltma: İş Sözleşmesinin Devri).

¹¹⁴ Özkaraca, *İşyeri Devri*, s.123-124; Özkaraca, *İş Sözleşmesinin Devri*, s.130.

¹¹⁵ Mustafa Alp, “İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar”, **DEÜHFD**, C.9, Özel Sayı, (2007), s.193; Özkaraca, *İş Sözleşmesinin Devri*, s.132; Duman, s.294.

altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.”¹¹⁶.

İş Kanunu m.56/6 hükmünün gerekçesinde, alt işverenin ayrıldığı fakat işçilerin aynı işyerinde çalışmaya devam ettiği durumlarda yıllık izin açısından işçilerin hak kaybına uğramaması için bu şekilde bir düzenleme öngörüldüğü belirtilmektedir. Böylelikle alt işvereni değişse dahi aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli olan bir yıllık bekleme süresinin hesabında farklı alt işverenler nezdinde yaptığı çalışmaların tamamı dikkate alınacaktır.

(6) Geçici İş İlişkisi Kurulması Halinde

Geçici iş ilişkisi özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir (İşK m.7/1). Bu ilişkide iş sözleşmesi geçici iş ilişkisi süresince de devreden işverenle devam etmektedir.

İşçinin geçici iş ilişkisi ile bir başka işverene devredilmesi halinde geçici iş ilişkisi kurulan işveren yanında geçirilen sürenin tamamı yıllık ücretli izne esas bekleme süresinin hesabında ve izin sürelerine ilişkin hizmet süresinin tespitinde dikkate alınır¹¹⁷. Ancak geçici iş ilişkisi kapsamında istihdam edilen işçi, özel istihdam bürosu aracılığıyla yahut holding/şirketler topluluğu bünyesinde istihdam edilmesi fark etmeksizin, daha sonra geçici iş ilişkisi kurulan işveren tarafından istihdam edilir ise önceki hizmet süreleri birleştirilmeyecektir¹¹⁸.

(7) Kısmi Süreli veya Çağrı Üzerine Çalışma Durumu

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir (İşK m.13/1).

Kısmi süreli çalışmanın uygulama şekillerinden olan çağrı üzerine çalışma ise yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme edimini yerine getirdiği iş ilişkisidir (İşK m.14/1).

¹¹⁶ İfade edelim ki bu hüküm 2014 yılında 6552 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu m.56’ya ek fıkra olarak eklenmiştir.

¹¹⁷ Tulukçu, s.271; Özkaraca s.93.

¹¹⁸ Özkaraca, s.93.

İş Kanunu m.13/2 hükmünde kısmi süreli çalışan işçilere salt çalışmalarının türü sebebiyle ayrımcılık yapılamayacağı, tam süreli çalışanlardan farklı işleme tabi tutulamayacakları açıkça düzenlenmiştir. Bu çerçevede kısmi süreli iş sözleşmesiyle veya çağrı üzerine çalışma ile iş görme borcunu yerine getiren işçilere yıllık ücretli izne hak kazanma ve bu hakkın kullanılması bakımından da ayrımcı bir uygulamaya gidilmesi mümkün değildir. Kanunda yıllık ücretli izin hakkının kullanılması bakımından özel bir düzenlemeye yer verilmemiş olmakla birlikte Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin "Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmalarda yıllık ücretli izin" kenar başlıklı 13. maddesine göre kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır. Yukarıdaki esaslara göre izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayrım yapılamaz. Mezkûr yasal hükümler çerçevesinde kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerin bir yıllık bekleme süresinin dolması akabinde yıllık ücretli izne hak kazanacağı ve iş günlerine rastlayan günlerde çalışmayarak bu izinleri kullanabilecekleri tartışmasıdır.

(8) İşe İade Davasının Sonuçlarının Bekleme Süresine Etkisi

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır (İşK m.18/1). İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır (İşK m. 20/1).

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur (İşK m.21/1). Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler (İşK m.21/2). Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir (İşK m.21/3).

İşverenin işe iade kararına uyarak işçiyi işe başlatması halinde iş sözleşmesi yeniden kurulmuş olmaz, işverence yapılan fesih geçersiz sayılarak iş ilişkisinin kesintisiz olarak devam ettiği kabul edilir¹¹⁹. Öğretide bir görüş bu durumda fesih tarihi ile işe başlatma tarihi arasında geçen sürenin bekleme süresinin hesabına esas alınması gerektiği ifade edilmektedir¹²⁰. Yargıtay ise, 4857 sayılı İş Kanunu m.21’de geçersiz nedenle yapılan feshin sonuçları arasında, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödeneceğinin hükme bağlanması sebebiyle yalnızca dört aylık sürenin yıllık ücretli izin alacağının hesabında nazara alınacağını kabul etmektedir¹²¹. Günay ve Bingöl de Yargıtay’ın bu görüşünü savunmaktadır¹²².

Öğretide savunulan bir diğer görüşe göre ise yıllık ücretli izin hakkı işçinin iş yorgunluğunu atabilmesi için işçiye tanınan sosyal ve ekonomik bir haktır. İşe iade alınmıncaya kadar boşta olan işçinin dinlendirilmesi kanunun amacına aykırı olur. Ayrıca İş Kanunu m.55’te yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış sayılan süreler düzenlenmiş olmasına rağmen bu hükümde geçersiz fesih ile işçinin işe iade alınması arasında geçen süre sayılmamıştır. Açıklanan sebeplerle anılan sürenin yıllık ücretli izin bakımından hesaba katılmaması gerekir¹²³.

Kanaatimizce işe iade davası neticesinde işverenin işçiyi işe başlatması halinde iş ilişkisinin hiç kesinti olmadan devam ettiği kabul edildiği için arada geçen sürenin tamamının bekleme süresinin hesabında dikkate alınması gerekmektedir. Nitekim işçinin bu sürede işverenin yanında çalışmaması kendi kusurundan değil, işverenin işçiyi işe kabul etmemesinden kaynaklanmaktadır, bunun külfetinin işçi üzerinde bırakılmasının hakkaniyete aykırı olacağı kanaatindeyiz. Kaldı ki uygulamada işe iade davalarının uzun yıllar sürmesi sebebiyle işçilerin bu sürede geçimlerini sağlamak ve hayatlarını devam ettirebilmek için başka bir işe girme mecburiyetleri de olduğundan Öksüz’ün işçilerin bu süre müddetince zaten dinlendiğine ilişkin görüşüne katılmanın mümkün olmadığı görüşündeyiz.

¹¹⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s.615.

¹²⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.805. Tulukçu, s.280; Pınar Arıoğlu Kaya, “4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016), s.38.

¹²¹ Yarg. 9. HD., 14.02.2005, E. 2005/43, K. 2005/4089; Yarg. 9. HD., 06.12.2004, E. 2004/28355, K. 2004/26161, www.sinerjimevzuat.com.tr, (23.03.2021).

¹²² Cevdet İlhan Günay, “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı”, *Sicil Dergisi*, Yıl.5, Sayı.20, (Aralık 2010), s.38; Bingöl, s.34-35 (Kısaltma: Yıllık Ücretli İzin).

¹²³ Ömer Öksüz, “Yıllık Ücretli İzin”, *LİSGHD*, C.3, S.11, (2006), s.863.

b) Çalışılmış Gibi Sayılan Süreler

İşçinin fiilen çalıştığı sürelerin yanı sıra fiili çalışma olmasa dahi kanunun çalışılmış kabul ettiği süreler de bekleme süresinin hesabında dikkate alınacaktır. İşçinin çalışmış sayıldığı süreler İş Kanunu m.55 hükmünde tahdidi olarak sayılmıştır. Örneğin grev ve lokavtta geçen sürelerin çalışılmış sayılacağı hükümde düzenlenmediği için bu süreler bekleme süresinin hesabına katılmamaktadır¹²⁴. Gerçi 4857 sayılı Kanun'da 1475 sayılı Kanun'dan farklı olarak haftalık çalışma süresinin beş gün olduğu durumlarda cumartesi gününün çalışılmış gibi sayılacağına ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemiş ise de genel hükümlerden yararlanarak cumartesi gününün çalışılmış sayılan günlerden kabul edilmesi gerekmektedir¹²⁵.

İş Kanunu m.55'te sayılan sınırlı haller dışında işçi işe devamsızlık yaptığında bu süreleri karşılayacak kadar hizmet süresi bekleme süresine eklenir ve bu şekilde işçinin yıllık ücretli izne hak kazandığı tarih bulunur (İşK m.54/2).

İşçi fiilen çalışmadığı halde İş Kanunu'nun 55. maddesi uyarınca çalışmış kabul edildiği haller şunlardır:

(1) İşçinin Kaza veya Hastalık Sebebiyle İşine Gidemediği Günler

İşçi uğradığı kaza veya yakalandığı hastalık sebebiyle fiilen çalışmadığı günlerde çalışmış gibi kabul edilecek ve bu süreler bekleme süresinin hesabına katılacaktır. Madde hükmünde meydana gelen kazanın iş kazası olması özellikle düzenlenmemiş olduğu için ne tür bir kaza sebebiyle işçinin fiilen çalışmadığının önemi bulunmamaktadır¹²⁶. Ancak yasal düzenleme gereğince işçinin kaza veya hastalık sebebiyle işe gidemediği sürenin tamamı değil, yalnızca İş Kanunu'nun 25/I-b maddesinde belirtilen süreye kadar bekleme süresinde hesaba alınacaktır (İşK m.55/a). Bu çerçevede çalışılmış sayılacak sürenin üst sınırını tespit etmek için işçinin kıdemine göre İş Kanunu m.17 öngörülen bildirim sürelerine altı hafta ilave edilecektir (İşK m. 25/I-b). İşçi daha uzun süre raporlu da olsa bekleme süresine ilave

¹²⁴ Çöğenli, s.102; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.808.

¹²⁵ Ekonomi, s.339; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.808; Emine Tuncay Senyen Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, 10. Bası, Ankara: Gazi Kitabevi, 2019, s.405.

¹²⁶ Duman, s.113.

edilemez, bekleme süresine eklenebilecek süre bildirim süreleri ile altı haftalık sürenin toplamından ibarettir¹²⁷.

Yüksek Mahkeme de vermiş olduğu bir kararda, “*Davacının çalışma süresi içinde 2009 ve 2010 yıllarında toplam 64 gün süreyle istirahat raporu aldığı anlaşılmakta olup sözü edilen sürenin ihbar öneli ve altı hafta toplamından oluşan süreyi aşmadığı sabit olmakla raporlu olunan sürenin İş Kanunu’nun 55 (a) bendi uyarınca yıllık izin hesabında çalışılmış gibi değerlendirilmesi yerindedir.*” şeklinde hüküm kurmuştur¹²⁸.

(2) Kadın İşçilerin Doğumdan Önce ve Sonra Çalıştırılmadıkları Süreler

İş Kanunu 74. maddesi uyarınca kadın işçiler doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta doğum izni kullanabilir ve çoğul gebelik halinde doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenebilir. Toplamda on altı hafta ve çoğul gebelik halinde on sekiz hafta olan yasal doğum izni süreleri çalışılmış sayılarak işçinin bekleme süresinin hesabına esas alınacaktır. Bu sürelerin işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse hekim raporu ile artırılabilmesi de mümkündür (İşK m.74/3).

Öte yandan kadın işçiye isteği halinde on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Ancak bu altı aylık ek süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz (İşK m.74/6).

Analık izin süreleri nispi emredici niteliktedir ve bu sebeple iş sözleşmesi yahut toplu iş sözleşmesi hükümleri ile işçi lehine artırılması mümkündür. Sözleşme ile artırılan bu süreler de bekleme süresinin hesabında esas alınır¹²⁹.

(3) Muvazzaf Askerlik Hizmeti Dışında İşe Gidilemeyen Günler

İş Kanunu m.31’e göre “*Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl*

¹²⁷ Ercan Akyiğit, “Yeni İş Yasasında Yıllık Ücretli İzne Ait Yenilikler”, **TÜHİS**, C.19, S.3, (Şubat 2005), s.18; Tulukçu, s.282; Duman, s.114.

¹²⁸ Yarg. 9. HD., 04.11.2013, E. 2011/31360, K. 2013/27990, www.sinerjimevzuat.com.tr, (23.03.2021); Aynı yönde Yarg. 9. HD., 25.04.2008, E. 2007/13393, K. 2008/10323, www.sinerjimevzuat.com.tr, (14.06.2021).

¹²⁹ Tulukçu, s.283.

çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.”.

Mezkûr hüküm uyarınca işçinin iş sözleşmesi iki ay ile azami doksan gün arasında askıda kalacak, bu kadar süre sonunda feshedilmiş sayılacaktır¹³⁰. Yıllık ücretli izin açısından bu sürenin doksan günden fazlasının çalışılmış gibi sayılmayacağı düzenlenmiştir (İşK m.55/c). Akyiğit’e göre ise bu hükmün işçi lehine değiştirilmesi ve belirtilen sürenin sonunda iş akdinin sona ermeyeceği ve doksan günden fazlasının çalışılmış sayılacağı işçi lehine olacağından kararlaştırılabilir¹³¹.

Belirtmek gerekir ki Kanun’da muvazzaf askerlik sebebiyle iş ilişkisinin kesilmesi halinde çalışılmayan sürenin bekleme süresinin hesabında dikkate alınacağına ilişkin özel bir düzenleme yoktur. Bu nedenle taraflar bu hususta ayrıca anlaşmamış ise muvazzaf askerlik sebebiyle çalışmadan geçen süre bekleme süresinin hesabına kendiliğinden dahil edilmeyecektir.

(4) Zorlayıcı Sebeplerin Varlığı Halinde İşe Gidilmeyen Süreler

Öngörülemeyen, kaçınılması mümkün olmayan dıştan gelen olaylara zorlayıcı sebep (mücbir sebep) denilmektedir¹³². Bir olgunun zorlayıcı sebep olarak kabul edilebilmesi için işverenin işletme ve faaliyeti ile ilgisi olmayan dıştan gelen bir kuvvet ile meydana gelmesi, kimsenin borcun ifasının engellenmesini önleyememesi gerekir¹³³. İşyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın on beş günü bekleme süresinin hesabına dahil edilecektir (İşK m.55/d).

İş Kanunu m.55/d hükmüne göre zorlayıcı sebep yüzünden on beş günlük sürenin çalışılmış gibi sayılması için işyerinde zorlayıcı sebep yüzünden işin tatil edilmesi, tatil süresinin asgari bir hafta olması ve zorlayıcı sebep ortadan kalktıktan sonra işçinin yeniden işe başlaması gerekmektedir. Kanunda öngörülen on beş günlük süre nispi emredici niteliktedir, işçi lehine olacak şekilde iş sözleşmesi yahut toplu iş sözleşmesi ile artırılması mümkündür¹³⁴.

¹³⁰ Akyiğit, s.191.

¹³¹ Akyiğit, s.191-192

¹³² Senyen Kaplan, s.316.

¹³³ Gülsevil Alpagut, “Pandemi’nin İş sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden”, **Pandemi Sürecinde İş Hukuku**, 1. Bası, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020, s.64 (Kısaltma: Pandemi).

¹³⁴ Akyiğit, s.196; Duman, s.119.

Ülkemizde ve tüm dünyada ciddi etkileri hissedilen ve 11.03.2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü'nün pandemi olarak kabul ettiği Covid-19 sebebiyle işyerindeki faaliyetin bir haftadan fazla sürecek şekilde durması ve işverenin ifayı kabul imkânsızlığına düşmesi hali zorlayıcı neden olarak kabul edilecek ve işçinin çalışmadan geçirdiği on beş gün yıllık ücretli izne hak kazanmak için bekleme süresinin hesabında dikkate alınacaktır¹³⁵.

Zorlayıcı sebebin sona ermesini müteakip işçinin işe dönmesi gerekmektedir. İşçinin zorlayıcı sebebi gerekçe göstererek İş Kanunu m.24/III uyarınca iş sözleşmesini feshetmesi durumunda çalışılmayan süreler bekleme süresinin hesabına katılmayacaktır¹³⁶.

(5) İş Kanunu m.66'da Sözü Geçen Süreler

İş Kanunu'nda işçinin fiilen çalışmadığı ya da asıl işini yapmaksızın geçirdiği birtakım süreler çalışılan süre olarak kabul edilmiştir. Kanunun 66. maddesinde çalışma süresinden sayılan haller şunlardır:

- **Madenlerde, taşocaklarında 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 (İşK m.66/1-a)**

Kanun koyucu bu bentte çalışılan alanları maden, taş ocağı şeklinde belirtirken tahdit etmemekte, örnekleme yoluna gitmektedir. Nitekim yeraltında yapılan metro, kanalizasyon, tünel veya sualtında yapılan liman, dalgakıran, kablo döşemesi gibi örnek gösterilebilecek birçok iş madde kapsamında değerlendirilmelidir¹³⁷. Kanunda bu yerlere inip çıkılması esnasında geçirilen sürelerin çalışılmış sayılacağı düzenlenmiş olup, iniş ve çıkışların sayısının bir önemi bulunmamaktadır¹³⁸. İşçi işgücünü işverenin emrine hazır tutmakla, işe hazırlık aşamasında geçen süre de iş süresinden kabul edilecektir¹³⁹.

¹³⁵ Çiğdem Yorulmaz, "Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.28, S.3, (2020), s.1373; Alpagut, *Pandemi*, s.64.

¹³⁶ Akyiğit, s.196; Bingöl, s.42; Duman, s.119.

¹³⁷ Tulukçu, s.285.

¹³⁸ Akyiğit, s.197; Tulukçu, s.285.

¹³⁹ Çöğenli, s.94; Tulukçu, s.285; Yarg. 9. HD. 10997/1381 29.09.1977 tarihli kararda işçinin işe başlamadan önce iş için yapılan hazırlık aşamasında tertibe sokulmak, kazma kürek almak gibi faaliyetleri esnasında geçen süreleri de çalışılmış gibi kabul etmiştir, bkz. Akyiğit, s.197.

- **İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler (İşK m.66/1-b)**

İşçinin işverenin talimatıyla çalışmak üzere bir başka yere gönderilmesi durumunda yolda geçen süre çalışılmış olarak kabul edilecek ve bekleme süresine dahil edilecektir.

- **İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler (İşK m.66/1-c)**

İşçinin fiilen çalışmaya hazır bulunmasına rağmen işverence çalıştırılmaması veya çıkacak işi beklemesi sırasında geçirdiği süreler iş süresinden sayılacaktır. İşçinin çalışmamasının sebebinin şahsından kaynaklanmaması, işin niteliği yahut işverenin talimatlarından dolayı işçinin boş vaziyette beklemesi gerekmektedir¹⁴⁰.

- **İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler (İşK m.66/1-d)**

Bu bent hükmünde İşK m.66/1-b hükmünden farklı olarak işçinin işveren tarafından gönderildiği yerin ve gönderilme amacının ne olduğu, gönderildiği yerde ne ile meşgul edildiği önemli olmaksızın asıl işi yapmadan geçirdiği süreler çalışma süresinden kabul edilmiştir¹⁴¹.

- **Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler (İşK m.66/1-e)**

Kadın işçiler bir yaşından küçük çocuklarını emzirmek için günde toplam bir buçuk saat süt izni kullanabilir ve bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını da kendisi belirler (İşK m.74/7). Süt izni kullanılan süreler çalışma süresinden sayılır.

- **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 (İşK m.66/1-f)**

¹⁴⁰ Tulukçu, s.286; Duman, s.122.

¹⁴¹ Akyiğit, s.199.

Yolda geçen sürelerin iş sürelerinden sayılması için yapıldıkça ilerleyen bir iş olmalı ve işçilerin yerleşim yerlerine uzak bu işyerlerine sosyal yardım amacı olmadan topluca götürülüp getirilmeleri gerekmektedir¹⁴². Zira kanun koyucu işin niteliğinden doğmamasına rağmen işverenin sırf sosyal yardım gayesi ile işçileri işyerine götürüp getirmesi hallerinde yolda geçen sürenin iş süresinden sayılmayacağını açıkça hüküm altına almıştır (İşK m.66/2).

(6) Hafta Tatili, Ulusal Bayram, Genel Tatil Günleri

Kanun koyucu hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin de bekleme süresinin hesabına katılacağını düzenlemiştir (İşK m.55/f).

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 1. maddesinde 28 Ekim günü saat 13.00 sonrası ve 29 Ekim gününün ulusal bayram olduğu; 2. maddesinde ise resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz gününün genel tatil günleri olduğu belirtilmiştir¹⁴³. Buna göre, ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı, 1 Mayıs ve 15 Temmuz günleri bekleme süresine dahil edilecektir.

Hafta tatili ise kural olarak Pazar günüdür (UBGTHK m.3/1). Aynı maddenin 2. fıkrasında İş Kanunu da dahil olmak üzere diğer kanunlardaki hafta tatili günlerine ilişkin hükümlerin saklı tutulduğuna atıf yapılmak suretiyle bu iznin pazar günü dışında da kullanılabileceği düzenlenmiştir. Bu sebeple hafta tatilinin pazar günü haricinde bir gün olarak belirlendiği durumlarda o gün de bekleme süresinin hesabına esas alınacaktır.

(7) Röntgen Muayenahanelerinde Çalışanlara Verilmesi Gereken İzinler

3153 sayılı Kanun'a göre çıkarılan Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamnamenin 21. Maddesinde röntgen muayenahanelerinde çalışanlara Pazar günü dışında ayrıca bir gün yarım gün izin verileceği düzenlenmiştir. Nitekim röntgen alanlarında çalışan personellerin zararlı ışınlara maruziyetini azaltmak ve etkisini giderebilmek için bu türden tedbir gereklidir¹⁴⁴. Röntgen muayenahanelerinde çalışanlara verilen yarım günlük ek izin süreleri de yıllık ücretli izin için bekleme süresinin hesabında dikkate alınacaktır.

¹⁴² Akyiğit, s.200-201; Tulukçu, s.287.

¹⁴³ RG, 19.03.1981, 17284.

¹⁴⁴ Akyiğit, s.203.

(8) İşçilerin Katıldıkları/Kurul/Komisyon/Toplantılar Sebebiyle İşe Gidemedikleri Günler

Kanun koyucu işçilerin 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 katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günlerin bekleme süresinin hesabına dahil edileceğini düzenlemiştir (İşK m.55/h). Belirtmek gerekir ki kanun koyucu İş Kanunu m.55/h hükmünde sınırlı sayma yoluna gitmemiştir¹⁴⁵. Bu nedenle işçilerin ulusal çapta ve uluslararası düzeyde kurulan çalışma hayatıyla ilgili her türlü kurul, komisyon meclis veya toplantılara katılmaları sebebiyle fiilen çalışmadıkları günler bekleme süresinin hesabına dahil edilecektir.

(9) İş Kanunu Ek 2. Maddede Sayılan İzin Süreleri

İşçiye ücretli olarak; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün verilen izinler ile işçinin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregen 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 verilen izinler bekleme süresinin hesabına katılır (İşK m.55/1).

(10) İşveren Tarafından Verilen Diğer İzinler ile Kısa Çalışma Süreleri

İşverenin yasal bir zorunluluk olmamasına rağmen kendi isteği ile işçiye verdiği her türlü izin “işveren tarafından verilen diğer izin” olarak anlaşılmalıdır¹⁴⁶. İşveren tarafından verilen bu izinlerin niteliği itibarıyla ücretli ya da ücretsiz olmasının bir önemi bulunmamaktadır¹⁴⁷. Yargıtay’ın işveren tarafından verilen ücretsiz izinleri bekleme süresi hesabına dahil etmediği görüşü isabetsizdir¹⁴⁸.

İşveren tarafından verilen izinler ele alınırken pandemi sebebiyle hukukumuzda yeni birtakım değişiklikler getiren ve bu çerçevede ücretsiz izin uygulamasını da düzenleyen 7244

¹⁴⁵ Çöğenli, s.109; Akyiğit, s.204.

¹⁴⁶ Tulukçu, s.288-289.

¹⁴⁷ Akyiğit, s.211; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, dn.2855; Tulukçu, s.289.

¹⁴⁸ Yarg. 9. HD., 16.01.1996, E. 1995/24545, K. 1996/62 sayılı kararın eleştirisi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, dn.2855.

sayılı “Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” m.9 hükmünü değerlendirmek doğru olacaktır. Bu hüküm ile 4857 sayılı Kanun’a eklenen geçici madde uyarınca “*Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiyi haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.*” (İşK geçici m.10/2).

Öğretide Çil işverenin pandemi sebebiyle işçiyi ücretsiz izne çıkarması durumunda ücretsiz izinde geçen sürenin yıllık izne esas sürede dikkate alınamayacağını, ancak İşK m.55/d hükmü uyarınca zorlayıcı sebebe bağlı olarak ücretsiz iznin on beş gününün bekleme süresine dahil edilmesinin mümkün olabileceğini savunmaktadır¹⁴⁹. Akın ve Özkaraca/Ünal ise bu ücretsiz iznin işverenin tek taraflı iradesiyle verilen bir izin olduğunu ve İşK m.55/j uyarınca işveren tarafından verilen diğer izinlerden birisi olarak değerlendirilerek bekleme süresinin hesabına dahil edilmesi gerektiğini; ayrıca geçici m.10/2’de düzenlenen bu ücretsiz iznin m.55/j hükmünde düzenlenen kısa çalışma süreleri ile de nakdi ücret desteği öngörülmesi sebebiyle benzerlik gösterdiğini, kısa çalışma sürelerinin bekleme süresinden sayılması karşısında benzer koşullar öngören ücretsiz iznin bekleme süresinden sayılmamasının çelişki oluşturacağını savunmaktadır¹⁵⁰. Kanaatimizce de geçici m.10/2 uyarınca verilen bu ücretsiz iznin m.55/j’de düzenlenen işveren tarafından verilen izinlerden birisi olduğunu kabul etmek ve bekleme süresinin hesabına katmak gerekmektedir. Akın ve Özkaraca/Ünal’ın gerekçelerini haklı bulmakla birlikte ayrıca işçiyi verilen bu ücretsiz iznin İşK m.55/d gereğince olduğu kabul edilerek bekleme süresine eklenecek sürenin on beş günle sınırlanmasının, kısa çalışmaya tabi işçiler ile benzer koşulların varlığı da bulunması karşısında eşitlik ilkesine aykırı olacağını düşünüyoruz. Öte taraftan geçici m.10 uyarınca düzenlenen ücretsiz izin kurumu istisnai bir dönemde pandemi koşullarının zararlarını asgariye indirmek amacıyla ortaya çıkmıştır. Bu halde zorlayıcı sebep denilerek on beş günün bekleme süresinden sayılmasının işçi aleyhine daraltıcı yorum olacağı ve ücretsiz izin

¹⁴⁹ Şahin Çil, **Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri**, 1. Bası, Ankara: Yetkin Yayınları, 2020, s.215 (Kısaltma: Koronavirüs).

¹⁵⁰ Levent Akın, “Covid 19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri”, **Çimento İşveren Dergisi**, C.34, S.3, (Mayıs 2020), s.53; Ercüment Özkaraca ve Canan Ünal Adınır, “Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgını Kapsamında Kısa Çalışma, Ücretsiz İzin ve Fesih Yasağının İşçinin Hizmet Süresine Etkisi”, **Çimento İşveren Dergisi**, C.34, S.4, (Temmuz 2020), s.28; Bu konudaki değerlendirmeler için bkz. Nurşen Caniklioglu, “7244 Sayılı Kanunla İşverenlere Tanınan İşçiyi Tek Taraflı Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve Uygulaması”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı. 204, Aralık 2020, Belge Sıra No: [MDERGI/8725A.022](https://www.mdergi.com.tr/8725A.022).

düzenlemesinin ortaya çıkış amacına da aykırı düşeceği kanaatindeyiz. Belirtmek gerekir ki Avrupa Sosyal Şartı'nın yıllık izin bakımından İş Kanunu hükümlerini aşan korumacı hükümlerine her ne kadar ülkemiz taraf değil ise de bu düzenlemeler gereği yıllık izin süreleriyle ilgili uyuşmazlıklarda işçi lehine yoruma gidilmesinde etkili olabileceği, örneğin İş Kanunu'nun 55. maddesinde sözü edilen yıllık izin bakımından çalışılmış sayılan hallerin Kanunda hüküm bulunmayan durumlarda işçi yararına genişletilebileceği yönündeki görüş¹⁵¹ de bu tezimizi destekler niteliktedir.

İş Kanunu m.55/j hükmünde Kanunun 65. maddesinde düzenlenen kısa çalışma sürelerinin de bekleme süresine esas alınacağı düzenlenmiş ise de kısa çalışmaya ilişkin 65. madde 5763 sayılı Kanun'un 37. maddesi ile ilga edilmiş, ilgili kurum 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 2. maddesi ile düzenlenmiştir¹⁵². Böylelikle kısa çalışma kurumu İş Kanunu kapsamı dışında kalan sigortalı çalışanları da kapsar hale gelmiştir. Açıklandığı üzere İş Kanunu m.55/j'de 65. maddeye atıf yapılmış ise de bu madde ilga edilerek 4447 sayılı Kanun Ek madde 2'de yeniden düzenlenmiştir. Bu değişiklik amaçsal değil biçimsel bir değişiklik olduğu için İşsizlik Sigortası Kanunu Ek madde 2 hükmünde düzenlenen kısa çalışma süreleri yıllık ücretli izin hakkına esas bekleme süresine katılacaktır¹⁵³. Belirtmek gerekir ki Covid-19 virüs salgını nedeniyle İşsizlik Sigortası Kanunu'na geçici m.23 eklenerek kısa çalışmaya ilişkin ayrıca düzenleme yapılmıştır¹⁵⁴.

Kısa çalışma yapılması için işverenin işyerini de olumsuz olarak etkileyen genel bir ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz olmalı yahut zorlayıcı bir nedenle işyerinde çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması veya işyerindeki faaliyetin kısmen ya da tamamen geçici olarak durdurulması gerekmektedir (İSK Ek m.2). Ülkemizde Covid-19 virüs salgını nedeniyle yapılan kısa çalışma uygulamaları m.55/j gereğince yukarıda açıkladığımız sebeplerle yıllık ücretli izne esas bekleme süresinin hesabına dahil edilecektir.

(11) İşçiye Verilen Yıllık Ücretli İzin Süreleri

İşçinin yıllık ücretli iznini kullanarak dinlendiği günler de bekleme süresinin hesabına eklenecek sürelerdendir (İŞK m.55/k). Çalışmamızın yıllık izin süresi başlıklı bölümünde detayı inceleneceği üzere yıllık ücretli izin sürelerinin düzenlenmiş olduğu m.53

¹⁵¹ Şahin Çil, "Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları", *Sicil Dergisi*, Y.5, S. 18, (Haziran 2010), s.65.

¹⁵² RG, 26.05.2008, 26887.

¹⁵³ Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020, s.411 (Kısaltma: İş Hukuku); Tulukçu, s.291; Duman, s.132.

¹⁵⁴ RG, 26.03.2020, 31080.

hükümünde izin süreleri işçinin kıdemine göre artacak şekilde düzenlenmiştir. Bu hükümde düzenlenen süreler iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi hükümleri ile artırılabilir (İşKm.53/son). Yıllık izin sürelerinin işçi lehine artırılması durumunda artırılan izin süreleri de bekleme süresinin hesabında dikkate alınır¹⁵⁵. Ayrıca yıllık ücretli iznini işyerinin kurulu bulunduğu yer dışında kullanacak olan işçiye isteği halinde verilecek ücretsiz yol iznin de bu hesaba dahil edileceği kabul edilmektedir¹⁵⁶.

4. Bekleme Süresinin İspatı

Yıllık ücretli izne esas alınacak bekleme süresinin tamamlanıp tamamlanmadığı hususunda ihtilaf bulunması halinde ispat yükü işçidedir, işçinin ölümü halinde ise ispat külfeti mirasçılarında olacaktır¹⁵⁷. Bunun temel nedeni bekleme süresinin ispatı bakımından İş Kanunu'nda özel bir düzenleme bulunmamasıdır. Bu halde genel ispat kuralları çerçevesinde taraflar iddialarını ispatla mükellef olup işçi bekleme süresini tamamladığını ispatlamak zorundadır. Delil ikame noktasında bir düzenleme getirilmemiş olup iş yargılaması kuralları çerçevesinde her türlü delil ile bekleme süresinin ispatı mümkündür.

Bekleme süresinin bir kısmının ispatlanabilmesi orantılı olarak işçi lehine yıllık ücretli izin hakkına hükmedilmesine imkân vermez. Bekleme süresinin tamamlandığının ispatlanamaması halinde yıllık ücretli izin hakkına ilişkin talep reddedilir¹⁵⁸. Nitekim Yargıtay da “...yıllık ücretli izin alacağına hak kazanması için öngörülen bir yıllık süre koşulu gerçekleşmemiştir...Bu durumda davacı yıllık ücretli izin alacağına hak kazanamadığından bu yönden de kararın bozulması gerekmiştir...” demek suretiyle bu yönde karar vermiştir¹⁵⁹.

5. Bekleme Süresinin Sonu

Bekleme süresi fiilen çalışılan sürelerin ve İş Kanunu uyarınca çalışılmış sayılan sürelerin toplamının bir yıla ulaşması ile sona erecektir. Nitekim Yüksek Mahkeme de fiilen çalışma olmasa da işçinin çalışmış sayıldığı sürelerin bekleme süresine eklenerek bir yıllık sürenin tamamlanıp tamamlanmadığının hesap edilmesi gerektiğine kararında yer vermiştir¹⁶⁰.

¹⁵⁵ Akyiğit, s.213; Tulukçu, s.292; Bingöl, s.53; Duman, s.133.

¹⁵⁶ Çöğenli, s.115; Ekonomi, s.338; Akyiğit, s.213; Tulukçu, s.292.

¹⁵⁷ Akyiğit, s.237; Tulukçu, s.297.

¹⁵⁸ Akyiğit, s.237.

¹⁵⁹ Yarg. 9. HD., 25.03.1996, E. 1995/31346, K. 1996/6089, Akyiğit, s.239.

¹⁶⁰ Söz konusu karara göre, “Somut olayda; bilirkişi raporunda ve mahkemenin de kabulünde olduğu gibi davacının 02.04.2008 tarihinde işe girdiği kabul edilmiştir. Yine dosya içerisindeki 16.03.2009 tarihli tutanak ve ibraname başlıklı 2 adet belgede davacının iş akdine son verildiği belirtilmiş ise de gerek dosya içerisindeki işgöremezlik belgesi gerekse aile

İş ilişkisinin devamında sonraki izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık bekleme süresi, bir önceki yıllık ücretli izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır (İşK m.54/3). Bir örnekle açıklanacak olursa, eylül ayı başında işe girerek hiç ara vermeden çalışan işçi bir sonraki sene eylül ayı başında yıllık ücretli izne hak kazanacaktır.

İş Kanunu m.55'te işçinin çalışmış farz edildiği hallerin haricinde hizmet süresinde bir kesinti meydana geldiğinde işçinin kesinti müddeti kadar çalışması ve bekleme süresini bir yıla tamamlaması gerekecektir¹⁶¹. Örneğin eylül ayı başında işe girerek çalışan işçi greve katılması nedeniyle çalışmaya yirmi gün ara vermiş ise bir sonraki sene eylül ayı başında bir yıllık bekleme süresini tamamlamadığı için yıllık ücretli izne ayrılamayacak, yirmi gün daha çalışarak bekleme süresini bir yıla tamamlaması gerekecektir.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği 10. madde uyarınca işçilere toplu izin kullandırılması mümkündür. Bu çerçevede işçi henüz bekleme süresini tamamlamadan toplu izin ile yıllık ücretli izne çıkarılır ise sonraki yılın izin süresine ilişkin bekleme süresi iznin fiilen kullanıldığı zaman değil, işçinin bekleme süresini yasal olarak tamamlamasından itibaren hesaplanacaktır¹⁶².

İKİNCİ BÖLÜM

YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ UYGULANMASI

I. YILLIK İZİN SÜRELERİ

Yıllık izin süreleri işçinin dinlenmesini temin edebilmek amacıyla işçinin kıdemi dikkate alınarak artan süreler şekilde düzenlenmiştir. Bu doğrultuda hizmet süresi;

- *Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,*
- *Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,*

hekimliğinden alınan 16.03.2009 tarihli raporda davacının 16.03.2009 tarihinden itibaren 19 gün raporlu olduğu belirtilmiştir. Buna göre rapor bitim tarihi olan 04.04.2009 tarihine kadar akit devam etmektedir. Bu olgular birlikte değerlendirildiğinde davacının hizmet süresi 1 yılı aşkındır. Bu doğrultuda kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti alacağı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken çalışma süresinin bir yıldan az olduğu gerekçesi ile reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Yarg. 9. HD., 26.03.2012, E. 2010/1322, K. 2012/10048, Duman, s164.

¹⁶¹ Akyiğit, s.234; Tulukçu, s.296.

¹⁶² Tulukçu, s.296; Duman, s.143.

- *On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az yıllık ücretli izin süresi verilemez (İşK m.53/4).*

İşçinin hizmet süresini yıllık ücretli izin hakkına esas alan mezkûr genel düzenlemeden ayırık olarak işçilerin yaşı ve yaptığı işin niteliği nazara alınarak iki istisna öngörülmüştür. Bu istisnalara göre ise;

- *Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır (İşK m.53/4).*
- *On sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle; elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süreleri yirmi günden az olamaz (İşK m.53/5).*

Yıllık izin sürelerini düzenleyen İş Kanunu m.54 hükmünde yalnızca hizmet süresi ibaresine yer verilmiş ancak bu hizmet süresine esas kıdemin işçinin izne hak kazandığı tarihteki kıdemi mi yoksa izini kullanacağı tarihteki kıdemi mi olduğu hususu açıkça düzenlenmemiştir. Bu konuda ortaya çıkan tereddüt ise Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.9 hükmünde işçinin izin süresinin izni hak ettiği tarihteki hizmet süresine göre belirleneceği yönündeki açık hukuki düzenleme ile giderilmiştir¹⁶³. Örneğin 4 yıllık kıdemi olan işçi hak kazandığı 14 günlük izin hakkını iki yıl sonra kullandığında hizmet süresi 6 yıl olmasına rağmen izin süresi 20 gün değil 14 gün olarak kullanılacaktır¹⁶⁴.

İşçinin kıdemine, yaşına ve yaptığı işin niteliğine göre farklı olarak tanzim edilen yıllık izin sürelerine ilişkin hüküm nispi emredici niteliktedir¹⁶⁵. Kanunda öngörülen yıllık izin sürelerinin işçi lehine artırılması mümkündür¹⁶⁶. Bu husus m.53 son fıkra hükmünde de açıkça düzenlenmiş ve yıllık izin sürelerinin iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilirliği ifade edilmiştir. Yıllık ücretli izin hakkının artırılmasına ilişkin düzenleme yıllık izin sürelerinin artırılması şeklinde yahut izin süreleri değiştirilmeden izne hak kazanılması için aranan hizmet sürelerinin kısaltılması suretiyle ya da her ikisinin birleşimi şeklinde yapılabilir¹⁶⁷. Toplu iş sözleşmesinin parasal konular dışındaki diğer çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeleri toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanmadığına

¹⁶³ Tulukçu, s.316.

¹⁶⁴ Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 9. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019, s.353; Süzek, *İş Hukuku*, s.827.

¹⁶⁵ Tulukçu, s.312; Özen, s.94.

¹⁶⁶ Tulukçu, s.312; Özen, s.94; Duman, s.152.

¹⁶⁷ Duman, s.152.

bakılmaksızın işyerindeki tüm işçilere uygulandığından yıllık ücretli izin sürelerini artıran hükümler de taraf sendika üyesi olup olmasın işyerindeki tüm işçilere uygulanacaktır¹⁶⁸.

Belirtmek gerekir ki Kanunda öngörülen yıllık izin sürelerinin kısaltılması mümkün değildir. Bu hususta 6098 sayılı TBK'nın 423. maddesinde farklı bir düzenleme getirilmiş ve işverene belirli koşullarda işçinin hastalık, kaza ve gebelik gibi sebeplerle devamsızlık yapması halinde yıllık ücretli izin süresinden indirim yapma hakkı verilmiştir¹⁶⁹. İş Kanunu'nda bu yönde bir düzenleme olmadığı gibi aksine işçinin devamsızlık hallerinin 25/1/b alt bendinde öngörülen süreyi aşması durumu söz konusu olduğunda süreyi aşan kısmın bekleme süresinin hesabına dahil edilmeyeceğinin düzenlenmesi ile iktifa edilmiştir (İşK m.55/a). Açıklanan sebeple kanunda boşluk bulunmadığı için indirim ilişkin TBK m.423 hükmünün burada uygulanması mümkün değildir¹⁷⁰. İşçinin yıllık ücretli iznin kısaltılmasına ilişkin rıza göstermesinin de sonuca etkisi bulunmamaktadır¹⁷¹. Zira işçi yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemez (İşK m. 53/2).

Yıllık ücretli izin sürelerinin takvim günü mü yoksa iş günü mü olduğuna ilişkin kanunda açık bir düzenlemeye yer verilmemiş ise de 56. maddenin 5.fıkrasında yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılmayacağı ifade edilmiştir. Bu hükümden zımnen yıllık izin sürelerini iş günü olduğunun öngörüldüğü sonucuna ulaşılmaktadır¹⁷².

II. YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİNE EK YOL İZNİ

Yıllık ücretli izin hakkını işyerinin kurulu bulunduğu yer dışında geçirecek işçinin talepte bulunması ve bunu belgelemesi şartıyla işverenin işçiye dört güne kadar ücretsiz yol izni vermesi gerekmektedir (İşK m.56/4). Zira yıllık ücretli izin hakkını şehir dışında ya da

¹⁶⁸ Ercüment Özkaraca, "The Provisions Of Collective Bargaining Agreement Applied To All The Employees", **PressAcademia Procedia**, C.3, S.1, (Haziran 2017), s.578; Benzer yönde Yarg. 9. HD., 04.02.2014, E. 2014/25001, K. 2014/36926, Yarg. 9. HD., 04.02.2014, E. 2014/25525, K. 2014/36930; Aksi yönde Yarg. 22. HD., 16.04.2014, E. 2013/8747, K. 2014/8347, www.sinerjimevzuat.com.tr, (15.06.2021).

¹⁶⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s.827; Tulukçu, s.313; Duman, s.155.

¹⁷⁰ Nurşen Caniklioglu, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi", "**Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri**" 20-21 Eylül 2011, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara: Matsa Basımevi, 2012, s.108; Süzek, *İş Hukuku*, s.828; Tulukçu, s.314.

¹⁷¹ Tulukçu, s.312; Duman, s.156.

¹⁷² Çöğenli, s.122; Bingöl, s.61.

yurt dışında geçirmek isteyen işçinin yolda geçireceği sürenin izin süresinden mahsup edilmesi işçinin dinlendirilmesi amacına aykırı olacak ve hakkın özünü zedeleyecektir¹⁷³.

Yasal düzenlemede öngörüldüğü üzere iznini işyerinin kurulu bulunduğu yer dışında geçirecek işçinin talebi ve belgelendirilmesi koşulu ile işveren işçiye yol izni vermek zorunda ise de Kanun düzenlemesinde “dört güne kadar” ibaresine yer verildiği için, iznin geçirileceği yerin işyerine mesafesini ve gidilecek vasıtayı dikkate alarak işveren yönetim hakkı kapsamında süreyi belirleyebilir¹⁷⁴.

Her ne kadar kanunda işçinin yıllık ücretli iznini başka bir yerde geçireceğini belgelemesi aranmakta ise de işçinin şahsi otomobili ile yapacağı seyahati vs. önceden belgelendirmesi imkânı olamayacağı gözetilerek işverenin işçinin beyanına itibar etmesi yahut izin dönüşü yolda yaptığı market, benzin, eczane vs. harcamaların belgesinin yeterli sayılması gerekir¹⁷⁵.

İşçinin yıllık izin kullanmak için yol izni talep ettikten sonra yıllık iznini işyerinin bulunduğu yer dışında geçirmeyerek yahut gereğinden fazla yol izni alarak yol izni süresini bir uzatma süresi olarak kullanması hiç şüphesiz iyiniyet ve ahlak kurallarına aykırı, işçinin sadakat borcunu ihlal eden bir tutum olacak ve işveren İş Kanunu m.25/2 hükmü uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir¹⁷⁶. Ancak yol izni alan işçi sonradan bir sebeple izni başka yerde geçiremez ya da vasıtayı veya gidilecek yeri değiştirmesi sebebiyle kararlaştırılandan daha az yol izni kullanırsa sadakat borcunun ihlalden bahsedilemeyecektir. Öte taraftan işveren izinden erken dönen işçiyi sürenin bitiminden önce kabul etmek ve işe başlatmak zorunda değildir¹⁷⁷.

Yol izni Kanun’da öngörüldüğü üzere ücretsiz izin niteliğindedir. Ancak bu düzenleme nispi emredici nitelikte olduğu için taraflar yol izninin ücretli olacağını kararlaştırabilir¹⁷⁸. Yine yol izni süresinin dört günden uzun kullandırılabilmesinin kararlaştırılması da mümkündür¹⁷⁹.

¹⁷³ Tulukçu, s.316; Duman, s.156.

¹⁷⁴ Tulukçu, s.317; Duman, s.158.

¹⁷⁵ Duman, s.158.

¹⁷⁶ Ekonomi, s.348; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.812; Tulukçu, s.318; Duman, s.159-160.

¹⁷⁷ Ekonomi, s.348; Duman, s.161.

¹⁷⁸ Tulukçu, s.317; Özen, s.181; Duman, s.160.

¹⁷⁹ Tulukçu, s.317; Özen s.181.

III. YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİNİN HESAPLANMASI

İş Kanunu m.53 hükmünde işçiye verilecek yıllık izinlerin gün sayısı düzenlenmekle birlikte kanun koyucu ayrıca işçinin kullanacağı yıllık izin süresinin kısaltılmasını engelleyecek ve iznin sırf bu amaçla kullanılmasını sağlamayı temin edecek başkaca düzenlemeler de öngörmüştür¹⁸⁰. Bu kapsamda çalışmamızın bu kısmında yıllık ücretli izin süresinden mahsup edilemeyecek süreler ile yıllık ücretli izin süresinden sayılan süreler ele alınacaktır. Ayrıca cumartesi günleri ile grev ve lokavtta geçen sürelerin yıllık izin süresinin hesabına etkisi incelenecektir.

A. Yıllık Ücretli İzin Süresinden Mahsup Edilemeyecek Süreler

Yıllık ücretli izin hakkı, işçinin anayasal dinlenme hakkını temin etmek ve ruhen ve bedenen yıpranan işçinin iyilik halinin yenilenmesi amacıyla verilmektedir. Bu amacın tam anlamıyla gerçekleşebilmesi için yıllık ücretli izin sürelerinin kullandırılmasının yanı sıra, işçiye dönem dönem başka sebeplerle verilmiş olan izin sürelerinin yıllık izin sürelerinden mahsup edilmemesi ve izin süresinin kısaltılmaması da gerekmektedir¹⁸¹. Bu çerçevede kanun koyucu işverenin işçiye yıl içinde vermiş olduğu diğer ücretli ve ücretsiz izinlerin ya da dinlenme ve hastalık izinlerinin yıllık izinden mahsubunun yasak olduğunu düzenlemiştir (İşK m.56/4) Bu hüküm mutlak emredici nitelikte olduğu için işçinin başka sebeplerle kullandırılan izinlerin yıllık ücretli iznine mahsup edilmesine rıza göstermesi geçerli değildir¹⁸². İşverenin işçiye kanun gereği vermiş olduğu evlilik, ölüm, doğum izinleri vs. ile diğer türlü verdiği hastalık, istirahat vs. gerekçesi fark etmeksizin ücretli ya da ücretsiz hiçbir iznin yıllık ücretli izin süresinden mahsup edilmesi ve yıllık izin süresinin kısaltılması mümkün değildir¹⁸³.

B. Yıllık Ücretli İzin Süresinden Sayılmayan Süreler

Yıllık izin süresinden mahsup edilemeyecek süreler işçinin hak kazanmadığı ya da hak kazanmasına rağmen henüz kullanmadığı yıllık izin sürelerine ilişkin iken, yıllık ücretli izin süresinden sayılmayan süreler işçinin yıllık izin hakkını fiilen kullandığı zaman dilimine denk gelen sürelerdir¹⁸⁴.

¹⁸⁰ Ekonomi, s.343.

¹⁸¹ Ekonomi, s.345.

¹⁸² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.382.

¹⁸³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.382; Tulukçu, s.319.

¹⁸⁴ Tulukçu, s.320.

1. Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri

İş Kanunu m.56/5 hükmü gereğince yıllık izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin sürelerinden sayılmayacak ve bugünlere rastlayan yıllık izin süresi o kadar müddet uzamış olacaktır¹⁸⁵. Bu hüküm emredici nitelikte olduğu için tarafların aksini kararlaştırması mümkün değildir. Ancak taraflarca yıllık ücretli izin sürelerinin artırılması kararlaştırıldıktan sonra, artırılan kısım kadar sürenin ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerine rastlayan günlerinin yıllık izin süresinden sayılacağına karar verilebilir¹⁸⁶.

2. İhbar Süresi ve Yeni İş Arama İzni Süreleri

İş Kanunu m.59/2 hükmünde işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde ihbar önelleri ve iş arama izinlerinin yıllık ücretli izin günleri ile iç içe giremeyeceği düzenlenmiştir¹⁸⁷. Yüksek Mahkeme de bu doğrultuda karar vermektedir: “4857 sayılı İş Kanunu’nun 59. maddesinin 2. fıkrasına göre işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27. madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez. Dosya içeriğine göre davalı işverence davacıya gönderilen 28.6.2007 tarihli fesih bildiriminde iş sözleşmesinin 31.8.2007 tarihi itibarıyla sona erdirileceği belirtilmiştir. Davacıya 27.6.2007-13.7.2007 ve 22.8.2007-29.8.2007 tarihleri arasında yıllık ücretli izin verildiği dosyadaki belgelerden anlaşılmaktadır. Buna göre davacıya ihbar öneli içinde yıllık ücretli izin kullandırılmış olduğundan usulüne uygun ihbar öneli verildiğinden söz edilemez¹⁸⁸.”

İhbar önelleri ile yıllık izin sürelerinin iç içe girememesi yıllık izin kullanan işçinin iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği değil, izin süresince bildirim önellerinin işlemeyeceği, izin sona erince bildirim süresinin işlemeye bağlayacağı anlamına gelmektedir¹⁸⁹. Ayrıca işçiye yol izni de verilmiş ise bildirim süresi yol izni süresini de kapsayacak şekilde sürenin sonunda işlemeye başlamayacaktır¹⁹⁰. Öte taraftan işverenin bildirim süresine ilişkin ücreti peşin ödemek suretiyle yıllık izindeki işçinin iş sözleşmesini feshedebileceğini de kabul etmemek

¹⁸⁵ Ekonomi, s.343; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.382; Tulukçu, s.320-321.

¹⁸⁶ Ekonomi, s.344; Çöğenli, s.130; Tulukçu, s.321; Duman, s.166.

¹⁸⁷ Çöğenli, s.134; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.817-818; Tulukçu, s.122.

¹⁸⁸ Yarg. 9. HD., 02.06.2010, E. 2008/28965, K. 2010/15749, www.sinerjimevzuat.com.tr, (26.03.2021).

¹⁸⁹ Çöğenli, s.134; Ekonomi, s.356.

¹⁹⁰ Ekonomi, s.356; Çöğenli, s.134.

gerekir, aksi takdirde bu şekilde kanun hükmü bertaraf edilerek kanunun amacına aykırılık oluşacaktır¹⁹¹.

İş Kanunu m.59/2’de yalnızca işveren tarafından yapılan fesihlerde bildirim sürelerinin ve iş arama sürelerinin yıllık izin süreleri ile iç içe geçemeyeceği mutlak olarak hüküm altına alınmış olup, iş sözleşmesinin işçi tarafından yıllık izin süresi içerisinde önel verilerek feshedilmesinin önünde yasal bir engel bulunmamaktadır¹⁹².

3. Hastalık Süreleri

İşçinin yıllık ücretli izin esnasında hastalanması halinde hastalık süresinin izin süresine ilave edilip edilmeyeceği hususunda kanunda açık hüküm bulunmamakla birlikte öğretide hastalık süresi kadar müddetin izne ekleneceği ve işverenin uygun bir sürede işçiye bu kadar süre yıllık ücretli izin kullandıracağı savunulmaktadır¹⁹³. Zira işçiye tanınan yıllık iznin amacı işçinin anayasaya göre belirli süre dinlenmesini sağlamaktır, bu sürenin hastalık ile geçmesi ise dinlenme amacının gerçekleşmesini engelleyecektir¹⁹⁴. Dolayısıyla yıllık izinde hastalanan işçinin istirahat raporu kadar izin süresi uzayacak¹⁹⁵, işçinin izin süresinin sonunda işinin başına dönmesini gerektiren önemli bir durum olduğunda ise elverişli bir zamanda hastalık süresi kadar yeniden izne çıkarılması gerekecektir¹⁹⁶.

4. Mazeret İzni Kapsamında Olan Süreler

İşçiye yıllık izin süresine denk gelen evlenme, doğum, ölüm, doğal afet, seminer vb. diğer nedenlerle verilen ücretli ya da ücretsiz izinlerin yıllık izin süreleri ile çakışması halinde yıllık izin sürelerinden sayılmaması ve bu izin günleri kadar işçinin yıllık iznine ekleme yapılması gerekmektedir¹⁹⁷.

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 süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından

¹⁹¹ Ekonomi, s.356; Tulukçu, s.323; Aksi yöndeki görüş için bkz. Çöğenli, s.134.

¹⁹² Ekonomi, s.356; Çöğenli, s.134; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.358; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.818.

¹⁹³ Çöğenli, s.135 vd.; Ekonomi, s.347; Tulukçu, s.325; Çil, s.2818.

¹⁹⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.811; Çil, s.2818.

¹⁹⁵ Ekonomi, s.347; Tulukçu, s.325; Çil, s.2818.

¹⁹⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.811; Tulukçu, s.325.

¹⁹⁷ Ekonomi, s.347; Çöğenli, s.141; Tulukçu, s.326; Duman, s.174.

kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir (İşK Ek m. 2).

C. Yıllık Ücretli İzin Süresinden Sayılan Süreler

1. Çalışılmayan Cumartesi Günü

Uygulamada haftalık en fazla kırk beş saat olabilecek çalışma sürelerinin hafta içi günlere bölündüğüne ve cumartesi çalışma yapılmadığına rastlanmaktadır. Çalışılmayan cumartesi günleri niteliği itibarıyla hafta tatili değil, iş günüdür. Bu nedenle cumartesi günleri yıllık izin süresinden sayılır ve bu günlere rastlayan yıllık izin süreleri ayrıca eklenmez¹⁹⁸. Ancak iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile bu sürenin yıllık izin süresine ekleneceği kararlaştırılarak izin süresinin artırılmasına karar verilebilir¹⁹⁹. İfade etmek gerekir ki cumartesi gününün akdi tatil günü olduğu işyerlerinde işçinin hafta başından itibaren beş gün yıllık ücretli izin kullanmayı talep etmesi halinde cumartesi günü izin süresine eklenmeyecek, işçinin pazartesi ve cuma günleri dahil olacak şekilde izin kullanmak suretiyle yıllık iznini beş gün ile sınırlı olacak şekilde tükettiği kabul edilecektir.

2. Grev ve Lokavtta Geçen Süreler

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu m.67/1 hükmünde kanuni grev ve lokavt süresince iş sözleşmesinin askıda olacağı düzenlenmiş olduğu için greve katılan veya lokavta uğramış olan işçiler, yıllık ücretli izin hakkını grev ve lokavtın bitimini müteakip kullanabilir²⁰⁰. 6356 sayılı Kanun'un mutlak emredici nitelikteki m.67/3 hükmünde ise grev ve lokavt süresince iş sözleşmesi askıya alınan işçilere ücret ve sosyal haklarının ödenemeyeceği düzenlenmiş olduğundan, yıllık ücretli izin hakkının “ücretli” olması sebebiyle tarafların aksini kararlaştırarak yıllık ücretli izin hakkının kullandırılabilceğini düzenlemesi geçersizdir²⁰¹.

¹⁹⁸ Çöğenli, s.133; Ekonomi, s.344; Süzek, *İş Hukuku*, s.695; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.809-810; Tulukçu, s.328; Belirtmek gerekir ki Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması sonrasında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ile uyuşmazlık konusu hususlar görüşülerek birçok konuda uygulamanın birleştirilmesine karar verilmiştir. Bu konular arasında, hafta tatili günü olarak kararlaştırılan cumartesi gününün yıllık izin hesabında nasıl değerlendirileceği sorunu da ele alınmış, kural olarak cumartesi gününün işgünü olduğu ve akdi tatil günü olarak cumartesi günlerinin yıllık izin süresine eklenemeyeceği belirtilmiş, ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesinde hafta tatili olarak eklenen cumartesi gününün yıllık izin hesabında iş günü olarak sayılacağı veya izin süresinden düşülmeyeceği şeklinde açık bir kural var ise, bu hüküm geçerli sayılması gerektiği yönünde ilke karar alınmıştır.

¹⁹⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s.695; Tulukçu, s.328.

²⁰⁰ Çöğenli, s.131; Bingöl, s.68.

²⁰¹ İhtar Urhanoglu, *Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, 1. Bası, Ankara: Yetkin Yayınları, 2020, s.173; Tulukçu, s.329.

Öte yandan işçinin greve katılmaması yahut 6356 sayılı Kanun m.65/m.67 gereği zorunlu olarak grev ya da lokavta katılamayacak işçilerden olması halinde grev ve lokavtın işçinin yıllık ücretli izin hakkını kullanmasına bir etkisi olmayacak, işçi yıllık ücretli izin hakkını kullanabilecektir²⁰².

IV. YILLIK ÜCRETİ İZİN TALEBİ VE KARŞILANMASI

Çalışmamızın önceki bölümlerinde incelenen yıllık ücretli izne hak kazanmaya ilişkin koşulların gerçekleşmesi halinde işçi, İş Kanunu m.53'te öngörülen süreler kadar ücretli olarak izne çıkarılmasını talep edebilecektir. Kanunun m.54/4 hükmünde işçinin hak kazandığı yıllık ücretli izin hakkının gelecek hizmet yılı içerisinde kullandırılacağı düzenlenmiş, bu iznin nasıl talep edileceği ve ne zaman ne şekilde kullandırılacağına ilişkin detaylı düzenlemeler ise yönetmelik hükümleri ile ortaya konulmuştur.

A. İzin Talebi

Yıllık ücretli izin hakkına ilişkin koşulları gerçekleştiren ve izne hak kazanan işçi kendiliğinden izne ayrılamaz. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin "İzin İsteği ve Verilmesi" kenar başlıklı 8. maddesinde yıllık ücretli izne hak kazanan işçinin; adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini belirterek işverenden yıllık izin isteminde bulunması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Yönetmeliğin 7. maddesinde ise bu yazılı talebin, iznin kullanılmak istendiği tarihten en az bir ay öncesinde işverene iletilmesi gerektiği belirlenmiştir. Zira işyerinde izin kullanılması işin ve işyerinin düzeni ile yakından ilgilidir, işverenin çalışma koşulları ile işin yoğunluğunu nazara alarak yönetim hakkı çerçevesinde işçilerin yıllık ücretli izin haklarını ne zaman kullanacaklarını düzenleyebilir²⁰³. Ancak işverenin yıllık ücretli izni niteliğine uygun biçimde, iyiniyet kuralları çerçevesinde ve eşitlik ilkesini gözeterek kullandırması gerekir²⁰⁴. Bu çerçevede işçinin yaz aylarında izin kullanma talebinin karşılanmayarak sürekli kış aylarında izin kullandırılması, izin taleplerinin diğer işçilere nazaran daha sonra karşılanması gibi hallerde işverenin yönetim hakkına dayanması mümkün olmayacaktır.

İşçinin kendiliğinden yıllık ücretli izne çıkması iş görme borcunun ihlali anlamına gelecek ve işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetme hakkı bulunacaktır²⁰⁵. Nitekim

²⁰² Tulukçu, s.329 vd.; Duman, s.179; Urhanoğlu, s.173 vd.

²⁰³ Çöğenli, s.145; Caniklioğlu, s.1158; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.384.

²⁰⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.813.

²⁰⁵ Caniklioğlu, s.1158.

Yüksek Mahkeme'ye göre de, "...yıllık izin zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan, işçinin kendiliğinden ayrılması söz konusu olmaz. İşçinin yıllık iznini kullandığını belirterek işyerine gelmemesi, işverence izinli sayılmadığı sürece devamsızlık halini oluşturur."²⁰⁶. Yine işyerinde eskiden bu şekilde bir uygulamanın var olmasının da sonuca bir etkisi olmayacak, devamsızlık nedeniyle işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir²⁰⁷.

İşçinin yıllık izne hak kazandıktan sonra yasal hükümlere uygun olarak yıllık ücretli izin hakkını kullanmak istediğini işverene iletmesi durumunda, işyeri düzenine ilişkin herhangi bir zorunluluk olmamasına rağmen işveren izni kullandırmayacağını açık ve kesin bir şekilde bildirir ise işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir²⁰⁸.

Öte taraftan işçinin herhangi bir sebeple en az bir ay öncesinde yıllık ücretli iznini kullanmak istediğini bildirmemesi bu hakkından feragat ettiği yahut işverenin yıllık ücretli izni kullandırmaktan imtina edebileceği anlamına gelmez, işverenin kendisinin belirleyeceği bir vakitte işçiye yıllık ücretli izni kullandırması gerekir²⁰⁹.

B. Yıllık Ücretli İzin Kullanılma Zamanı

İş Kanunu m.54/4'te işçinin yıllık ücretli iznini gelecek hizmet yılı içerisinde kullanacağı hüküm altına alınmıştır. Kanun'da "gelecek hizmet yılı" olarak ifade edilen bu sürenin izne hak kazanılan tarihten itibaren geçecek bir tam yıl olarak anlaşılması gerekmektedir²¹⁰. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde işçinin izin kullanma zamanı belirlenmiştir.

1. İşçinin Münferiden İzin Kullanımı

Yıllık ücretli izne hak kazanan işçinin izni kullanmak istediği tarihten en az bir ay önce işverene yazılı talepte bulunması gerekmektedir (YÜİY m.7/1). İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde yıllık izinler, izin kurulu²¹¹ tarafından hazırlanan ve işveren tarafından

²⁰⁶ Yarg. 9. HD., 07.10.2020, E. 2016/25512, K. 2020/10828, www.sinerjimevzuat.com.tr, (28.03.2021).

²⁰⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.813.

²⁰⁸ Caniklioğlu, s.1163; Tulukçu, s.344-345; Yarg. 9. HD., 13.02.2002, E. 2001/17459, K. 2002/2727, Duman, s.187.

²⁰⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.384; Tulukçu, s.342.

²¹⁰ Çöğenli, s.147; Duman, s.188.

²¹¹ İzin Kurulunun Oluşumu

Madde 15 — İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur.

onaylanarak işyerinde ilan edilen izin cetvellerine göre kullanılır (YÜİY m.16, m.19). İşçi sayısı yüzden az olan ve bu sebeple izin kurulu bulunması zorunlu olmayan işyerlerinde ise işveren veya işveren vekili veya bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından izin kurulunun görevleri yerine getirilir (YÜİY m.18).

İzin kurulu ya da izin kurulu yerine geçenler işçinin izni talep ettiği tarih aralıklarında işçiyi izne çıkarmak zorunda değilse de izin çizelgesini oluştururken işçinin talebini ve iş durumunu dikkate almalıdır (YÜİY m.8/2). Nitekim izin kurulu ve izin kurulunun görevlerinden birisi izin çizelgelerini oluştururken işçilerin kıdemlerini ve izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde bulundukları zorunluluk veya engelleri göz önünde bulundurmalarıdır (YÜİY m.16/1-b). Yargıtay da yıllık iznin işyerinin gereklerine uygun olarak ve mümkün olduğunda işçinin talebi doğrultusunda kullanılması gerektiğini, işverenin bu hususta yönetim hakkını kötüye kullanmasının kanun karşısında korunmayacağını belirtmektedir²¹².

Birden fazla işçinin izin talebi aynı tarihe rastlar ise işçilerin işyerindeki kıdemleri ve bir önceki yıl yıllık ücretli izin kullandıkları tarihler nazara alınarak öncelik durumu belirlenmek suretiyle işçiler izne çıkarılır (YÜİY m.8/3).

Tarafların önceden iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut personel yönetmeliği ile işçinin yıllık izne çıkacağı tarih aralığını bir takvime bağlaması da mümkündür. Bu halde çalışma düzenini bozmamak için işçi izne ayrılmadan önce işverene bilgi vermek suretiyle kararlaştırılan tarihte iznini kullanabilecektir²¹³.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.15 uyarınca işçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren temsilcisinin başkanlığını yaptığı; işveren veya işveren vekilini temsilen

Kurula işveren temsilcisi başkanlık eder. Kurulun başkanı dışında kalan işçi üyeleri ve yedekleri işyerinde varsa, işyeri sendika temsilcileri tarafından seçilir.

Sendika temsilcileri seçilmemiş işyerinde izin kurulunun işçi üyeleri ve yedekleri, o işyerindeki işçilerin yarısından bir fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir. İzin kurulu başkanı ile üye ve yedekleri işyerinde işveren tarafından ilan edilir. Asil üyelerin yokluğunda yedeklerin biri başkanın çağrısı üzerine toplantıya katılır.

Herhangi bir nedenle eksilen üye ve yedekler aynı şekilde tamamlanır. İzin kurulu üyelerinin seçimi iki yılda bir yapılır. Yeni izin kurulu üyeleri seçilinceye kadar eski kurul üyeleri görevine devam eder.

Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girmesinden sonra yeni açılacak işyerlerinde seçim, işyerlerinin faaliyete geçtiği tarihi takip eden bir yıl içerisinde yapılır.

²¹² Yarg. 22. HD., 12.12.2013, E. 2013/497, K. 2013/28873, Çil, *Koronavirüs*, s121, 127-128.

²¹³ Duman, s.196.

bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur. Bu kurulun görev ve yetkileri Yönetmeliğin 16. maddesinde şu şekilde öngörülmüştür: “a) İşçiler tarafından verilip işveren veya işveren vekili tarafından izin kuruluna iletilen izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak, b) İzin çizelgelerini; işçilerin kıdemlerini, izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde bulundukları zorunluluk veya engellerini, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak hazırlamak, c) İşçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikayetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve ilgili işçiye bildirmek, d) Her yıl ücretli izinlerin daha yararlı geçirilebilmesi için kamplar ve geziler düzenlemek, bu konuda alınması mümkün olan tedbirleri araştırmak ve işverene tekliflerde bulunmak.”

İzin kurulu görevlerini yerine getirmek için yıllık izin çizelgeleri hazırlanırken ve gerektiğinde başkanın çağrısı ile iş saatleri içerisinde toplanır (YÜİY m.17). Kurulun hazırlaması gereken izin çizelgesinde kişinin adı soyadı, sicil numarası, işe giriş tarihi, yıllık izne hak kazandığı tarih, işyerinde çalışma süresi, izin günleri sayısı, yol izni günleri sayısı, iznin başlama tarihi, iznin sona ereceği tarih bulunur (YÜİY m.18). İşveren izin kurulu tarafından hazırlanarak onayına sunulan izin cetvelini aynen kabul edebileceği gibi, haklı gerekçeleri bulunması kaydı ile yönetim hakkı çerçevesinde cetvelde değişiklik yapılmasını isteme hakkına sahiptir²¹⁴.

Son olarak belirtmek gerekir ki zorunlu bir sebep olmamasına rağmen yıllık izin sürelerinin kullanılmayarak biriktirilmesi ve birleştirilerek sonraki yıllarda kullanılması şüphesiz yıllık ücretli izin hakkının amacına ve kanuna aykırılık teşkil edecektir, fakat bu sebeple işçinin izin hakkını kaybettiği söylenemeyecektir²¹⁵.

2. Toplu İzin Kullanımı

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.10'da işçilerin aynı zamanda izne çıkarılmasına ilişkin toplu iznin esasları düzenlenmiştir. Mezkûr hüküm uyarınca Nisan başı ile Ekim sonu arasındaki bir sürede işveren ya da işveren vekilinin işçilere toplu izin kullandırması mümkündür. İşyerinde toplu izne gidilmesi halinde izin kurulu izin çizelgelerini, toplu izne çıkacak işçiler aynı anda izne başlayacak ve Kanunun 53. maddesindeki izin sürelerine ve yol izni isteklerine göre her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek biçimde düzenleyecek ve ilan edecektir (YÜİY m.10/2). Madde hükmünde izin kurulundan bahsedilmiş olması

²¹⁴ Caniklioğlu, s.1160; Duman, s.199.

²¹⁵ Ekonomi s.349; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.810; Caniklioğlu, s.1147-1148;

yanılmamalıdır, yönetmelikte sayı koşulu öngörülmemiş olduğu için kaç işçi çalıştığı fark etmeksizin her işyerinde toplu izin verilebilir²¹⁶. Bu durumda izin kurulu bulunmayan işyerlerinde yönetmelik uyarınca gerçekleştirilmesi gereken işlemler işveren ya da işveren vekili tarafından yerine getirilecektir.

İşyerindeki tüm işçiler yönünden toplu izin verilebileceği gibi yalnızca bir kısım işçilerin toplu izne çıkarılması da mümkündür (YÜİY m.10/1). Ayrıca işyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donatım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu işlerin yürütülebilmesi için yeterli sayıda işçi toplu izin uygulamasının dışında tutulabilecek, bu işçilerin yıllık ücretli izinleri toplu izin döneminden önce veya sonra istedikleri bir tarihte verilecektir (YÜİY m.11). Öğretide bu işçilerin izin taleplerinin işverence aynı şekilde karşılanmak zorunda olduğu, işverenin yalnızca önemli hallerde iznin kullanma tarihinde değişiklik yapmasının mümkün olduğu kabul edilmektedir²¹⁷. Ayrıca toplu izne çıkarılmayacak işçiler belirlenirken yalnızca o nitelikteki işi yapan işçilerin seçilmesine dikkat edilmesi ve salt işin yürütümü için gerekli olan işçilerin toplu izin uygulamasının dışında bırakılması hükmün lafzına ve amacına uygun olacaktır²¹⁸.

Toplu izin kurumu yalnızca yıllık izin ücretine hak kazanan işçiler için düzenlenmiş değildir. Toplu iznin uygulandığı tarihte henüz bir yıllık bekleme süresini doldurmamış ve yıllık ücretli izne hak kazanmamış olan işçilerin de işveren ya da işveren vekili tarafından diğer işçilerle birlikte izne çıkarılması mümkündür (YÜİY m.10/3). Bekleme süresini tamamlamamasına rağmen toplu izne dahil edilerek izin kullandırılan işçilerin gelecek yıllarda hak kazanacakları izin tarihleri bu durumdan etkilenmeyecek, sonraki yıllarda yıllık izne hak kazanacakları tarih yine genel esaslara göre belirlenecektir (YÜİY m.10/3). Yani bu işçiler sonraki yıllarda toplu izne çıkarılmaz ise yıllık izin hakkının doğumu için geçmesi gereken bir yıllık bekleme süresi, toplu izni kullandıkları tarihine göre değil; genel hükümlere göre yıllık izne hak kazandıkları tarih esas alınarak hesaplanacaktır²¹⁹.

3. Özel Okul Öğretmenlerinin İzin Kullanımı

Özel okul öğretmenlerinin yıllık ücretli izinlerini kullanma usulüne ilişkin 5580 sayılı Özel Eğitim Kurumları Kanunu²²⁰ ve MEB Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği'nde²²¹

²¹⁶ Çöğenli, s.150; Duman, s.205.

²¹⁷ Çöğenli, s.150.

²¹⁸ Çöğenli, s.150-151; Tulukçu s.349; Duman, s.207.

²¹⁹ Çöğenli, s.150; Tulukçu, s.348-349; Duman, s.207.

²²⁰ RG, 14.02.2007, 26434.

hüküm bulunmamakla birlikte, yönetmeliğin 68. maddesinde yönetmelikte yer almayan hususlarda, resmi benzeri kurumların mevzuat hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Millî Eğitim Bakanlığı İzin Yönergesi'nde ise öğretmenlerin yaz ve dinlenme tatillerinde izinli sayıldıkları, ayrıca yıllık izin verilmeyeceği hüküm altına alınmıştır (MEB m.7/9). Bu çerçevede özel okul öğretmenleri ayrıca yıllık izin kullanmayacak, yaz tatilleri ile dinlenme tatilleri yıllık ücretli izin yerine geçecektir. Nitekim Yargıtay da bir kararında özel okul öğretmenin okulların tatil olduğu yaz sezonunda fiilen çalışıp çalışmadığı, idari görevde olup olmadığı araştırılmadan yıllık ücretli izin kullanmadığı gerekçesi ile yıllık izin ücreti talebini haksız bulmuştur²²².

Belirtmek gerekir ki uygulamada özel okul işverenlerinin öğretmenlerin iş sözleşmesini yaz tatili arifesinde, karne gününde vs. kötüniyetli olarak feshettikleri görülmektedir. Kanaatimizce bu tür fesihlerde özel okul öğretmenin yıllık izin talebinin olamayacağı kabul edilmemeli, son yıla ilişkin yıllık ücretli izne hak kazandıkları kabul edilerek kıdemleri doğrultusunda yıllık izin ücretine hükmedilmelidir.

4. Avans İzin Kullanımı

Yıllık ücretli izin hakkına ilişkin koşulları gerçekleştiren ve izne hak kazanan işçi kural olarak gelecek hizmet yılı içerisinde işverenin yönetim hakkı çerçevesinde vereceği izin ile yıllık ücretli izin hakkını kullanacaktır. Henüz asgari bekleme süresini tamamlamayan işçinin ise yıllık ücretli izin hakkı bulunmamaktadır. Ancak koronavirüs sebebiyle yaşanan pandemide avans izin kullandırılması önemli bir başlık olarak karşımıza çıkmıştır. Nitekim Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bir genelgesinde²²³ yaşanan pandemi sebebiyle iş sözleşmelerinin feshini önlemek ve istihdamı devam ettirebilmek amacıyla avans mahiyetinde izin kullandırılacağı belirtilmiştir²²⁴.

Kar, koronavirüs sebebiyle üretime ara verilerek işçiye avans niteliğinde yıllık izin verilmesinin ancak işçinin kabulü ile ve bir sonraki hizmet yılının yıllık ücretli izin süresi ile sınırlı olmak şartıyla olabileceğini, daha sonraki yıllara ilişkin iznin ise İş Kanunu m.56/3'te

²²¹ RG, 20.03.2012, 28239.

²²² Yarg. 9. HD. 20.03.2018, E. 2017/3722, K. 2018/5762, www.sinerjimevzuat.com.tr, (20.05.2021)

²²³ Belirtmek gerekir ki 21.04.2021 tarih 31461 sayılı Resmi Gazetede 73 sayılı "Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kurulması ile Kamu Personel İşlemlerinin Yürütülmesine İlişkin Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi" yayımlanarak Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ayrı ayrı kurulmuştur. Ancak genelgenin çıkarıldığı tarihte bakanlık ismi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'dır.

²²⁴ Çil, *Koronavirüs*, s.121.

öngörülen bir bölümü on günden aşağı olmamak kaydıyla bölünebilme kuralını ihlal etmemek şartıyla sınırlı olarak tanınabileceğini savunmaktadır²²⁵.

Çil ise, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde yalnızca toplu izin uygulaması için avans izin kullanımının düzenlenmiş olduğunu, başkaca avans izin kullanımının mümkün olmayacağını, ancak salgının etkilerinin sosyal taraflarca dengeli paylaşımı için sınırlı çerçevede avans izin kullanımının kabul edilebileceğini savunmaktadır. Bu sınırlamalar için ise birkaç çözüm yöntemi önermektedir: İlk çözüme göre, İş Kanunu m.56/3'te iznin bir bölümünün on günden az olamayacağına ilişkin kural avans izin kullanımında da gözetilmeli ve bu on günlük süre tıpkı saklı pay gibi işçinin saklı izin hakkı olarak kabul edilerek korunmak suretiyle, takip eden yıllara ilişkin avans izin kullanılacaksa bu saklı paya dokunulmamalıdır. İkinci çözüm önerisine göre ise avans izin kullanımı yalnızca içinde bulunulan yıl ile sınırlı tutulmalı, örneğin işe giriş tarihi Temmuz olan işçinin yıllık izin hakkı bir sonraki Temmuz ayında doğacak on dört günle sınırlı olarak avans izin kullanılabilmesi mümkün olmalıdır. Son çözüm önerisine göre ise ilk iki çözüm birlikte ele alınmalı ve içinde bulunulan yılda işçi izne hak kazanmamış olsa dahi işçinin o yılın iznini avans olarak kullanması mümkün olmalı, sonraki yıllar için ise on günlük saklı izin payına hanel gelmemek şartıyla avans izin kullanımı imkân dahilinde olmalıdır²²⁶.

Keser'e göre ise işverenlere geçici süreyle işçileri ücretsiz izne çıkarma hakkının dahi verildiği bu olağanüstü salgın döneminde, iş sözleşmesinin feshi yoluna gitmemek ve mevcut durumu atlatmak için işçinin talebi dışında işverenin işçiyi zorla yıllık ücretli izne çıkarmasını veya avans olarak yıllık izin kullandırmasını kabul etmek gerekmektedir²²⁷.

Manav Özdemir ise yıllık ücretli iznin avans olarak kullanılabileceğine ilişkin bir yasal düzenlemenin bulunmadığını, işçinin izni avans olarak kullanması halinde bir sonraki yıl izin kullanamayacağı için dinlenme hakkının ihlal edilmiş olacağını ve ayrıca bir sonraki yıl iş sözleşmesinin devam edip etmeyeceği de belirsiz olduğu için muhtemel sorunların

²²⁵ Bektaş Kar, **Zorlayıcı Nedenlerin İş Hukukuna Etkisi**, 14.04.2020 tarihli yayın, <https://www.youtube.com/watch?v=TsK3rEadV8A>, (Erişim Tarihi: 10.04.2021).

²²⁶ Çil, *Koronavirüs*, s.121-123; Şahin Çil, **7244 Sayılı Kanun'un İş Hukukuna Etkileri ve Zorlayıcı Nedenler**, 21.04.2020 tarihli yayın, <https://www.youtube.com/watch?v=b-EhknZeaAI>, (Erişim Tarihi: 10.04.2021).

²²⁷ Hakan Keser, "Korona Virüs (Covid-19) Özelinde Bir Salgın Durumunda İş Mevzuatı Kapsamında İşçi ve İşverenin Kullanabileceği İzin, Esnek Çalışma Süreleri ve Fesih Hakları Üzerine Bir Değerlendirme", **LİSGHD**, C.17, S.65, (2020), s.46.

çıkacağını belirterek salgın sürecinde yıllık ücretli iznin avans olarak kullandırılmaması gerektiğini savunmaktadır²²⁸.

Kanaatimizce salgın döneminde pandeminin ortaya çıkardığı yükün taraflarca hakkaniyetli paylaşılması gerektiği gözetilmeli, gelecek hizmet yılının izin süresi ile kısıtlı olmak üzere işverenin avans olarak ücretli izin kullandırabileceği kabul edilmelidir. Öte taraftan henüz yıllık ücretli izne hak kazanmayan işçinin zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde, işveren hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise işçiye avans olarak yıllık ücretli izin kullandırmasının önünde bir engel olmadığı kanaatindeyiz. Ancak avans izin kullanımı her halükârda sınırsız uygulanmamalı ve yıllık izin kurumu ortadan kaldırılmamalıdır. Nitekim çok fazla avans izin kullandırılarak işçinin gelecek yıllardaki izin haklarının önceden tüketilmesi ve bu şekilde takip eden yıllarda işçinin yıllık dinlenme hakkının ortadan kaldırılması anayasal dinlenme hakkına aykırı olacaktır. Bu çerçevede yönetmelikte öngörülen toplu izin uygulamalarında henüz izne hak kazanmayan işçilere takip eden yılın izin hakkının avans olarak kullandırılmasının kıyas yoluyla ölçü olarak kabul edilmesi makuldür. Zira gelecek yılın izin hakkının kullanılması işçinin suiistimaline sebebiyet verecek aşırılıkta da değildir. Bu sebeple en fazla bir sonraki yılın izin hakkını kullanmak kaydıyla pandemi döneminde zorunluluk gerekçesiyle ve ayrıca işçinin zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması durumunda avans izin kullanılması imkân dahilinde olmalıdır.

C. İzin Kural Olarak Bölünmeden Kullandırılması

İşçinin anayasal dinlenme hakkının tam olarak sağlanması ve yıllık ücretli izin hakkı ile murat edilen dinlenme amacının tam olarak gerçekleşebilmesi için işçinin kıdemine göre artacak şekilde düzenlenmiş olan yıllık ücretli izin süresince iznini kullanması, bu sürenin bölünmemesi gerekir. Nitekim İş Kanunu m.56/1 yıllık izin sürelerinin işveren tarafından bölünemeyeceği, m.56/2 hükmünde ise yıllık ücretli izin süresinin sürekli olarak yani kesintisiz olarak kullandırılmasının zorunlu olduğu düzenlenmiştir.

Kanun koyucu İş Kanunu m.56/3'te bölünmezlik kuralının istisnasını düzenlenmiş; tarafların anlaşması koşulu ile bir bölümü on günden az olmayacak şekilde iznin bölünmesine olanak sağlanmıştır. Esasen kanunun ilk düzenlemesinde tarafların anlaşması halinde bir bölümü on günden az olmayacak şekilde iznin en çok üçe bölünebileceği düzenlenmiş ise de 6704 Sayılı Kanun'un 16. maddesi ile 14.04.2016 tarihinde maddede değişiklik yapılarak en

²²⁸ A. Eda Manav Özdemir, "Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi", *Sicil Dergisi*, S.43, (2020), s.136.

çok üçe bölünmeye ilişkin sınırlama kanundan çıkarılmıştır. Mevcut düzenlemede bölünme sayısına ilişkin bir sınırlama bulunmamakla birlikte bölünecek sürelerden bir tanesinin en az on gün olacağı şeklinde sınırlama korunmaktadır. Bu düzenleme nispi emredici nitelikte olduğu için tarafların anlaşarak on günlük süreyi işçi lehine artırbilmeleri mümkündür²²⁹.

Kanunun 53. maddesinde öngörülen asgari yıllık ücretli izin sürelerinin iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmeleri ile artırılması halinde iznin bölünmesine ilişkin hüküm aynen geçerli olmaya devam edecek, taraflar artırılmış izin sürelerinin de ancak bir parçasının en az on gün olması koşuluyla bölünmesini kararlaştırabilecektir²³⁰.

Açıklandığı üzere Kanun'da yıllık ücretli izin sürelerinin tarafların anlaşması ve bir parçasının en az on gün olması şartıyla bölünmesi kabul edilmiş ise de Yargıtay'ın işçinin daha kısa süreli izin taleplerinin işveren tarafından kabul edilmesini geçerli saydığı kararları vardır. Nitekim Yüksek Mahkeme, *“Yıllık izin hesabında 10 günden az olan süreler bilirkişi hesabında kullanılan izin süreleri olarak dikkate alınmamıştır. Ancak 10 günden az sürelerle yıllık izin kullanma taleplerinin davacı işçiden geldiği anlaşılmakla dilekçede belirtilen süreler 10 günden az olsa da yıllık izinden mahsup edilmelidir.”*²³¹ şeklinde karar vermiştir. Bir başka kararda ise Yüksek Mahkeme işçinin talebi ile on günden az sürelerle izin kullanılması halinde bu sürelerle ait ücretin sözleşme sona erince işçi tarafından talep edilmesinin dürüstlük kuralına aykırı olacağına karar vermiştir: *“4857 sayılı Yasanın 56/3. maddesine göre yıllık izin sürelerinin 10 günden aşağı bölünemeyeceği belirtilmiştir. Ancak, 10 günden az sürelerle yıllık izin kullanma taleplerinin davacı işçiden geldiği anlaşılmakla TMK'nın 2. maddesine göre herkes haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uymak zorunda olduğundan ve bir hakkın kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumayacağından süreler 10 günden az olsa da yıllık izinden mahsup edilmelidir.”*²³². Ancak Yargıtay'ın aksi yönde kararları da mevcuttur. Nitekim Yüksek Mahkeme aksi yöndeki bir kararında kanuna aykırı şekilde 10 günden az süreli verilen ücretli izinlerin yıllık ücretli izin olamayacağını, mazeret izni olarak kabul edilmek suretiyle yıllık izinden mahsup edilmemesi gerektiğini belirtmiştir: *“Yasal düzenlemede ücretli izinlerin tarafların anlaşması ile 1475 sayılı Kanun döneminde 12 gün 4857 sayılı Kanun döneminde 10 günden az olmamak üzere bölünebileceği*

²²⁹ Duman, s.213.

²³⁰ Tulukçu, s.352; Duman, s.214.

²³¹ Yarg. 9. HD., 17.01.2012, E. 2009/28233, K. 2012/569; Benzer yönde Yarg. 9. HD., 01.10.2020, E. 2016/25164, K. 2020/10155, www.sinerjimevzuat.com.tr, (28.03.2021).

²³² Yarg. 7. HD., 21.01.2014, E. 2013/17206, K. 2014/692, www.sinerjimevzuat.com.tr, (28.03.2021).

öngörülmüştür. Ancak somut olayda gerek 1475 sayılı Kanunun 52/2. gerekse 4857 sayılı Kanunun 53. maddesine uygun bir ücretli izin kullanımı bulunmamaktadır. Yıllık ücretli izin hakkı anayasal bir hak olup uluslararası sözleşmelerle korunmuştur. 1475 sayılı Kanunun 52/2.fıkrasında belirtilen şekilde 12 günden az, 4857 sayılı Kanunun 56/3. maddesindeki düzenlemeye aykırı olarak 10 günden aşağı verilen ücretli izinler işçinin dinlenme hakkını tam olarak kullanmasını engeller. Somut olayda dosya kapsamında davacı imzalı yıllık izin talep formlarında genellikle birer günlük izin talep edildiği, birinde iki gün, bir diğerinde de ise yarım gün şeklinde izin taleplerinin olduğu görülmektedir. Öte yandan davacının yıllık ücretli izinlerinin işverence kullandırılmadığı da açıktır. Bu durumda yıllık izin mahiyetinde olmayıp mazeret izni niteliğinde olan izin sürelerinin yıllık izin süresinden mahsubu hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”²³³.

Kanaatimizce işçiden gelen daha kısa süreli izin kullanma taleplerinin işverenlerce çok nadir ve gerekli durumlarda kabul edilmesi mümkün görülebilir. Aksi takdirde İş Kanunu m.56 hükmünün amacı bu şekilde ortadan kaldırılabilecektir. İşverenlerin bu taleplerin işçinin uzun süre dinlenmesinden sağlayacağı menfaate aykırı olduğunu gözeterek işçinin izin talebinde başka bir yüksek menfaatinin bulunup bulunmadığı da incelenmek suretiyle kabul etmesi gerekir. İşverenlerin bu şekilde hareket etmesi işçiyi koruma ve gözetme borcuna uygun olacağı gibi iznin bölünmezliğine ilişkin m.56 hükmünün amacına da uygun olacaktır.

Yıllık ücretli iznin kanuna uygun olarak bölünmek suretiyle kullanılması halinde bölünen süreler arasında ne kadar bir süre olabileceği kanunda düzenlenmemiştir. Çöğenli kanunda öngörülen asgari sınırın kullandırılması halinde bunu aşan kısmın ertelenebileceğini kabul etmektedir²³⁴. Tulukçu ve Duman ise bunun dinlenme hakkının amacına aykırı olacağını, iznin bölünmesinin istisna olduğunu, kalan sürenin ileriki yıllara sarkmasının işçi aleyhine bir durum olduğunu, bu şekilde bir uygulamanın İş Kanunu m.103 gereği işverenin idari yaptırıma maruz kalmasına neden olabileceği gibi objektif ve haklı bir sebep olmadan iznin aynı yıl içerisinde kullandırılmaması sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshederek izin ücretini talep etme hakkının da olacağını savunmaktadır²³⁵. Kanaatimizce de iznin bölünmesi istisnadır, iznin bölünerek asgari on gün sürenin kullandırılması bakiye sürenin gelecek yıllarda kullandırılması için geçerli ve yeterli bir sebep değildir, aynı hizmet yılı içerisinde bakiye süre de kullandırılarak işçinin dinlendirilmesi gerekir.

²³³ Yarg. 22. HD., 12.02.2019, E. 2016/5916, K. 2019/3084, www.sinerjimevzuat.com.tr, (14.06.2021).

²³⁴ Çöğenli, s.153.

²³⁵ Tulukçu, s.353; Duman, s.217.

Yıllık ücretli izin hakkının bölünerek kullandırılması halinde işçiye şartları bulunması halinde her bir parça için yol izni verilip verilmeyeceği hususunda kanunumuzda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak kanun koyucu ücretsiz yol izninin düzenlendiği m.56/6 hükmünde “yıllık ücretli izinlerini” şeklinde çoğul ibare kullandığı için ücretsiz yol izninin yekûn halde kullanılan yıllık ücretli izne hasredildiği kabul edilmemeli, bölünerek kullanılan yıllık ücretli izinlerde de ücretsiz yol izninin şartları oluşmuş ise izin verilmelidir²³⁶.

Son olarak ifade etmek gerekir ki çocuk ve genç işçilerin yıllık ücretli izinlerinin bölünmesine ilişkin olarak Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik²³⁷ m.10 hükmünde İş Kanunu m.56 hükmünden farklı, çocuk ve genç işçilerin²³⁸ lehine bir düzenleme yapılmıştır. Mezkûr hüküm uyarınca çocuk ve genç işçilerin en az yirmi gün olacağı belirlenen yıllık ücretli izinleri yararlarına olduğu hallerde istekleri üzerine en fazla ikiye bölünerek on gün, on gün şeklinde kullandırılabilir.

V. YILLIK ÜCRETİ İZİNİN KULLANDIRILMASI ZORUNLULUĞU

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanması halinde gelecek hizmet yılı içerisinde yıllık ücretli izin hakkının kullandırılması gerekmektedir (İşK m54/4). İşveren işçiye hak ettiği yıllık ücretli izin haklarını kullandırmaya mecbur olduğu gibi, işçinin de izni kullanmaktan vazgeçme hakkı bulunmamakta, izni kullanma mecburiyeti bulunmaktadır²³⁹.

²³⁶ Tulukçu, s.354; Öğretide Duman, “Kanaatimizce yol izni süresinin planlanmasında da esas olması beklenen işçinin kıdemi ve izin talebinin özelliklerine göre değerlendirilecek olan iyiniyet kuralıdır. Örneğin 20 gün yıllık ücretli izin süresi bulunan işçinin iki parça halinde 10’ar gün izin kullanması durumunda ya da 14 günlük yıllık ücretli izin süresini 10 gün ve 4 gün olarak ikiye bölerek çalıştığı şehrin dışında geçirecek olan işçinin, her bir dönem için yol izni kullanması doğal karşılanacakken; 14 günlük izin süresini 10 gün, 2 gün ve 2 gün şeklinde üç parça halinde kullanmak istediğinde, 10 günlük izin süresi için yol izni hakkından söz edilebilecekken, 2’şer günlük yıllık ücretli izin sürelerine, yıllık izin süresinin üzerinde ek ücretsiz yol izin süresi verilerek neredeyse hak edilen toplam izin süresi kadar ücretsiz yol izin süresi talep edilmesi hakkaniyet prensibine ve dolayısıyla çalışma barışını zedeleyici bir yaklaşım olacaktır.” şeklinde görüş ileri sürmüştür, s.219.

²³⁷ RG, 06.04.2004, 25425.

²³⁸ Yönetmeliğe göre çocuk işçi 4 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi; genç işçi ise 5 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi ifade etmektedir.

²³⁹ Duman, s.220.

Yıllık ücretli izin hakkının kullandırılması yükümlülüğü mutlak emredici niteliktedir²⁴⁰. İzin kullanılması zorunluluğu karşısında iş ilişkisi müddetince işçiye fiilen yıllık ücretli izinleri kullandırılmalıdır; izinden vazgeçilmesi, tarafların anlaşarak iznin ücrete dönüşmesini yani satılmasını kararlaştırması yahut işçinin izin süresinde bir başka işte çalışması mümkün değildir. Aksi halde yıllık ücretli izin hakkına ilişkin yasal düzenlemeler ihlal edilecek, kurumun amacı da ortadan kalkacaktır.

A. İzinden Vazgeçilememesi, İzin Satılamaması

İş Kanunu m.53/2’de yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği açıkça düzenlenerek hüküm altına alınmıştır. İşçinin herhangi bir sebeple yıllık ücretli izin hakkını talep etmemiş olması işverenin işçiyi yıllık ücretli izne çıkarma borcundan kurtulması anlamına gelmeyeceği gibi, bu durum işçinin yıllık ücretli izin hakkından feragat ettiği anlamına da gelmeyecektir²⁴¹.

İşçinin işe iade davası neticesinde yeniden çalışmaya başlaması halinde iş ilişkisi kesintisiz devam ettiğinden işçinin işverenin talebi halinde daha önce ödenen yıllık izin ücretini iade etmesi gerekecek, izinden vazgeçilememesi ilkesi gereğince bu ücretin kullanılmayan izin sürelerine sayılması mümkün olmayacaktır²⁴². Ayrıca yukarıda da ifade ettiğimiz üzere işçinin önceki kıdem süresi yıllık izne hak kazanması bakımından dikkate alınacak olup işçinin önceki kıdem süresinin tasfiyesi de söz konusu olmayacaktır.

Anayasal dinlenme hakkının amacının gerçekleşmesi için işçinin fiilen izne çıkarılması gerekmektedir. Bu çerçevede iş ilişkisi devam ederken tarafların işçiye ücret ödenerek iznin tasfiye edilmesini yani iznin satılmasını kararlaştırması da mümkün değildir²⁴³. Nitekim Yargıtay da “İzin hakkı kamu düzeniyle ilgili olup, karşılığı paranın alınması suretiyle bu haktan vazgeçilmesi olanağı yoktur.” demek suretiyle iznin iş ilişkisi devam ederken ücrete dönüşmeyeceğine karar vermektedir²⁴⁴. Yüksek Mahkeme bir başka kararında da şu ibarelere vermiştir: “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. ...davacı ile ... Büyükşehir Belediyesi arasındaki iş ilişkisi devam ederken

²⁴⁰ Caniklioğlu, s.1147.

²⁴¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal; s.384; Tulukçu, s.342.

²⁴² Kayseri BAM 7. HD., 16.01.2020, E. 2019/252, K. 2020/58, www.sinerjimevzuat.com.tr, (29.03.2021).

²⁴³ Caniklioğlu, s.1148; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.384.

²⁴⁴ Yarg. 9. HD., 27.10.1997, E. 1996/18252, K. 1997/1166, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 384.

davacının izin ücreti alacağını talep etmesi mümkün değilken, Mahkemece izin ücreti alacağına hükmedilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”²⁴⁵.

Yargıtay’ın 1475 sayılı İş Kanunu döneminden beri uyguladığı iznin satılmazlığı ilkesine uygun içtihadı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile bir yasa hükmüne de dönüşmüştür. Kanuna göre işçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, işverenden alacağı para ve başka menfaatler karşılığında yıllık ücretli izin hakkından feragat edemez (TBK 425/2).

Yıllık ücretli izin hakkı anayasal dayanağı bulunan ve mevzuatımızda özel olarak korunan bir yasal haktır. Bu sebeple hiç şüphesiz iznin satılmazlığı ilkesi yıllık ücretli izin kurumunun yapısına uygundur. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi’nin aksi yöndeki şu kararı ise öğretide haklı olarak eleştirilmiş ve bu kararın yıllık iznin satılmazlığı yolundaki genel kuralı bozmayacağı ifade edilmiştir²⁴⁶: *“Davacının, hak ettiği bu yıllık iznini mutlaka izin olarak kullanma zorunluluğu bulunmayıp işverenle anlaşması halinde ve kendisinin istemesi halinde izin hakkının karşılığı ücret almak suretiyle de o yılın yıllık izin hakkını kullanmış sayılır. Somut olayda davacı hak ettiği 1 yıllık iznin karşılığının ödendiğini belirttiğinden davacının yıllık izin ücreti alacağı bulunmamaktadır. Bu sebeple davacının yıllık izin ücreti alacağı talebinin reddi yerine yanılığlı değerlendirmeye kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.”*. Mezkûr kararı eleştiren Alpagut yıllık ücretli iznin sağlık nedeniyle tanınan anayasal bir hak olduğunu, işçinin bir yıl boyunca çalışmasının sonucunda dinlenmesi amacıyla tanınan bu hakkın paraya çevrilmesinin mümkün olmadığını, işçinin rızasının bulunması ve hatta talepte bulunmasının da bu konuda etkisi olamayacağını, nitekim iş hukukunun koruma hukuku niteliği gereği birçok hususta nispi emredici hükümlerle işçinin kendisine karşı dahi korunması gerektiğini ifade etmektedir²⁴⁷.

B. İzinde Çalışma Yasağı

Yıllık ücretli iznin kullandırılması zorunluluğunun bir diğer görünümü ise işçinin izinde çalışmasının yasak olmasıdır. Yıllık ücretli izin hakkını kullanarak fiziken ve ruhen dinlenerek yenilenmiş şekilde yeni hizmet yılında çalışması hedeflenen işçinin yıllık izin süresince bir başka işte bedel karşılığı çalışması hiç şüphesiz kanunun amaçladığı tüm bu

²⁴⁵ Yarg. 9. HD., 06.04.2017, E. 2017/19421, K. 2017/6059, www.sinerjimevzuat.com.tr, (29.03.2021).

²⁴⁶ Yarg. 7. HD., 10.02.2014, E. 2013/20246, K. 2014/3500, Resul Kurt, “Yıllık Ücretli İzin Uygulamasında Özellikli Durumlar ve ‘İzin Satılmazlığı’”, **Mali Çözüm Dergisi**, (Eylül-Ekim 2017), s.62.

²⁴⁷ Gülsevil Alpagut, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2014**, 2. Bası, On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2017, s.93-94 (Kısaltma: İşin Düzenlenmesi).

unsurları ortadan kaldıracığı için işçinin kendi iradesine karşı dahi korunmasına karar verilmiş ve yıllık izinde çalışma yasağı düzenlenmiştir²⁴⁸. İşçinin yıllık izin süresinde bir başka işte bedel karşılığı çalıştığı anlaşıldığında işveren yıllık izin ücreti olarak ödediği ücreti işçiden iade alabilecektir (İŞK m.58).

İzinde çalışma yasağı esasen işçinin izinden vazgeçememesinin bir görünümüdür²⁴⁹. İşçi işvereni ile anlaşarak izin süresinde ücret karşılığı çalışamayacağı gibi izin müddetince bir başka yerde de ücret karşılığı çalışamayacaktır.

İşçinin yıllık ücretli izinde çalışma yasağının uygulanabilmesi için öncelikle işçinin kullandığı bir yıllık ücretli iznin varlığı aranmaktadır. İşçinin izinde çalışma yasağı yalnızca tam süreli iş ilişkilerinde değil kısmi süreli iş ilişkilerinde de geçerlidir²⁵⁰. Birden fazla işverene bağlı olarak kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçi, bekleme süresini tamamlamasıyla ilgili işyeri bakımından yıllık ücretli izne hak kazanacaktır. Ancak işçinin çalıştığı her işveren yanında farklı zamanlarda yıllık ücretli izin hakkını kullanması uygulamada sorunlara yol açabilecek, bir işveren yanında izinli iken izin süresinde diğer işverene iş görme edimini ifa etmesi gerebileceğinden işçi fiilen yıllık ücretli iznini kullanamamış olacaktır. İşçinin her işveren yanında izne ayrı ayrı hak kazanması halinde izni fiilen kullanabilmesi için aynı tarihin izin tarihi olarak belirlenmesi bu sorunu ortadan kaldırılabılır²⁵¹. Aksi takdirde birden fazla iş sözleşmesi ile kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışan işçilerin bir iş sözleşmesinden kaynaklı dinlenirken diğer bir sözleşmeden kaynaklı çalışması gerekebilecek ve bu sebeple yıllık ücretli izin hakkı ile amaçlanan ruhen ve bedenen dinlenme gerçekleşemeyecektir²⁵². Ancak kısmi süreli çalışan işçinin tüm izinlerin aynı zamana denk gelmesi imkânı yok ise yıllık ücretli izinde çalışma yasağının yalnızca izne çıkaran işverene özgülenen çalışma saatleri yönünden aranması ve diğer işverenlerin yanında çalışılan sürelerin yasak kapsamında düşünülmemesi gerekir²⁵³. Tulukçu kısmi süreli çalışan işçinin yıllık izin kullanırken ek kazanç elde etmek amacıyla yeni bir kısmi süreli çalışma akdi kurarak çalışmasının ise çalışma yasağı kapsamında olacağını savunmaktadır²⁵⁴.

²⁴⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.811; Duman, s.227.

²⁴⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.811; Tulukçu, s.354.

²⁵⁰ Tulukçu, s.355.

²⁵¹ Çöğenli, s.101; Tulukçu, s.275.

²⁵² Tulukçu, s.273-274.

²⁵³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.815-816; Bingöl, s.83; Tulukçu, s.355.

²⁵⁴ Tulukçu, s.355.

Yıllık ücretli izinde çalışmanın yasak olmasının diğer koşulu işçinin izin esnasında ücretli bir işte çalışıyor olmasıdır. Öğretide Çöğenli işçinin ücretli işte çalışma yasağının yalnızca hizmet akdi ile çalışıyor olma şeklinde anlaşılması gerektiğini, işçinin kendi işi de dahil kazanç getiren her türlü işte çalışmasının yasak kapsamında kabul edileceğini belirtmektedir²⁵⁵. Ancak işçinin yıllık ücretli izin esnasında bilabedel olarak bir tanıdığına, akrabasına vs. yardımcı olması halinde izinde çalışma yasağından bahsedilemeyecektir²⁵⁶. Ayrıca belirtmek gerekir ki bu çalışmanın yardım amaçlı olduğunu, bedel karşılığı yapılmadığını ispat yükü işçinin üzerindedir²⁵⁷.

İşverenin yıllık izin için ödediği ücretin iadesini talep edebilmesi için işçinin ücret karşılığı bir başka işte çalıştığını öğrenmesi gerekmektedir. İşçi izin süresinde işverenin rızası ile çalışıyor ise yahut işveren işçinin izinde çalıştığını öğrenmemiş ise ücretin iade edilmesi söz konusu olmayacaktır. Hiç şüphesiz işçinin izin süresince işyerinde ya da işverene ait bir başka işyerinde işverenin bilgisi dahilinde çalışması da çalışma yasağının kapsamı dışındadır, işveren izin ücretini talep edemeyecektir²⁵⁸. Kanaatimizce bu halde işçiye yıllık izin kullandırılmadığının kabul edilmesi ve işverenin işçiye yeniden izne çıkarması, iş sözleşmesi sona ermiş ise de yıllık izin ücreti ödemesi gerekmektedir. Belirtmek gerekir ki yıllık ücretli izin süresinde işçinin çalışma yasağına aykırı olarak çalışması halinde işverenin işçiye ödediği ücretin geri verilmesini talep hakkı yasal bir zorunluluk değildir, işveren çalışma yasağının ihlal edildiğini anlamasına rağmen ücretin geri ödenmesini talep edip etmemekte serbesttir²⁵⁹.

Son olarak belirtmek gerekir ki öğretide işçinin çalışma yasağına aykırı olarak yıllık izin süresinde bir başka işte ücretli olarak çalışmasının iş sözleşmesinden kaynaklı sadakat borcuna aykırı olduğu ve bu sebeple işverenin işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkının bulunduğu savunulmaktadır²⁶⁰. Ancak Yüksek Mahkeme bu hususun haklı nedenle fesih ağırlığında olmayacağına karar vermiştir. Söz konusu karara göre, “*Davacının yıllık izin döneminde başka bir işyerinde çalışması ve bu durumun işverence tespit edilmesi işyeri*

²⁵⁵ Çöğenli, s.155.

²⁵⁶ Tunçomağ/Centel, s.174; Çöğenli, s.156, Tulukçu, s.356.

²⁵⁷ Tunçomağ/Centel, s.174; Çöğenli, s.156, Tulukçu, s.356.

²⁵⁸ Tulukçu, s.356-357.

²⁵⁹ Mehmet Okan Alp, “Yıllık Ücretli İzin, Yüksek Lisans Tezi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008), s.87.

²⁶⁰ Nurşen Caniklioğlu, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2017**, 1. Bası, On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2019, s.320 (Kısaltma: İş İlişkisi); Tulukçu, s.356; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, dn.2868.

düzeni, çalışma hayatı ve davacının imzalamış olduğu hizmet sözleşmesi içeriğine göre değerlendirildiğinde, işverenin kendisine duyduğu güveni sarsıcı nitelikte kabul edilebilecek olsa bile bu durum İş Kanunu 25 vd. maddelerinde düzenlenmiş bulunan haklı nedenle fesih ağırlığında değildir. Buna göre, davacının iş akdinin işverence haklı nedenle feshedildiği ispatlanamamakla kıdem tazminatı isteminin hüküm altına alınması gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”²⁶¹. Öte yandan Yargıtay, işçinin yıllık izinde yurt dışında rakip işverene ait işyerinde çalışmasını haklı nedenle fesih ağırlığında değil ise de, geçerli nedenle fesih sebebi olarak kabul etmek gerektiğine karar vermiştir: “...yıllık ücretli izin hakkından feragat edilememesi ve kullanılmakta olan izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalışmanın yasaklanmış olması kanun koyucunun dinlenme hakkına verdiği önemden kaynaklanmaktadır. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilememesi aynı zamanda bu hakkın paraya tahvil edilememesini gerektirir. İş Kanunu'nda yıllık ücretli izinde iken bir işte ücretli karşılığı çalışma yasağının ihlali izin süresi için ödenen ücretin geri alınabilmesi yaptırımına bağlanmışsa da ücret karşılığı çalışılan işyerinin rakip bir firma olması durumunda işverene iş sözleşmesini geçerli nedenle fesih hakkının tanınması gerekir. Somut olayda davacının yıllık ücretli iznini kullanırken yurt dışında rakip bir firmada ücret karşılığı çalıştığı dosya kapsamı ile sabittir. Davacı yurt dışında ve rakip bir firmaya ait işyerinde mesai saatleri içerisinde bulunma nedenini inandırıcı delillerle ortaya koyamamıştır. Özellikle çalışılan işyerinin rakip bir firma olması olumsuzluklara yol açmıştır. Her ne kadar olayın özelliğine göre davacının yıllık ücretli izinde çalışma yasağına aykırı davranışı fesih için haklı neden ağırlığında değilse de eylemin geçerli neden teşkil kabul edilmelidir.”²⁶². Yüksek Mahkeme'nin bu olayda rakip firma yurt dışında olduğu için geçerli nedenle fesih bulunduğu sonucuna vardığını düşünüyoruz. Zira işçinin sözleşmenin devamı sırasında rekabet yasağına aykırı davranışları zaten haklı nedenle fesih sebebidir.

Kanaatimizce işçinin yıllık ücretli izinde bir başka işte ücret karşılığı çalışması işçinin sadakat borcunun ihlali niteliğindedir. Yıllık izinde dinlenemeyerek çalışan işçinin yorgun şekilde iş başı yapmasının işveren ve işletme yönünden olumsuz sonuçları da olacağından, işverenin haklı nedenle fesih yapma imkânı olduğu kanaatindeyiz.

²⁶¹ Yarg. 22. HD., 19.01.2017, E. 2015/14864, K. 2017/558, www.sinerjimevzuat.com.tr, (31.03.2021).

²⁶² Yarg. 9. HD., 24.01.2011, E. 2009/46353, K. 2011/91, www.lexpera.com.tr, (31.03.2021).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YILLIK İZİN ÜCRETİ

I. YILLIK İZİN ÜCRETİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Yıllık ücretli izin hakkı, kanunda öngörülen bekleme süresini geçirerek yorulan işçiye ücretli olarak sağlanan dinlenme imkânıdır. Bu sebeple yıllık ücretli izin hakkının ücret unsurundan ayrı düşünülmesi mümkün değildir. Esasen ücret, bir işin karşılığında işçiye ödenen paradır (İŞK m32). Ancak anayasal dinlenme hakkı olan yıllık izin süresinden beklenen faydanın gerçekleşebilmesi için bu süreye ilişkin ücretin iş karşılığı olmaksızın işçiye verilmesi gerekmektedir²⁶³. Aksi takdirde işçi yıllık izin kullanarak dinlenmek ile ücret alarak ekonomik varlığını devam ettirmek arasında tercih yapmak durumunda kaldığında çok yüksek ihtimalle çalışarak para kazanmayı seçecek ve dinlenme amacı gerçekleşmemiş olacaktır. Yıllık izin ücretli olarak verilmesine rağmen uygulamada bazı işçilerin izin kullanmayarak karşılığını işten ayrılırken almayı istedikleri düşünüldüğünde konunun önemi daha iyi anlaşılabacaktır. Bu sebeple yıllık izin ücreti işçiye bir iş karşılığı olmaksızın verilen sosyal ücret niteliğinde bir ücrettir²⁶⁴.

II. YILLIK İZİN ÜCRETİNİN HESAPLANMASI

Yıllık izin süresince dinlenmesine rağmen ücretini almaya devam eden işçi gelirinde azalma olmadığı için çalışma ve dinlenme ikileminde kalmayacak, izin müddetince gerçek anlamda dinlenebilecek ve böylelikle yıllık ücretli izin kurumunun amacı sağlıklı bir şekilde gerçekleşecektir. İşçiye izin süresince ücretinin ödenmesinin yanı sıra ödenecek bu ücretin tam olması da amacın gerçekleşmesi için zaruridir. Kanun koyucu İş Kanunu'nun "Yıllık izin ücreti" kenar başlıklı 57. maddesinin 2. fıkrasında yıllık izin ücretinin hesabında 50. madde hükmünün uygulanacağını belirtmiştir. "Tatil ücretine girmeyen kısımlar" kenar başlıklı 50. madde hükmü uyarınca "*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, ulusal bayram,*

²⁶³ Çenberci, s.650; Özen, s.148.

²⁶⁴ Çöğenli, s.156; Özen, s.158; Tulukçu, s.357.

hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz."²⁶⁵. Mezkûr hükümde temel ücret tarif edildiği için yıllık izin ücretine esas alınacak ücret temel (çıplak) ücret olacaktır. Prim, ikramiye gibi ek ödemeler yıllık izin ücreti hesabına katılmayacaktır²⁶⁶. Nitekim Yüksek Mahkeme de kararlarında *"Yıllık izin ücreti alacağının temel (Çıplak) ücret üzerinden hesaplanması gerekirken, giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanması hatalıdır."*²⁶⁷ demek suretiyle bu yönde karar vermektedir. Ayrıca yıllık izin ücreti net ücrettir, çıplak ücretten yasal kesintiler yapılarak net tutar üzerinden yıllık izin ücreti hesaplanacaktır²⁶⁸.

Yıllık ücretli iznin çıplak ücret üzerinden hesaplanması yasal asgari tutara işaret etmekte olup bu tutarın altında bir miktara tarafların anlaşması mümkün değil ise de yıllık izin ücretine ilişkin İş Kanunu 57. madde hükmü nispi emredici nitelikte olduğu için iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile ödenecek yıllık izin ücretinin giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanacağı şeklinde işçi lehine bir kararlaştırma da yapılabilir²⁶⁹.

İşçinin yıllık izin ücreti, kullanılacak yıllık izin süresi ile bir günlük temel ücretinin çarpılması suretiyle bulunacaktır²⁷⁰. İşçinin yıllık izne hak kazandığı tarihte değil daha ileri bir tarihte yıllık izin kullandırıldığı durumlarda iznin fiilen kullandırıldığı tarihteki ücretin hesaplamaya esas alınması gerekir²⁷¹.

Yıllık izin ücreti hesaplanırken işçinin ücret yöntemi önem arz etmektedir:

- İşçi saat ücretine göre çalışmakta ise İş Kanunu m.49 gereğince bir günlük yıllık izin ücreti işçinin saat ücretinin 7,5 katıdır. Tüm yıllık izin ücretinin hesaplanması için ise yıllık izin süresi ile bu tutar çarpılmalıdır²⁷²: saat ücreti x 7,5 x yıllık izin günü

²⁶⁵ Benzer şekildeki bir diğer düzenleme ise Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.21/1 hükmüdür: *"İzin ücretinin belirlenmesinde; fazla çalışma karşılığı alınacak ücretler, primler, sosyal yardımlar ve işyerinin devamlı işçisi olup, normal saatler dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler hesaba katılmaz."*.

²⁶⁶ Ekonomi, s.353; Çöğenli, s.157; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.815; Caniklioğlu, s.1169; Tulukçu, s.359.

²⁶⁷ Yarg. 9. HD., 17.12.2020, E. 2016/22053, K. 2020/19159; Yarg. 22. HD., 24.06.2020, E. 2017/30451, K. 2020/7633, www.sinerjimevzuat.com.tr, (04.04.2021).

²⁶⁸ Akyiğit, s.378; Tulukçu, s.359; Duman, s.263.

²⁶⁹ Akyiğit, s.378; Tulukçu, s.359; Arıoğlu Kaya, s.89.

²⁷⁰ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.355; Bingöl, s.86; Duman, s.265.

²⁷¹ Tulukçu, s.363; Öğretide diğer görüşler: *"...izne hak kazanıldığı tarihteki ücreti baz almak ve geç kullandırım ve ödememe halinde gecikme faizi yürütmek, daha kestirme bir çözüm olarak gözükebilir."*, Akyiğit, s.384-385; *"iznin kullanılabilmesi son ayın ücretinin esas alınması gerekir"*, Seza Reisoğlu, "Akdin Feshinde Yıllık İzin Ücretinin İşçinin Son Ücreti Üzerinden Ödenmesi", **TÜHİS**, Kasım 1997-Şubat 1998, s.6.

²⁷² Çöğenli, s.158; Tulukçu, s.359.

- İşçi günlük ücret ile çalışıyor ise bu miktar ile yıllık izin süresi çarpılmak suretiyle yıllık izin ücreti hesaplanacaktır: günlük ücret x yıllık izin günü
- İşçi haftalık ücret ile çalışıyor ise öncelikle ücreti yediye bölünerek günlük ücreti tespit edilecek ve sonrasında bu tutar izin süresi ile çarpılacaktır: haftalık ücret / 7 x yıllık izin günü
- İşçinin aylık maktu ücret ile çalıştığı durumlarda ise aylığın otuzda birinin günlük ücreti oluşturacağı kabul edildiği için maktu aylık ücret öncelikle otuza bölünecek sonrasında izin süresi ile çarpılacaktır²⁷³: aylık ücret / 30 x yıllık izin günü
- İşçinin zamana göre sabit bir ücretinin olmadığı; akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret aldığı hallerde ise son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden yıllık izin ücreti hesaplanacaktır²⁷⁴: son bir yılda kazanılan toplam ücret / son bir yıl içinde fiilen çalışılan günler x yıllık izin günü.

İşçi ücretine son bir yıl içerisinde zam yapılmış ise izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır (İşK m.57/4).

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir (İşK m.57/4, YÜİY m.21/3).

Ücretin günlük, aylık ve haftalık olarak belirli olmadığı, değişkenlik gösterdiği hallerde hükümde belirtildiği üzere son bir yıllık süre hesaplamaya esas alınacak ise de bu sürenin hangi tarihten itibaren geriye doğru hesap edileceği hususunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. İşçi lehine yorum ilkesi gereğince son bir yıllık sürenin işçinin yıllık izne hak kazandığı tarihten değil, izni kullanacağı tarihten geriye doğru bir yıl olarak kabul edilmesi gerekir²⁷⁵.

İşçinin yıllık izin süresine rastlayan hafta tatillerinin, ulusal bayram ve genel tatillerin ücretleri ayrıca ödenecektir (İşK m.57/son; YÜİY m.21/4). Nitekim Kanunda bu sürelerin yıllık ücretli izin süresine dahil edilmeyeceği belirtildiğinden işçi bu sürelerde izinde sayılmayacak olup bu sürelerle ait ücretin de ayrıca hesap edilmiş olması gerekecektir.

²⁷³ Çöğenli, s.159; Tulukçu, s.360.

²⁷⁴ Çöğenli, s.160; Tulukçu, s.361.

²⁷⁵ Akyiğit, s.381; Tulukçu, s.361, Duman, s.268.

Kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçiler yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışan işçiler gibi yararlanacaktır. Nitekim bu husus Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.13 hükmünde de düzenlenmiş ve kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve yıllık izin ücretleri yönünden ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir. Kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilere izin dönemine rastlayan çalışması gereken sürelerle ilişkin ücretleri, yıllık izin ücreti olarak ödenir (YÜİY m.21/son). Kısmi süreli çalışan işçinin yıllık ücretli izin süresinin uzunluğu tam süreli işçinin yıllık izin süresi gibidir, yıllık ücretli izin hakkı paraya ilişkin bir menfaat olmadığı için kısmi süreli çalışan işçiye çalışma süresi ile orantılı olarak tam süreli çalışan işçiye göre daha kısa izin verilemez²⁷⁶. Ancak bu husus yıllık ücretli izne hak kazanan işçinin hak kazandığı izin süresi kadar kısmi süreli iş günü çalışmayacağı anlamına gelmez²⁷⁷. Yani haftanın iki günü kısmi süreli olarak çalışan işçi on dört gün yıllık ücretli izin hakkı olduğu durumda yedi hafta yıllık izin kullanmayacak, yalnızca yıllık ücretli izin süresince o günlere isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak yıllık iznini kullanacaktır²⁷⁸. Yıllık ücretli izin hakkının bir kısmı on günden az olamayacak şekilde bölümler halinde kullanılması halinde ise işçinin toplamda çalışmayacağı kısmi süreli iş günü sayısı yıllık ücretli izin hakkı bölünmeden kullanılırsaydı işçinin kullanabileceği izin sayısından az olmamak üzere bölünerek kullanılabilecektir²⁷⁹.

III. YILLIK İZİN ÜCRETİNİN ÖDENMESİ

A. Ödeme Zamanı

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır (İşK m.57/1)²⁸⁰. İşçinin yıllık izin süresince gelirinde eksilme kaygısı yaşamaması, yıllık izne ayrılmamayı düşünmemesi ya da yıllık izin süresince gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışmaması için yıllık izin ücretinin izne çıkmadan önce peşin ödenmesi önem arz

²⁷⁶ Ahmet Sevimli, 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, 1. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019, s.192.

²⁷⁷ Sevimli, s.192.

²⁷⁸ Sevimli, s.192.

²⁷⁹ Kısmi süreli çalışmalarda yıllık ücretli iznin bölünmesi hakkında detay bilgi için bkz. Sevimli, s.192 vd.

²⁸⁰ Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde de işveren veya işveren vekilinin yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye izin dönemine ilişkin ücreti ile ödenmesi bu döneme rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki haklarını izine başlamadan önce peşin olarak vermek veya avans olarak ödemek zorunda olduğu hükme bağlanmıştır (m.21/2).

etmektedir. Ücretin peşin ödenmesi; senet, çek, yemek fişi, bilet gibi unsurlar olmaksızın ücretin günlük ücret üzerinden hesaplanmak suretiyle İş Kanunu m.32/2 hükmü uyarınca nakit olarak ödenmesidir²⁸¹.

Kanun'da ayrıca yıllık izin süresine rastlayan hafta tatillerinin, ulusal bayram ve genel tatillerin ücretleri ayrıca ödeneceği hüküm altına alınmış ise de bunlara ilişkin ücretin ödeme zamanına ilişkin ayrıca bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak Yönetmelik'te ödenmesi yıllık izin dönemine rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki hakların da izine başlamadan önce peşin olarak vermek veya avans olarak ödenmek zorunda olduğu düzenlenerek bu ücretlerin de aynı zamanda ödenmesi gerektiği öngörülmüştür (YÜİY m.21/2)²⁸².

Yıllık izin ücretinin avans olarak da ödenebileceği kanunda düzenlenmiş ise de avans ödemenin ne şekilde olabileceği ve esasları hakkında Kanun'da ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde herhangi bir hüküm öngörülmemiştir. Esasen avans ödemesi, Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Buna göre, işçinin zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve işveren hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak işçiye avans vermekle yükümlüdür (TBK m.406/son). Ancak yıllık izin ücretinin avans olarak ödenmesi TBK m.406'da belirtilen koşullara tabi değildir.

Avans ödemesinin yıllık izin ücreti yönünden ne şekilde anlaşılması gerektiği hakkında kanunda ve yönetmelikte açıklık bulunmamaktadır. Öğretide ise yıllık izin ücretinin iki halde avans olarak ödenmesinin gündeme gelebileceği kabul edilmektedir. İlki, işçinin yıllık ücretli izne hak kazanmadan önce yıllık ücretli izne çıkarılması halidir. İkincisi ise işçinin yıllık izne hak kazanmasına rağmen izni kullanmadan ileride kullanacağı izin ücretlerine mahsuben ücret alması durumudur²⁸³. Esasen bu konuda öğretide fikir birliği yoktur. Tulukçu'ya göre işçinin izne hak kazanması halinde henüz kullanılmayan iznin ücretinin avans olarak verilmesi mümkün olmasına rağmen, işçinin yıllık izne hak kazanmadığı durumlarda toplu izne çıkarılma halleri istisna olmak üzere avans ödemesi yapılması kanuna uygun değildir²⁸⁴. Özen'e göre ise işçinin yıllar sonra hak edeceği izinleri mahsup edilerek bu izinlerin önceden kullandırılması; yıllık ücretli izin kurumu ile çelişerek işçinin yıllık olarak düzenli bir şekilde dinlenmesi amacına aykırılık oluşturacak ve dinlenme

²⁸¹ Akyiğit, s.401; Duman, s.275-276.

²⁸² Çöğenli, s.161.

²⁸³ Akyiğit, s.401-402; Duman, s.276.

²⁸⁴ Tulukçu, s.365.

olgusunu önleyecek olup işçilere avans olarak kullanılacak iznin en fazla içinde bulunulan hizmet yılına (hak kazanılacak yıla) ait olması gerekir²⁸⁵.

İşçi yıllık izne hak kazanmadan işveren yıllık izin ücretinin tamamını yahut bir kısmını avans olarak işçiye verir ve işçiye izne çıkarır; izne hak kazanmanın şartları gerçekleşmeden önce iş sözleşmesi feshedilir ise avans olarak ödenen yıllık izin ücretinin akıbeti ne olacaktır?

Öğretide Alp bu tür izinlerin İş Kanunu m.56/4 hükmü uyarınca işveren tarafından verilen diğer ücretli izinlerden kabul edilmesi gerektiğini ve iadesi talep edilemeyeceği gibi işçinin alacaklarından mahsup da edilemeyeceğini savunmaktadır²⁸⁶.

Güner ise bu durumda iki ihtimalin gündeme gelebileceğini savunmaktadır. İlkinde, işçinin yıllık izne hak kazanmadan işyerinden ayrılması durumunda işverenin avans olarak verdiği bu ücreti iade alacağına ilişkin işçinin imzasını havi bir taahhütname almış olması durumunda bu bedeli işverenin iade alabileceğini; işverenin bu şekilde bir taahhüt almamış olduğu diğer ihtimalde ise verilen bu iznin İş Kanunu m.55'te belirtilen "işveren tarafından verilen diğer izinler" kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir²⁸⁷.

Arioğlu Kaya ve Duman ise yıllık ücretli izne hak kazanılmadan işveren tarafından avans olarak yapılan ödemelerin fesih halinde sebepsiz zenginleşme hükümleri uyarınca işveren tarafından iade alınabileceğini savunmaktadır²⁸⁸.

Yüksek Mahkeme ise konuya ilişkin olarak işçinin iki yıl kıdemi karşılığında yıllık ücretli izin hakkının 28 gün olduğu ancak 34 gün izin kullandığı bir uyuşmazlıkta, işverenin hak edilenden fazla yıllık ücretli izin kullandığını öne sürerek karşılığında parasal iade talep etmesinin yasal bir dayanağı olmadığını kabul etmiş ve 6 gün için talep edilen alacak talebinin reddi yerine kabulünü hatalı bulmuştur²⁸⁹.

²⁸⁵ Özen, s.131-132.

²⁸⁶ Mehmet Okan Alp, s.82.

²⁸⁷ Erol Güner, "Hak Kazanmadığı Yıllık Ücretli İznini Kullanan İşçi İşyerinden Ayrılsa İşveren İşçiden İzin Ücreti Talep Edilebilir Mi?", **Mali Çözüm Dergisi**, Mart-Nisan 2011, s.274.

²⁸⁸ Arioğlu Kaya, s.93; Duman, s.277.

²⁸⁹ Karara göre, "...Mahkemece, taraflar arasındaki sözleşmeyi davalı çalışanın feshettiği konusunda ihtilaf bulunmadığı, ayrıca davalı işçinin de fesih bildirim sürelerine uymadığı, bu nedenle 6 haftalık bildirim süresi tutarında davacı işverenin ihbar tazminatı almaya hak kazandığı, davalı işçinin 2 yıl kıdemi karşılığında yıllık ücretli izin hakkının 28 gün olduğu, ancak 34 gün izin kullandığı, dolayısıyla hakettiği yıllık izin süresini 6 gün aştığı, bu durumda davacı işverenin davalı işçiden 6 günlük yıllık izin ücreti almaya hak kazandığı, davalı karşı davacı işçi yönünden ise iş akdinin kıdem tazminatı ödenmesini

Kanaatimizce yıllık ücretli izne hak kazanmanın koşulları açıkça kanunda düzenlenmiştir. Bu durumda işçinin talebi üzerine yıllık ücretli izne hak kazanmadan doğmamış yıllık izinlerin kullandırılması sonrasında bekleme süresi tamamlanmadan iş ilişkisi sona erdiğinde işçi lehine sebepsiz zenginleşmenin varlığından bahsetmek ve işverenin bu ücretin iadesini talep hakkı olduğunu kabul etmek gerekir. Şüphesiz bu tür durumlarda somut olayın özellikleri de önem arz edecektir. İş ilişkisi ikâle ile sona ermiş ise ve ikâle sözleşmesinde avans olarak kullandırılan yıllık izin ücretinin işverene iadesine ilişkin hüküm yok ise işverenin bunu talep etmediğinin kabulü gerekecektir. Öte taraftan işçinin talebi olmamasına ve içinde bulunduğumuz pandemi şartları gibi her iki tarafı da zorlayan özel bir koşul olmamasına rağmen, işveren gelecek hizmet yılındaki iş yoğunluğu vs. işletmesinden yahut kendisinden kaynaklı bir sebeple işçiye avans izin kullandırmış ve iş sözleşmesi bekleme süresi tamamlanmadan sona ermiş ise işverenin bu ücretin iadesini talep edemeyeceği, bu tutarı işçiye lütfetmiş sayılacağı kanaatindeyiz.

B. Ödeme Şekli ve Yeri

Yıllık izin ücreti niteliği itibarıyla sosyal ücret olduğu için ücretin ödeme şekli ve yeri konusunda ücrete ilişkin yasal hükümlere tabidir.

Ücret, kural olarak Türk parası ile ödenir (İşK m.32/2). Ücretin yabancı para ile ödeneceği kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılması gerekir (İşK m.32/2). Ancak Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararda 13.09.2018 tarih ve 85 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile değişiklik yapılmış ve kararın 4. maddesine eklenen g bendi ile Türkiye’de yerleşik kişilerin, Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenen haller dışında, kendi aralarındaki iş ve hizmet sözleşmelerinde sözleşme bedeli ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerini döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştıramayacakları düzenlenmiştir (32 Sayılı K. m.4/g)²⁹⁰. 32 Sayılı

gerektirmeyecek şekilde sona erdiğini ispat yükünün davacı işverene ait olduğu, davacı işverenin bunu ispatlayamadığı, davalı işçinin işe giriş bildiriminin geç yapıldığı, bu durumda davalı işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğduğu, davalı karşı davacının kıdem tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle asıl davanın kısmen kabulüne ihbar tazminatı ve fazla kullanılan yıllık ücretli izin alacağının davalı işçiden alınarak davacı karşı davalı işverene verilmesine, karşı davanın ise kısmen kabulüne kıdem tazminatı ve ikramiye alacağının davacı karşı davalı işverenden alınarak davalı karşı davacı işçiye verilmesine karar verilmiştir...İşverenin işçiye kullandığı yıllık ücretli iznin hak edilenden fazla olduğu öne sürülerek karşılığında parasal iade talep etmenin yasal bir dayanağı yoktur. Bu nedenle davacı karşı davalı işverenin davalı karşı davacı işçiye fazladan kullandığı 6 gün için talep ettiği alacağın reddi gerekirken kabulü de ayrıca hatalıdır...”, Yarg. 9. HD., 14.10.2020, E. 2016/26145, K. 2020/11957, www.sinerjimevzuat.com.tr, (10.04.2021).

²⁹⁰ RG, 13.09.2018, 30543.

Kararının uygulanmasına ilişkin olarak Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından çıkarılan Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ'de²⁹¹ de (Tebliğ No: 2008-32/34), 06.10.2018 tarihinde yayımlanan 2018-32/51²⁹² nolu Tebliğ ve 16.11.2018 tarihinde yayımlanan 2018-32/52²⁹³ sayılı Tebliğ ile değişiklik yapılarak döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak hangi durumlarda sözleşme yapılamayacağı ve istisnaları öngörülmüştür²⁹⁴. Mezkûr tebliğler uyarınca sözleşmenin yasak kapsamında olduğu hallerde yıllık izin ücreti de döviz cinsinden yahut dövize endeksli olarak kararlaştırılamayacaktır²⁹⁵.

Yıllık izin ücreti iş sözleşmesi devam ederken yahut sona erdiğinde emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ödenemez (İşK m.32/5)²⁹⁶.

Yasal düzenleme uyarınca ücret ve benzeri ödemeler kural olarak işveren tarafından işyerinde yahut özel olarak açılan banka hesabına ödenmesi gerektiği için yıllık izin ücreti de kural olarak bu şekilde ödenecektir (İşK m.32/2). Taraflar iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ya da işyeri iç yönetmelikleri ile yıllık izin ücretinin ödemesinin nerede yapılacağını kararlaştırabilir²⁹⁷. Ancak meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkân ve mağazalarda, buralarda çalışan işçiler hariç yıllık izin ücretinin ödemesi yapılamaz (İşK m.32/6).

Kanun koyucu kayıt dışı istihdamı önlemek için İş Kanunu m.32/2'de ücret ödemelerinin banka aracılığı ile yapılmasını öngörmüştür (İşK m.32/2). Bu çerçevede yürürlüğe giren Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik'te İş Kanunu'nu kapsamındaki işverenler ve üçüncü kişilerin, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az beş olması hâlinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir (Yön.

²⁹¹ RG, 28.02.2008, 26801.

²⁹² Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ'de (Tebliğ No: 2008-32/34) Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Tebliğ No: 2018-32/51), RG, 06.10.2018, 30557.

²⁹³ Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ'de (Tebliğ No: 2008-32/34) Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Tebliğ No: 2018-32/52), RG, 16.11.2018, 30597.

²⁹⁴ Bu düzenlemelerin mevzuat yapma tekniği açısından değerlendirilmesi hakkında bkz. Ercüment Özkaraca, "Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 25, S.1, (Haziran 2019), s.189-191 (Kısaltma: Türk Parası).

²⁹⁵ İş sözleşmeleri bakımından yasağın kapsamı ve detay bilgi için: Özkaraca, *Türk Parası*, s.195-202.

²⁹⁶ Duman, s.282.

²⁹⁷ Tulukçu, s.369-370.

m.10)²⁹⁸. Yönetmelik kapsamında olan kişilerin işyerlerinin bulunduğu yerde banka şubesi bulunmaz yahut çalışanlara banka aracılığıyla ödeme yapılmasına imkân olmaz ise ödemeleri Türkiye Cumhuriyeti Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü şubeleri aracılığıyla yapacaktır (Yön. m.11). Yıllık izin ücreti ödemeleri de bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde banka aracılığıyla ya da PTT şubeleri üzerinden yapılmalıdır.

C. Ödeme Borçlusu

1. Genel Olarak

Yıllık izin ücretinin borçlusu öncelikle işverendir. Zira İş Kanunu’nun “Yıllık İzin Ücreti” başlıklı 57. maddesinde izin dönemine ilişkin ücreti işverenin ödemesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.21’de ise işveren veya işveren vekilinin yıllık izin ücretini ödemesi gerektiği düzenlenmiştir. İlgili yasal düzenlemeler uyarınca işveren ya da işveren vekilinin iş ilişkisi devam ederken yahut işçi işten ayrıldığında doğacak yıllık izin ücretini ödemekle yükümlü olduğu açıktır. Ancak çeşitli sebeplerle işverenin değişmesi halinde yıllık izin ücretini ödeme yükümlüsünün kim olacağını tespit etmek gerekmektedir.

2. Gerçek Kişi İşverenin Ölmesi Durumunda Sorumluluk

Gerçek kişi işverenin ölümünün iş sözleşmesine etkisi hakkında İş Kanunu’nda bir düzenleme bulunmamakla birlikte Borçlar Kanunu’nda bu konu özel olarak düzenlenmiştir. İlgili hükme göre, *“İşverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçıları alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır. Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir”* (TBK m.441). Görüldüğü üzere işverenin şahsına bağlı olarak kurulmuş iş sözleşmeleri haricindekiler işverenin ölümü ile mirasçılara geçecek ve bu sebeple yıllık izin ücretinden kanuni ya da atanmış mirasçılar sorumlu olacaktır²⁹⁹.

²⁹⁸ RG, 18.11.2008, 27058.

²⁹⁹ Özen, s.165; Duman, s.284.

3. İşyeri Devri Durumunda Sorumluluk

İş Kanunu m. 6 uyarınca işyerinin bir kısmının yahut tamamının devredilmesi halinde devir tarihinde mevcut iş sözleşmeleri tüm hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçecektir. Bu halde devralan işveren, işçi ile yeniden bir iş sözleşmesi yapmasına hacet olmaksızın iş sözleşmesinin tarafı haline gelecek ve yıllık ücretli izin borçlusu olacaktır³⁰⁰.

İşyeri devirlerinde devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden işveren devir tarihinden itibaren iki yıl süre ile devralan işveren birlikte sorumludur (İş K.m.6/3). Hükümde açıkça düzenlendiği üzere müteselsil sorumluluk yalnızca devirden önce doğmuş ve muaccel hale gelmiş alacaklar için geçerlidir. Yıllık izin ücretinin ise iş sözleşmesi devam ederken para alacağı olarak talep edilmesi mümkün değildir. Yıllık izin süreleri, işçiye artık izin kullandırma imkânının kalmadığı, iş sözleşmesinin sona erdiği hallerde ücrete dönecek ve muaccel hale gelecektir (İş K m.59). Nitekim yıllık izin ücretine ilişkin zamanaşımı süresinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra işlemeye başlaması da bu alacağın ancak iş sözleşmesi sona erdikten sonra muaccel hale geleceğini göstermektedir³⁰¹. Açıklanan sebeplerle işyeri devri halinde iş sözleşmesi sona ermediği ve yıllık ücretli izin hakkı da muaccel hale gelmediği için, devreden işverenin yıllık izin ücretinden herhangi bir sorumluluğu olmayacak, devralan işveren bu alaktan tek başına sorumlu olacaktır³⁰². Öte taraftan iş sözleşmesi devirden önce sona ermiş ise yıllık izin ücretinden yalnızca devreden işveren sorumlu olacak, devralan işverenin sorumluluğu olmayacaktır³⁰³.

İşyeri devirlerinde, yıllık izin ücretine hak kazanmak için geçmesi gereken bekleme süresi hesaplanırken yalnızca devralan işverenin yanında geçirilen süre değil, devreden işverenin yanında geçen süre de bir bütün olarak hesaba katılacaktır³⁰⁴.

4. Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme Durumunda Sorumluluk

İşveren değişikliği neticesini doğuran bölünme, birleşme ve tür değiştirme işlemlerinin İş Kanunu m.6'da düzenlenen işyeri devrine ilişkin hükümlere tabi olduğu

³⁰⁰ Tulukçu, s.367.

³⁰¹ Özkaraca, *İşyeri Devri*, s.407.

³⁰² Özkaraca, *İşyeri Devri*, s.407; Tulukçu, s.367; Duman, s.287.

³⁰³ Özkaraca, *İşyeri Devri* s.411.

³⁰⁴ Özkaraca, *İşyeri Devri* s.409; Duman, s.288.

düşünülebilir³⁰⁵. Ancak 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren TTK'nın 178. maddesinde; birleşme, bölünme ve tür değiştirme yolu ile işyeri devri, İş Kanunu m.6'da yer alan işyeri devri hükümlerinden daha farklı düzenlenmiştir³⁰⁶.

TTK m.178 hükmü İş Kanunu m.6 hükmüne göre özel hüküm niteliğinde olup, 01.07.2012 tarihinden itibaren birleşme, bölünme ve tür değiştirme işlemlerine bağlı olarak gerçekleşen işyeri devirlerine TTK m.178 hükmü uygulanacaktır³⁰⁷. İlgili hüküm uyarınca tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla birlikte devralana geçer (TTK m.178/1). Ayrıca eski işveren ile devralan işveren, işçinin bölünmeden evvel muaccel olmuş alacakları ile hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumludur (TTK m.178/3).

Ticaret şirketlerinin birleşmelerinde ve tam bölünme durumlarında katılan veya bölünen şirket infisah edeceğinden ortada eski işveren kalmayacak ve doğal olarak müteselsil sorumluluktan bahsedilemeyecek, devralan şirket yıllık izin ücretinden tek başına sorumlu olacaktır. Tür değiştirme hallerinde ise işveren değişmeyeceği için müteselsilen sorumluluktan bahsedilmeyecektir. Ancak ticaret şirketlerinin kısmi bölünmesi durumunda bölünen şirketin malvarlığının bir bölümünü devrederek varlığını devam ettirmesi sebebiyle işçinin alacaklarından devreden işveren devralan işverenle birlikte müteselsil sorumlu olacaktır³⁰⁸.

Şahıs şirketlerinin birleşmesi, bölünmesi ya da tür değiştirmesi durumunda ise, şirket ortakları kişisel sorumlulukları gereğince katılınan, bölünme sonrası oluşan ya da tür

³⁰⁵ Mustafa Alp, “Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.1, (2012), s.55 (Kısaltma: TTK); Ercüment Özkaraça, “Şirketlerin Birleşmesi, Bölünmesi ve Tür Değiştirmesinin İş Hukukuna Etkileri”, **Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2) Seminer- 25 Mayıs 2012**, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Yayınları, 2012, s.106 (Kısaltma: Şirketler); Özkaraça, *İşyeri Devri*, s.65/71/77.

³⁰⁶ TTK m. 178 düzenlemesinin eleştirisi için bkz. Ömer Ekmekçi, “Şirketin Bölünmesi, Birleşmesi ve Tür Değiştirmesinin İş İlişkilerine Etkisi İş Kanunu/Türk Borçlar Kanunu-Türk Ticaret Kanunu Çelişkisi”, **Sicil Dergisi**, Y.6, S.24, (Aralık 2011), s.157 vd.

³⁰⁷ E. Tuncay Kaplan Senyen, “İşyeri Devrinin Türk Ticaret Kanunu m. 178 ve İş Kanunu m. 6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi”, **Sicil Dergisi**, Y.8, S.29, (Mart 2013), s.37; Kanun çatışmasına ilişkin detaylı değerlendirme için bkz. Mustafa Alp, *TTK*, s.56 vd; Özkaraça, *Şirketler*, s.111 vd.

³⁰⁸ Mustafa Alp, *TTK*, s.68; Özkaraça, *Şirketler*, s.148.

değiştirme neticesinde sermaye şirketi olan şirketle birlikte, yeni şirkette ortak olup olmamaları önemli olmaksızın müteselsilen sorumlu olacaktır (TTK m.178/6)³⁰⁹.

Müteselsil sorumluluğa ilişkin olarak TTK m.178 hükmünde İş Kanunu m.6 hükmünden farklı olarak devreden yalnızca devirden önce doğmuş ve devir anında muaccel olan borçlardan müteselsil sorumlu olacağı öngörülmemiş; iş ilişkisinin normal sona ermesine kadar veya işçinin devre itirazı sebebiyle sözleşmenin sona erdiği ana kadar muaccel olacak alacaklardan da devreden işverenin müteselsilen sorumlu olacağı da düzenlenmiştir. Ayrıca İş Kanunu m.6'dan farklı olarak müteselsil sorumluluk süresi iki yıl ile de tahdit edilmemiştir.

Yıllık izin ücreti iş sözleşmesinin sona erdiği hallerde ücrete dönüşerek muaccel hale geleceğinden, TTK m.178'e tabi işyeri devirlerinde devir anında muacceliyet şartı aranmadığı için, devreden işveren kendi hizmet dönemine ilişkin yıllık izin ücretlerinden maddede belirtilen koşullarla devralan işverenle birlikte müteselsilen sorumlu olacaktır. Belirtmek gerekir ki TTK m.178 kapsamındaki işyeri devirlerine işçinin itiraz hakkı bulunmaktadır. Müteselsil sorumluluğu düzenleyen m.178/3 hükmü işçi lehine nispi emredici nitelikte bir hükümdür, devreden işverenin işçilik alacaklarını üstlenmeyeceğine ilişkin devralan işverenle anlaşması müteselsil sorumluluğunu kaldırmaz³¹⁰.

5. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Sorumluluk

Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur (İşK m.2/6). Bu yasal düzenleme karşısında asıl işveren ile alt işverenin işçinin yıllık izin ücretinden birlikte sorumlu olduğu açıktır. Birlikte sorumluluğun doğması bakımından işçinin fesih tarihinde asıl işverene ait işyerinde çalışıyor olması yeterli olup işçinin bütün kıdem süresinin bu işyerinde geçmiş olması aranmayacaktır³¹¹.

Öte taraftan alt işveren işçilerinin, alt işveren değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam etmeleri durumunda alt işverenler arasında işyeri devri olduğu kabul edilecek ve bu işçilerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanacaktır (İşK m.56/6)³¹².

³⁰⁹ Mustafa Alp, *TTK*, s.68.

³¹⁰ Kaplan Senyen, *TTK m.178*, s.28.

³¹¹ Akyiğit, s.472; Tulukçu, s.369.

³¹² Duman, s.290-291.

Belirtmek gerekir ki geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulması halinde işçinin izin dönemini belirleme yetkisi alt işverenin yönetim hakkı kapsamındadır, asıl işverenin işçinin izne çıkacağı tarihi belirleme hakkı bulunmamaktadır³¹³.

6. Geçici İş İlişkisinde Sorumluluk

Özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle geçici iş ilişkisi kurulması mümkündür (İşK m.7/1).

Geçici iş ilişkisinin özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulması yahut holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğu bünyesinde meydana gelmesi fark etmeksizin kural olarak yıllık izin ücretinden devreden işveren sorumludur ve iznin kullanılacağı zamanı belirleme yetkisi de devreden işverene aittir³¹⁴.

Öte taraftan özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulacak geçici iş ilişkilerinde geçici işverenin birlikte sorumluluğu sınırlı biçimde düzenlenmiş; işverene salt işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin artması sebebiyle kurulan geçici iş ilişkileri özelinde işçilerin ücretlerinin ödendiğini kontrol etme yükümlülüğü getirilmiştir. Geçici işveren ödenmeyen ücretlerin üç aya kadar kısmını özel istihdam bürosunun alacağından mahsup ederek işçinin hesabına yatıracaktır (İşK m.7/12). Bu halde geçici işverenin ödenmeyen yıllık ücretli izin alacağından sorumluluğu söz konusu olacaktır.

Holding veya şirketler topluluğu çerçevesinde kurulan geçici iş ilişkilerinde ise işverenin kendi döneminde ödenmeyen ücretinden işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sorumluluğu düzenlenmiştir. İşçinin yıllık ücretli izin alacağının da bu çerçevede birlikte sorumluluk doğurduğu söylenebilecektir (İşK m.7/15).

7. İş Sözleşmesinin Devredilmesi Durumunda Sorumluluk

İş sözleşmesinin devrine ilişkin İş Kanunu'nda bir düzenleme yok ise de TBK m.429'da hizmet sözleşmesinin işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebileceği ve devir işlemiyle devralanın işverenin tüm hak ve borçlarla birlikte sözleşmenin tarafı olacağı düzenlenmiştir³¹⁵. İş sözleşmesinin devri bir halefiyet

³¹³ Şahin Çil, "Uygulamaya Yansıyan Yönüyle Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi", **Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi- İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyum – 04 Nisan 2009**, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Yayınları, 2009, s.51.

³¹⁴ Tulukçu, s.368; Duman, s.292.

³¹⁵ Tulukçu, s.368; Özkaraca, *İş Sözleşmesinin Devri*, s.115 vd.

işlemidir ve sözleşmenin tamamı bütün halinde devralan işveren tarafından üstlenilmektedir³¹⁶.

Devralan işveren, iş sözleşmesinin devri ile gerek devriden önce doğan gerek devriden sonra doğan tüm alacaklar için işçinin tek muhatabıdır. Devreden işveren ise sorumluluğunu gerektirecek bir sözleşme olmadıkça işçinin kendisinin yanında çalıştığı dönemde doğmuş hatta muaccel hale gelmiş alacakları dahil olmak üzere hiçbir alacağının muhatabı olmayacak, devir ile birlikte borçtan kurtulacaktır³¹⁷.

İş sözleşmesinin devredildiği durumlarda iş ilişkisi kendiliğinden sona ermediği ve kül halinde devralan işverene geçtiği için yıllık izin ücretinden de sözleşmeyi devralan işveren sorumlu olacaktır.

İş sözleşmesinin devredilmesinin diğer bir doğal sonucu ise yıllık ücretli iznin kullanılma zamanını belirleme yetkisinin devralan işverene geçmesidir³¹⁸. Belirtmek gerekir ki iş sözleşmesinin devri ile hizmet süresine bağlı haklar bakımından işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınacağı için yıllık ücretli izin hakkının hesabında işçinin devreden ve devralan işverenin yanında geçirdiği toplam süre nazara alınacaktır³¹⁹. Nitekim Yargıtay da konuya ilişkin verdiği bir kararda iş sözleşmesinin devrinin gerçekleşmesi ile iş ilişkisinin devralan işverenle işçi arasında devam edeceğini ve işçinin hizmet süresinin kesintisiz olarak hesaplanacağını, ancak yıllık ücretli izin hakkının iş sözleşmesinin sona ermesiyle alacak hakkına dönüşmesi sebebiyle devreden işverenin sorumluluk durumunun ortadan kalkacağını kabul etmektedir³²⁰.

IV. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ HALİNDE YILLIK İZİN ÜCRETİ

1. Genel Olarak

İşçinin anayasal dinlenme hakkını temin etmek için düzenlenmiş olan yıllık ücretli izin hakkı, iş ilişkisi devam ederken işveren tarafından işçiye izin olarak kullanılmalıdır. Yıllık ücretli izin hakkı kullanılmadan önce iş ilişkisi herhangi bir sebeple sona erer ise,

³¹⁶ Özkaraca, *İşyeri Devri*, s.123-124; Özkaraca, *İş Sözleşmesinin Devri*, s.130.

³¹⁷ Özkaraca, *İş Sözleşmesinin Devri*, s.133.

³¹⁸ Tulukçu, s.368; Duman, s.294.

³¹⁹ Mustafa Alp, s.193; Özkaraca, *İş Sözleşmesinin Devri*, s.132; Duman, s.294.

³²⁰ Yarg. 9. HD., 13.10.2020, E. 2020/3092, K. 2020/11572, www.sinerjimevzuat.com.tr, (22.03.2021).

işverenin yıllık izne ilişkin sorumluluğu ortadan kalkmaz. Bu durumda işverenin, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücreti işçiye veya hak sahiplerine sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden ödemesi gerekir (İşK m.59/1).

İşçinin kullandırılmayan yıllık izne ilişkin ücretinin talep edilebilmesi için iş ilişkisinin sona ermiş olması gerekir. Kanun hükmünde açıkça iş ilişkisinin “herhangi bir sebeple sona ermesi halinde” yıllık izin sürelerine ait ücretin ödeneceği öngörülmüş olduğu için, iş ilişkisinin fesih, ikale, ölüm, belirli süreli sözleşmenin süresinin sona ermesi vs. ne nedenle sona erdiğinin yahut kim tarafından sona erdirildiğinin bir önemi olmayacak, hak kazanılan izin ücretlerinin işçiye veya hak sahiplerine ödenmesi gerekecektir³²¹. Ayrıca ücreti ödenecek olan izin dönemi yalnızca akdin sona erdiği yıl olmayacak, çalışma süresi müddetince işçinin hak kazandığı ancak ücreti ödenmeyen birikmiş tüm yıllık izinlerin ücreti bu kapsamda olacaktır³²². İş ilişkisi sona erdiği tarihte işçi henüz bekleme süresini tamamlamamış ve yıllık ücretli izne hak kazanmamış ise, işçinin çalışma süresi ile orantılı olarak izne hak kazanması mümkün olmayacak, işçiye yahut hak sahiplerine yıllık izin ücreti ödenmesi gerekmeyecektir³²³.

2. Ödenecek Yıllık İzin Ücretinin Hesaplanması

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde ödenecek izin ücretinin hangi tarihteki ücret üzerinden hesaplanacağı İş Kanunu m.59/1’de hüküm altına alınmış ve izne ilişkin ücretin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden hesaplanacağı belirtilmiştir. İşçinin kıdemine göre her döneme ilişkin yıllık izin süreleri tespit edilecek ve son ücreti üzerinden yıllık ücretli izin alacağı hesaplanacaktır³²⁴. Ayrıca yasal yıllık izin süreleri mülga 1475 sayılı İş Kanunu’nda farklı düzenlendiği için, öncelikle iznin hak edildiği tarihte hangi kanunun yürürlükte olduğu tespit edilmeli ve o döneme ilişkin izin süreleri yürürlükteki kanun hükümlerine göre hesaplanmalıdır³²⁵.

Yargıtay yıllık izin ücreti hesaplanırken öncelikle işçinin işbaşı yaptığı tarihten iş sözleşmesi sona erinceye kadar geçen tam yıllar hesaplanarak yasal olarak işçiye kullandırılması gereken izin süresinin belirlenmesinin ve kullandırılan izin sürelerinin bu süreden çıkarılarak aradaki fark sürenin son ücret üzerinden ödenmesinin uygun olacağına

³²¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.386; Caniklioğlu, s.1165; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.816; Tulukçu, s.372.

³²² Akyiğit, s.389; Tulukçu, s.373; Arıoğlu Kaya, s.95; Duman, s.273.

³²³ Akyiğit, s.184; Tulukçu, s.374.

³²⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.386; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.816-817; Alp, s.81; Tulukçu, s.375.

³²⁵ Arıoğlu Kaya, s.96.

karar vermektedir³²⁶. Belirtmek gerekir ki kullandırılmayan izin süresi ne kadar yüksek tespit edilirse edilsin hakkaniyet indirimi yapılması mümkün değildir³²⁷.

3. İş İlişkisi Devam Ederken Yıllık İzin Yerine Ödenen Ücretin Akıbeti

İş ilişkisi devam ederken işçiye yıllık izin ücreti ödenmiş ancak yıllık izin serbest zaman olarak kullandırılmamış ise, bu halde sözleşme sona erdiğinde işçinin son ücreti üzerinden yeniden hesaplama yapılarak ödeme yapılan tutarın mahsup edilmesi ve fark alacağın hesaplanması gerektiği ifade edilmektedir³²⁸.

Alpagut ise yıllık ücretli iznin ücrete dönüşmesinin ancak iş sözleşmesinin sona ermesi ile mümkün olabileceğini, iş ilişkisi devam ederken ücret olarak alınması için işçinin rızasının bulunmasının ve hatta işçinin bu yönde talepte bulunmasının önemi olamayacağını, zira iş hukukunun koruma hukuku niteliği gereği birçok hususta nispi emredici hükümlerle işçinin kendisine karşı dahi korunması gerektiğini belirtmektedir. Yazar iş ilişkisi devam ederken işçiye yıllık izin kullandırılmayarak ücret ödemesi yapılması halinde ödenmiş bu ücretlerin mahsup edilemeyeceğini, bu ödemelerin TBK m. 81 uyarınca hukuka veya ahlaka aykırı bir sonucun gerçekleşmesi amacıyla verildiğinin kabul edilmesi gerektiğini, bu sebeple geri istenemeyeceğini, ancak açılan davada hakim bu ödemelerin devlete mal edilmesine karar verebileceğini savunmaktadır³²⁹.

Baycık ise İş Kanunu m.59 hükmü gereğince kullanılmayan yıllık ücretli izin haklarının ancak sözleşmenin sona ermesiyle para alacağına dönüşmesi mümkün olduğundan iş sözleşmesi sona ermeden önce yapılan ödemelerin yıllık izin ücreti niteliği taşımayacağını, bu nedenle yapılan ödemelerin kısmi ödeme olarak dahi kabul edilmeyerek mahsup

³²⁶ “Karşı davacı işçi 7.12.1987 tarihinde iş başı yapmış olup 7.12.1988 tarihinde ücretli izin hakkı doğmuştur. İkinci yıl için de 7.12.1989 ve aynı şekilde en son 7.12.1995 tarihinde doğmuş olmaktadır. İzin hangi yıla ilişkin olduğu işçi veya işveren tarafından karıştırılabilir. Bunun için davacının kullandırılmayan bir izni olup olmadığının anlaşılabilmesi bakımından, az önce açıklandığı üzere 6.5.1996 tarihine kadar 7.12.1987 işbaşı tarihinden itibaren geçen tam yıllar belirlenerek her bir tam yılın tamamlanmasından sonra ne kadar süre ile izin kullandırıldığı ve böylece toplan kullandırılmış olan izinler gün olarak tesbit edilerek tüm çalışma döneminde kullandırılması gereken süre ile karşılaştırılmak suretiyle arada bir fark kaldığı takdirde o süre farkı için son ücreti üzerinden izin ücreti tesbit edilmelidir. Örnek vermek gerekirse, işçinin sözleşmesine göre her tam yıl için 20 gün izin hakkı öngörülmüş ise çalışma süresi de on yıl olduğu varsayılırsa on yılın sonunda 200 günlük izin hakkının kullandırılmış olması gerekir. Kendisine 195 gün kullandırılmış ise 5 günlük izin alacağı son ücret üzerinden hesap edilmesi gerekir.”, Yarg. 9. HD., 12.05.1999, E. 1999/7287, K. 1999/8840, www.sinerjimevzuat.com.tr, (19.04.2021); Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.816-817; Tulukçu, s.378.

³²⁷ Akyiğit, *İş Hukuku*, s.437.

³²⁸ Tulukçu, s.375; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.817.

³²⁹ Alpagut, *İşin Düzenlenmesi*, s. 93-94/124.

yapılmaması gerektiğini savunmakta ve işverenin işçiye herhangi bir yasal dayanağı olmamasına rağmen ödeme yaptığı kabul edilerek bunu ancak sebepsiz zenginleşme kurallarına göre geri isteyebileceğini, ancak işçinin iyiniyetli olduğu gerçeği karşısında yalnızca elinde kalanı vermekle yükümlü olacağını belirtmektedir³³⁰.

Kanaatimizce iş ilişkisi devam ederken yıllık izin ücreti olarak yapılan ödemenin sözleşme sona erdiğinde işçinin son ücreti üzerinden yeniden hesaplama yapılarak mahsup edilmesinin önünde bir engel yoktur.

4. İşçinin İş İadesi Halinde Yıllık İzin Süresinin ve Alacağının Hesabı

İşe iade davasının yıllık izin ücretini ne şekilde etkileyeceğinin incelenmesi gerekir. İşe iade davası müddetince iş ilişkisi askıda olacağı için feshe bağlı alacak olan yıllık izin ücretinin işe iade davası devam ederken talep edilmesi mümkün değildir. Yıllık izin ücretine ilişkin dava açılması halinde bu davanın işe iade davası süresince bekletici mesele yapılması gerekmektedir³³¹. Uygulamada da hak kayıplarına sebebiyet vermemek için bu tür davaların bekletici mesele yapıldığı sıklıkla görülmekle birlikte, Yargıtay feshe bağlı alacaklar yönünden erken açılmış davaların usulden reddedilmesi gerektiğini kabul etmektedir³³².

İşe iade davası neticesinde işçi işe başlatması için süresi içerisinde işverene başvurmaz yahut başvurmasına rağmen işe başlamaz ise, mahkemece geçersizliği tespit edilen fesih geçerli hale gelir; yıllık izin ücretine hak kazanmak için akdın ne şekilde sona erdiğinin bir etkisi bulunmadığı için de işçi yıllık izin ücretine hak kazanır³³³. Bu halde işçinin yıllık izin ücreti ilk fesih tarihindeki son ücreti üzerinden hesaplanır³³⁴.

³³⁰ Gaye Baycık, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016**, 1. Bası, On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2018, s.332.

³³¹ Tulukçu, s.379.

³³² “Davacı işe iade davasında geçersizliğine karar verilen fesih sonrasında işe iade davası ile aynı gün eldeki alacak davasını açarak bir kısım işçilik alacaklarını talep etmiştir. Dairemizin yerleşik uygulamasına göre işe iade davasının devamı süresince iş akti askıdadır ve henüz gerçekleşmiş bir fesih yoktur. Eğer işe iade davası kabul edilmiş işçi işverene iadesi için başvurmuş ve işveren işçiyi işe başlatmamış ise fesih tarihi başlatmama tarihidir. Açıklandığı üzere işbu davanın açıldığı tarih itibarıyla henüz gerçekleşmiş bir fesih bulunmadığından feshe bağlı alacaklar dava konusu edilemez. Bu nedenle feshe bağlı alacaklar (kıdem, ihbar, yıllık izin) açısından dava erken açılmış dava niteliğinde olduğundan bu taleplerin bu nedenle usulden reddi gerekirken işin esasına girilerek feshe bağlı alacak talepleri bakımından da esastan karar verilmesi hatalıdır.”, Yarg. 9. HD., 15.05.2018, E. 2015/18753, K. 2018/10836; Yarg. 22. HD., 08.05.2019, E. 2017/21788, K. 2019/9999, www.sinerjimevzuat.com.tr, (19.04.2021).

³³³ Emine Esra Uysal İbat, **Feshin Geçersizliği ve İşçilik Alacakları**, On İki Levha Yayıncılık, 2018, s.135-136.

³³⁴ “Dosyadaki bilgi ve belgelerden, mahkeme davalı işvereni bu konuda samimi kabul ettiğine göre işe başlatılma talebinde samimi olmayan, işe başladıktan 4 gün sonra ayrıldığı anlaşılan davacı işçidir. Davacı işe başvurusunda samimi

İşçi işe iade davası neticesinde işe başlamak için başvurur ve işe başlatılır ise, önceki fesih ortadan kalkacağı için işçi yıllık izin ücretine hak kazanamaz. Bu durumda iş ilişkisi kesintisiz devam ettiğinden işverenin talebi halinde işçinin daha önce ödenen yıllık izin ücretini de iade etmesi gerekir³³⁵.

İşe iadesine karar verilen işçi yasal sürede işe başlamak için başvuru yapmasına rağmen işveren işçiye işe başlatmaz ise, işe başlatmama tarihi yeni fesih tarihi olur ve yıllık izin alacağı bu tarihte muaccel hale gelir³³⁶. İşverenin işçiye işe başlatmaması halinde yıllık izin ücretine esas alınacak son ücretin hangi tarihteki ücret olacağı konusunda öğretide farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre işçinin çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödeneceği İş Kanunu m.21/3'te hükme bağlandığı için yıllık izin ücretine esas alınacak ücret de bu hüküm uyarınca boşta geçen dört aylık sürenin bitim tarihindeki emsal ücret esas alınarak hesaplanmalıdır³³⁷. Yüksek Mahkeme de görüşünü değiştirmeden önce bu görüş doğrultusunda verdiği bir kararında şu ibarelere yer vermiştir, *“Sözleşmenin feshi üzerine ödenmesi gereken izin ücretinden takdiri indirim yapılması doğru değildir. Yine kullandırılmayan izin ücretleri yönünden hesaplama, 4 aya kadar olan boşta geçen sürenin bitim tarihindeki ücret üzerinden yapılmalıdır. Esasen sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden ödenmesi gerektiği 59. maddenin amir hükmü olsa da, burada bir çeşit askı hali söz konusudur. Zira tazminata esas alınan süre de 4 aya kadar boşta geçen sürenin ilavesi ile belirlenmektedir. 4 aylık sürenin dışında kalan boşta geçen sürede iş sözleşmesinin askıda olduğu kabul edilmekte ve işçinin çalışmış gibi değerlendirildiği 4 aya kadar süre sonundaki ücret hesaplamalarda dikkate alınmaktadır.”*³³⁸. Aksi yöndeki diğer görüşe göre ise boşta geçen sürenin dört ayı aştığı hallerde haksız sonuçlar oluşmaması için dört aylık süreyle bağlı kalmaksızın boşta geçen

olmadığından geçersizliğine karar verilen fesih geçerli hale gelmiştir. Bu nedenle davacının kıdem, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti talepleri bakımından esas alınması gereken tarih ilk fesih tarihi olan 30/12/2011 tarihidir.”, Yarg. 9. HD., 28.11.2019, E. 2016/9824, K. 2019/21210, www.sinerjimevzuat.com.tr, (20.04.2021).

³³⁵ “İşverenin işçiye işe başlatma 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. maddesinden 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.”, Yarg. 9. HD., 28.01.2010, E. 2008/16260, K. 2010/1410, www.sinerjimevzuat.com.tr, (20.04.2021); Kayseri BAM 7. HD., 16.01.2020, E. 2019/252, K. 2020/58, www.sinerjimevzuat.com.tr, (29.03.2021); Duman, s.281.

³³⁶ Duman, s.281.

³³⁷ Akyiğit, *İş Hukuku*, s.438; Tulukçu, s.382.

³³⁸ Yarg. 9. HD., 28.01.2010, E. 2008/16260, K. 2010/1410, www.sinerjimevzuat.com.tr, (20.04.2021).

sürenin tamamının yıllık izne esas kıdem hesabına katılması ve işe başlatmama anındaki son ücretin yıllık izin ücretine baz alınması gerekir³³⁹.

Belirtmek gerekir ki Yargıtay son yıllarda istikrarlı ve isabetli olarak işverenin işçiyi işe başlatmadığı tarihte iş sözleşmesi feshedilmiş sayılacağı için yıllık izin ücretinin yeni fesih tarihindeki ücret üzerinden hesaplanmasına karar vermektedir³⁴⁰.

V. YILLIK İZİN ÜCRETİNE UYGULANACAK FAİZ

A. Genel Olarak

Faiz, para alacaklısının vadesi gelmesine rağmen alacağından mahrum kaldığı süre için kendisine tanınan karşılıktır³⁴¹. İşçinin yıllık izin ücretinin hukuka uygun olarak süresinde ödenmemesinin neticelerinden birisi de faiz talep edilebilmesidir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun³⁴² "taleple bağıllık ilkesi" başlığını taşıyan 26. maddesinde *"Hâkim, tarafların talep sonuçlarıyla bağlıdır; ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Duruma göre, talep sonucundan daha azına karar verebilir."* hükmüne yer verildiği için faizin hiç talep edilmemesi halinde mahkemece resen hükmedilmesi yahut yasal olarak talep edilebilecek oranın altında talep edildiği hallerde resen fazlasına hükmedilmesi mümkün olmayacaktır³⁴³.

³³⁹ Akyiğit, *İş Hukuku*, s.438-439; Tulukçu, s.383-384.

³⁴⁰ "İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağının sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin işe başlatılmaması fesih niteliğinde olmakla, işverence gerçekleşen bu feshe bağlı olarak ihbar tazminatı ile süre yönünden şartları mevcutsa kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti ödenmelidir. Hesaplamalar işe başlatmama yoluyla gerçekleşen fesih tarihindeki ücret ve kıdem tazminatı tavanı gözetilerek yapılmalıdır. İşçiye geçersiz sayılan fesih sırasında kıdem ve ihbar tazminatı ile izin ücreti ödenmişse, dört aylık boşta geçen süre ilavesiyle son ücrete göre yeniden hesaplama yapılmalı ve daha önce ödenenler mahsup edilerek sonuca gidilmelidir.", Yarg. 9. HD., 28.03.2016, E. 2014/37489, K. 2016/7359, www.sinerjimevzuat.com.tr, (20.04.2021); "Kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık ücretli izin alacağının işe başlatmama tarihi yeni fesih tarihi olduğundan, bu tarihteki ücret üzerinden hesaplanması gerekir.", Yarg. HGK., 12.03.2020, E. 2016/7-367, K. 2020/298; Yarg. HGK., 28.03.2019, E. 2015/3296, K. 2019/380, www.sinerjimevzuat.com.tr, (20.04.2021).

³⁴¹ Kemal Oğuzman ve Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C.1, 12. Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014, s.312; Duman, s.296-297.

³⁴² RG, 4.2.2011, 27836.

³⁴³ Yarg. 22. HD., 11.06.2019, E. 2016/15095, K. 2019/12622, www.sinerjimevzuat.com.tr, (23.04.2021).

B. İş İlişkisinin Devamı Esnasında Ücreti Ödenmeden Kullandırılan İzinin Ücreti İçin Uygulanacak Faiz

İş ilişkisi devam ederken kural olarak yıllık ücretli izin unsurları olan izin ve izin için öngörülen ücretin birbirinden ayrılmaması ve yıllık izin işçiye ücretli olarak kullandırılması gerekir. Ancak uygulamada kimi zaman işverenlerin yıllık izinlerin ücretini ödmeden işçiyi izne çıkardıklarına rastlanmaktadır. Halbuki yıllık izin dönemine ilişkin ücret işçilere izne başlamadan önce peşin olarak ödenmesi gerekmektedir (İşK m.57/1).

Yıllık izin kullandırıldığı halde kanuni düzenlemeye uygun olarak yıllık izin ücreti peşin olarak verilmediği zaman işveren temerrüde düşmüş olacak ve işçi gecikme faizi talep edebilecektir³⁴⁴. Yıllık izin ücretinin sosyal bir ücret olması sebebiyle yıllık izin ücretinin gününde ödenmemesi halinde mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacaktır (İşK m.34). Bu çerçevede iş ilişkisi devam ederken izin kullandırılan işçiye izne başlamadan önce yıllık izin ücreti ödenmemiş ise işçi ücret niteliğindeki bu alacak için iznin kullandırılmaya başlandığı tarihten itibaren gecikme faizi olarak mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanmasını talep edebilir.

C. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Halinde Ödenmeyen İzin Ücretine Uygulanacak Faiz

Yıllık izin sürelerine ait ücret, iş ilişkisi devam ederken para alacağı olarak talep edilemezken iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde son ücret üzerinden hesaplanarak işçiye ödenecektir (İşK m.59/1). İş ilişkisi sona erdiğinde alacağa dönüşecek olan yıllık izin ücretini işçinin kendisi yahut hak sahiplerinin talep ve dava etmesi mümkündür.

İş ilişkisi sona erdiğinde muaccel hale gelen yıllık izin ücretinin süresi içerisinde ödenmemesi durumunda işverenin ne zaman temerrüde düşmüş sayılacağı, yani hak sahiplerinin talep edebilecekleri faizin başlangıç tarihi tartışmalıdır³⁴⁵. Öğretide çoğunluk görüş yıllık izin süresine ilişkin ücretin “ücret” niteliğini koruduğunu, bu nedenle İş Kanunu m.32/6 hükmü kapsamında olduğunu ve iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte tam olarak ödenmesinin zorunlu olduğunu belirtmektedir. Bu görüşe göre İş Kanunu m.32/6 hükmü ile kanun koyucu alacaklı yerine geçip borçluya ihtarda bulunarak ödemenin yapılacağı tarihi kesin bir biçimde belirtmiş olduğu için işverenin temerrüdü için ayrıca ihtar gerek

³⁴⁴ Tulukçu, s.385; Duman, s.297-298.

³⁴⁵ Bingöl, s.93; Arıoğlu Kaya, s.98.

bulunmayacak, kullandırılmamış yıllık izin ücretleri için iş ilişkisinin sona erdiği tarih hem muacceliyet tarihi hem de temerrüt başlangıç tarihi olacaktır³⁴⁶. Ancak Yüksek Mahkeme işverenin yıllık izin ücreti alacağı için ihtar edilmesinden önce temerrüdün gerçekleşmeyeceğini, işveren dava dışı yahut dava ile ihtar edilmiş ise bu ihtar anından itibaren işverenin temerrüde düşeceğini ve gecikme faizinin istenebileceğini kabul etmektedir³⁴⁷. İşveren dava açılmadan önce yıllık izin ücreti alacağı için ihtar edilmiş ise temerrüt tarihi bu tarih olacak, aksi halde dava açıldığı tarihte talep edilen kısım için temerrüt tarihi dava tarihi, artırılan kısım için ise temerrüt tarihi ıslah tarihi olacaktır³⁴⁸. Ayrıca işçinin ödenmeyen yıllık izin ücreti için yapacağı icra takibiyle de işvereni temerrüde düşürmüş sayılacağı kabul edilmektedir³⁴⁹.

Yargıtay uygulamasında yıllık izin ücreti geniş anlamda ücretten ayrı değerlendirilmekte ve bu sebeple İş Kanunu m.34 hükmünde bahsedilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilemeyeceği düşünülerek uygulanacak faizin yasal faiz olduğu kabul edilmektedir³⁵⁰. Ancak doktrinde baskın görüş bizce de isabetli olarak yıllık

³⁴⁶ Akyiğit, s.457; Ercan Akyiğit, “Kullandırılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, (Ağustos 2006), s.13, (Kısaltma: Faiz); Özen, s.202; Tulukçu, s.391; Duman, s.302.

³⁴⁷ “Kanunda, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. Yasada, sözleşmenin feshi anı yıllık ücretli izin hakkının ücrete dönüşmesi, bir başka anlatımla izin ücretine hak kazanma zamanı olarak kabul edilmiştir. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir.”, Yarg. 9. HD., 18.04.2018, E. 2015/15632, K. 2018/9004; “Yıllık ücretli izin alacağı yönünden davalı işveren dava tarihinden önce temerrüde düşürülmüş değildir. Davacı tarafından dava tarihinden önce davalıya gönderilen ihtarnamede yıllık izin ücreti alacağından söz edilmemiştir. Böyle olunca anılan alacağa dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekirken ihtarname tarihinden itibaren faize hükmedilmesi doğru değildir.”, Yarg. 9. HD., 25.04.2000, E. 2000/2063, K. 2000/6232, www.sinerjimevzuat.com.tr, (23.04.2021).

³⁴⁸ “Diğer taraftan, mahkemece yıllık izin ücretine yasal faiz uygulanmasına karar verilmesi yerinde ise de, dosya kapsamında davacı tarafından ...- Sefil İş Ortaklığına hitaben yazılan 30/01/2014 tarihli dilekçede yıllık izin ücreti talep edildiği, yine asıl işverene yazılan 31/01/2014 tarihli yazıda da yıllık izin ücreti talebi bulunduğu tespit edilmektedir. Şu halde, anılan yazıların davalılara tebliğ edilip edilmediği açıklığa kavuşturularak sonucuna göre yıllık izin ücreti yönünden temerrüt olup oluşmadığının belirlenmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile dava ve ıslah tarihinden itibaren faize hükmedilmesi hatalıdır.”, Yarg. 22. HD., 18.06.2019, E. 2017/22980, K. 2019/13281, www.sinerjimevzuat.com.tr, (23.04.2021).

³⁴⁹ Günay, Yıllık Ücretli İzin, s.39.

³⁵⁰ “Öte yandan dairemizin yerleşmiş içtihatlarına göre yıllık izin ücretine uygulanacak faiz kanuni faizdir. Somut olayda en yüksek mevduat faizine karar verilmesi de yerinde olmamıştır.”, Yarg. 22. HD., 16.04.2014, E. 2013/8747, K. 2014/8347; “Dairemizin yerleşik kararlarına göre, 4857 sayılı İş Kanunu’na tâbi olarak çalışanlar açısından yıllık izin ücretine uygulanacak faiz türü yasal faizdir. Diğer ücret alacaklarında ise İş Kanunu’ndan doğanlar için bankalarca bir yıllık mevduata fiilen uygulanan en yüksek mevduat faizi, toplu iş sözleşmesinden doğan ücret alacaklarında ise en yüksek işletme kredisi faizi uygulanmalıdır. Ücret niteliğindeki alacaklarda faiz başlangıcı ise kural olarak temerrüt tarihidir. Temerrüt, iş

izin ücretinin İş Kanunu m.34 hükmüne tabi geniş anlamda ücret olduğunu ve bu sebeple bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması gerektiğini belirtmektedir³⁵¹.

D. Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Yıllık İzin Ücreti Taleplerine Uygulanacak Faiz

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 53/2. maddesi uyarınca *“Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.”* Mezkûr hüküm gereğince yıllık ücretli izne ilişkin alacakların toplu iş sözleşmesinden doğması halinde uygulanacak faiz oranı işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı olacaktır³⁵².

Belirtmek gerekir ki Yargıtay yalnızca toplu iş sözleşmesinde yasal yıllık izin sürelerinin artırıldığı hallerde artırılmış süreler için işletme kredisi faizine hükmedilmesi gerektiğine karar vermekte; yıllık ücretli izin hakkının düzenlendiği her durumda işletme kredisi faizinin uygulanamayacağını kabul etmektedir³⁵³. Bu durumda işçinin yasal yıllık izin ücreti alacağına yasal faiz; aşan kısma ise işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz işletilecek; hesaplama buna göre yapılacaktır. Yargıtay’ın bu görüşü öğretide haklı olarak eleştirilmekte ve yıllık ücretli izin hakkının artırılmadığı, kanuni düzenleme ile aynı şekilde düzenlendiği hallerde dahi mevcut bir toplu iş sözleşmesinin var olduğu belirtilmekte, aksi halde toplu iş sözleşmesine buna ilişkin bir hüküm koymanın da bir anlamı olmayacağı ifade edilerek toplu iş sözleşmesi kapsamında düzenlenen yıllık izin ücretine her halükarda uygulanacak faiz oranının işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı olması gerektiği savunulmaktadır³⁵⁴.

sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde belirtilen tarihte veya bunlarda hüküm yok ise dava tarihi ya da takip tarihinde gerçekleşir.”, Yarg. 9. HD., 29.04.2013, E. 2011/9105, K. 2013/12632, www.sinerjimevzuat.com.tr, (23.04.2021).

³⁵¹ Akyiğit, Faiz, s.16; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.389; Mehmet Okan Alp, s.93-94; Tulukçu, s.389-390.

³⁵² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.817; Tulukçu, s.390, Duman, s.304.

³⁵³ Akyiğit, Faiz, s.12; Mehmet Okan Alp, s.94; Duman, s.305; *“2822 sayılı Kanun’un 61. maddesinde sözü edilen faizin uygulanabilmesi için işçilik alacağının toplu iş sözleşmesinden doğmuş olması gerekir. Kanuni bir hakkın toplu iş sözleşmesinde tekrar edilmiş olması bu konuda yeterli değildir.”*, Yarg. 22. HD., 15.10.2014, E. 2013/17490, K. 2014/27863, www.sinerjimevzuat.com.tr, (23.04.2021).

³⁵⁴ Akyiğit, Faiz, s.12; Tulukçu, s.390; Duman, s.305.

VI. YILLIK İZİN ÜCRETİ TALEBİNDE ZAMANAŞIMI

Kural olarak her türlü alacak hangi sebeple doğduğu önemli olmaksızın zamanaşımına tabidir³⁵⁵. İşçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücret alacağı da zamanaşımına tabidir ve bu süre iş sözleşmesinin sona ermesi ile işlemeye başlar (İşK m.59/1).

Zamanaşımı süresinin başlangıcı İş Kanunu m.59'da düzenlenmekle birlikte bu hükümde zamanaşımı süresi belirtilmemiştir. Bu nedenle yıllık izin alacağının zamanaşımı süresi Borçlar Kanunu'nun zamanaşımına ilişkin ilkeleri uyarınca tespit edilmekteydi. Genel hükümler uyarınca kanunda aksine hüküm olmadıkça her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir (TBK m.146). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi mülga Borçlar Kanunu döneminde yıllık ücretli izin alacağı bakımından zamanaşımını 5 yıl (m. 126), 6098 sayılı yeni kanun döneminde ise on yıl olarak uygulamıştır (m. 146)³⁵⁶. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi yıllık izin ücretinin dönemsel bir edim olmadığını ve bu sebeple ücrete ilişkin zamanaşımı süresi yerine genel zamanaşımı süresine tabi olması gerektiğini ifade etmekteydi³⁵⁷.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu³⁵⁸ ile 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen ek 3. madde ile yıllık izin alacağının zamanaşımı süresi İş Kanunu'nda özel olarak hüküm altına alınmış ve hangi kanuna tabi olursa olsun tüm iş sözleşmesinden kaynaklanan yıllık izin ücreti talepleri bakımından zamanaşımı süresinin beş yıl olacağı belirlenmiştir³⁵⁹. Ek 3. madde yürürlük tarihi olan 25.12.2017 tarihinden sonra sona eren iş sözleşmelerine uygulanacak olup, daha önce işlemeye başlayan zamanaşımı süreleri değişiklikten önceki hükümlere tabi olacaktır. Ancak zamanaşımı sürelerinin henüz dolmamış kısmı ek 3. maddede öngörülen süreden uzun olan yıllık izin ücretleri ek 3. maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımına uğrayacaktır (İşK Geçici m.8).

Zamanaşımı, işverene yıllık izin ücretini ödemekten kaçınması hususunda bir def'i hakkı sağlamakla birlikte borcu sona erdiren sebeplerden olmadığı için işveren zamanaşımına

³⁵⁵ Oğuzman/Öz, s.604.

³⁵⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.818.

³⁵⁷ "Dairemizin yerleşik uygulamasına göre Eski Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde doğan kıdem ve ihbar tazminatları 10 yıllık, yıllık ücretli izin alacağı ise 5 yıllık zaman aşımına tabi olup, 6098 Sayılı TBK. nun yürürlük tarihi olan 01.07.2012 tarihinden sonra doğan kıdem ve ihbar tazminatları ile ücret benzeri dönemsel edim niteliğinde olmayan yıllık ücretli izin alacağı 10 yıllık zaman aşımına tabidir.", Yarg. 9. HD., 31.05.2016, E. 2016/9306, K. 2016/12844, www.sinerjimevzuat.com.tr, (24.04.2021).

³⁵⁸ RG, 25.10.2017, 30221

³⁵⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.818-819.

uğrayan borcunu ödemiş ise sebepsiz zenginleşme hükümlerine başvuramayacaktır (TBK m.78/2). Zamanaşımı süreleri hesaplanırken sürenin başladığı gün sayılmaz ve ancak sürenin son günü de hak kullanılmaksızın geçince zamanaşımı gerçekleşmiş olur (TBK m.151/1).

İşçinin aynı işverene ait işyerinde aralıklı çalışması halinde zamanaşımı süresinin nasıl işleyeceğine ilişkin öğretide çeşitli görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre aralıklı çalışmalarda önceki dönemin bitişi ve sonraki çalışma döneminin başlangıcı arasında beş yıl var ise önceki çalışma dönemi zamanaşımına uğrayacaktır³⁶⁰. Yüksek Mahkemenin aradan geçen sürenin önemli olmadığına, zamanaşımı söz konusu olmayacağına ilişkin kararları bulunmakla birlikte³⁶¹; beş yılı zamanaşımı süresi olarak kabul ettiği kararları da vardır³⁶². Diğer bir görüşe göre ise çalışma sürelerinin arası on yıl gibi uzun bir süre olursa bekleme sürelerinin birleştirilmesi dinlenme kavramıyla bağdaşmayacak ve Kanun'un özüne aykırı olacaktır³⁶³. Öğretide bir başka görüşe göre ise işçinin çalışmaları arasında ne kadar uzun ya da kısa aralık olduğunun önemi bulunmayıp sürelerin birleştirilmesi gerekmektedir³⁶⁴. Baycık'ın para alacağının zamanaşımının mümkün olmasına rağmen devam eden dinlenme hakkının zamanaşımından bahsedilemeyeceğine ve önceki çalışma döneminin sona erdiği tarihle yeni çalışma döneminin başlama tarihi arasında beş yıldan az süre geçmiş olmasının zorunlu olmadığına ilişkin görüşünün isabetli olduğunu düşünüyoruz³⁶⁵. Kanaatimizce kanunda aksi yönde bir düzenleme olmadığı için işçi lehine yorum gereğince aralıklı çalışmalarda önceki dönemin zamanaşımına uğramadığının kabul edilmesi isabetli olacaktır.

³⁶⁰ Kar, *Fasılalı Çalışma*, s.21.

³⁶¹ Yarg. 22. HD., 01.03.2016, E. 2014/35016, K. 2016/6012, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (21.02.2021); Yarg. 22. HD., 26.12.2019, E. 2019/8754, K. 2019/24584, www.hukukturk.com, (21.02.2021).

³⁶² "...aralıklı çalışmada yıllık izin hesabında, önceki çalışma döneminin zamanaşımına uğraması için önceki dönemin bitişi ve sonraki çalışma döneminin başlangıcı arasında 5 yıllık sürenin geçmesi gerekir.", Yarg. 22. HD., 04.07.2018, E. 2017/14198, K. 2018/16741, www.lexpera.com.tr, (04.02.2021).

³⁶³ İnce, s.60.

³⁶⁴ Akyiğit, s.221; Tulukçu, s.265; Özkaraca, s.95; Baycık, s.331; Duman, s.92.

³⁶⁵ Baycık, s.331.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YILLIK ÜCRETİ İZİN HAKKININ KULLANDIRILMAMASININ HUKUKİ

SONUÇLARI

I. YILLIK ÜCRETİ İZİN HAKKINA AYKIRILIĞIN HUKUKİ SONUÇLARI

Bekleme süresini tamamlayan ve yıllık ücretli izne hak kazanan işçilerin yıllık izin ücretinin peşin ya da avans olarak ödenmesi suretiyle bir sonraki hizmet yılı içerisinde yıllık ücretli izne çıkarılması gerekir. Ancak uygulamada işçilerin yıllık izne çıkarılmadığına yahut yıllık izin ücretlerinin ödenmediğine rastlanabilmektedir. İşverenlerin kanuna açıkça aykırı olan bu tutumlarının hukuki ve cezai neticeleri vardır.

A. Sözleşmenin Haklı Nedenle Feshi

İşçinin yahut işverenin yıllık ücretli izin hakkına ilişkin kurallara aykırı fiilleri haklı nedenle fesih sebebi oluşturabilmektedir.

1. Sözleşmenin İşçi Tarafından Haklı Nedenle Feshi

Yıllık ücretli izne hak kazanan işçinin takip eden hizmet yılı içerisinde yıllık izne çıkarılmaması yahut izne çıkarılırken yıllık izin ücretinin peşin olarak ödenmemesi işverenin işçiyi koruma ve gözetme ödevine aykırılık teşkil edecek, işçinin bu koşullar altında aynı işverenin yanında çalışmasını beklemek dürüstlük kuralına aykırı olacaktır³⁶⁶. İşverenin bu fiili çalışma koşullarını uygulamaması, hatta işçi aleyhine ağırlaştırması anlamına geldiği için işçi İş Kanunu m.24/2 uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkına sahiptir³⁶⁷.

Yıllık ücretli izin hakkının kanuna uygun olarak kullanılmamasının işçiye haklı nedenle fesih hakkı verip vermeyeceğine ilişkin Yargıtay kararları istikrarlı değildir.

³⁶⁶ Duman, s.313.

³⁶⁷ Akyiğit, s.463; Caniklioğlu, s.1163; Ahmet Sevimli, “Yıllık Ücretli İzin Hakkının Kullanılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not”, *Sicil Dergisi*, Y.5, S. 18, (Haziran 2010), s.43; Özen, s.193, Tulukçu, s.344-345.

Yargıtay bir kararında yıllık izne hak kazanan işçinin bu izni kullanmak istediğini işverene iletmesi halinde, işveren yıllık izne çıkarmayacağını açık ve kesin bir şekilde bildirir ise işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı olacağını belirtmiştir³⁶⁸.

Yüksek mahkeme 31.12.2012 tarihinde 2012 yılına ait yıllık izni kullanamadığı gerekçesiyle iş sözleşmesini haklı sebep iddiasıyla feshetmiş olan işçinin davasında, davacı işçinin fesihten önce işverene başvurduğunu ve işverenin talebi kabul etmediğini ispatlayamadığı gibi İş Kanunu'nun 54. maddesine göre henüz yıllık izin kullandırma süresi dolmadığından haklı sebebi ispatlayamadığı sonucuna ulaşmıştır³⁶⁹.

Dosya içerisinde davacının yıllık izin talep ettiğine ve bu talebin kabul edilmediğine dair bilgi olmadığı için yerel mahkemenin yıllık ücretli izin kullandırılmamasının işçiye haklı fesih imkânı vermeyeceğini kabul ettiği bir diğer davada ise Yüksek Mahkeme; yıllık izin kullandırma zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olsa da işçinin yıllık olarak dinlenme hakkının sağlanmasının işyeri çalışma koşulları arasında yer aldığını ve işçiye yıllık dinlenme hakkının tanınmasının dayanağı Anayasa olan çalışma koşulu olduğunu, aksine uygulamanın 4857 sayılı Kanunun 24/II-f. bendine göre işçi açısından haklı fesih nedeni oluşturacağını belirterek, somut olayda davacı işçiye 6 yılı aşan süre içinde yalnızca 14 gün yıllık izin kullandırıldığını, işçiye uzun bir süre dinlenme hakkının sağlanmamasının işçi açısından haklı fesih nedeni oluşturacağını kabul ederek yerel mahkeme kararını bozmuştur³⁷⁰.

Öğretide Tulukçu, işçinin fesih hakkını kullanabilmesi için öncelikle yıllık ücretli izni kullanmak istediği tarihten en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirimde bulunarak yönetim hakkı kapsamında izin tarihini belirlemesi için fırsat vermesi gerektiğini belirtmektedir. Yazar ayrıca işçinin hak kazandığı izin süresini gelecek hizmet yılı içerisinde kullanması gerektiğine göre iznin kullanılacağı yılın sonuna izin süresi kadar bir süre kalana kadar beklenmiş ve işveren işçiye yine de izin kullandırmamış ise işçinin ayrıca yazılı talepte bulunmasına gerek olmaksızın iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini ifade etmektedir³⁷¹.

³⁶⁸ Yarg. 9. HD., 13.02.2002, E. 2001/17459, K. 2002/2727, Duman, 187,314.

³⁶⁹ Yarg. 22. HD., 16.12.2015, E. 2014/24209, K. 2015/34653, www.sinerjimevzuat.com.tr, (25.04.2021).

³⁷⁰ Yarg. 9. HD., 08.04.2019, E. 2017/10772, K. 2019/8028, www.sinerjimevzuat.com.tr, (25.04.2021).

³⁷¹ Tulukçu, s.345.

Sevimli ise, işçinin izin kullanmak için işverene talepte bulunmasının ön koşul olduğunu belirtmekte, fakat işveren, yıllık izin kullandırmayacağını işyerinde ilan etmiş yahut işçinin izin başvurusunu almaktan kasten kaçınmış ise başvurunun sonuçsuz kalacağı açık olduğu için işçinin iş sözleşmesini derhal haklı nedenle feshedebileceğini söylemektedir³⁷².

Duman ise, işçinin yıllık izin kullanmak için bir başvurusu olmasa dahi işverenin tüm çalışma ilişkilerini kontrol ederek yıllık izne hak kazanan işçiye kanuna uygun olarak yıllık izni kullandırmakla sorumlu olduğunu, bu sebeple yıllık izni kullandırılmadığı için iş sözleşmesini fesheden işçinin feshin haklılığı için ayrıca yazılı başvuruda bulunması koşulunun geçerlilik şartı olarak aranmaması gerektiğini savunmaktadır³⁷³.

Kanaatimizce yıllık izin hakkının yasal süre içerisinde kullandırılması işverenin yönetim hakkı kapsamında olmakla birlikte aynı zamanda çalışma koşullarından birisidir ve yine işverenin işçiyi gözetme borcunun görünümünden birisidir. Bu halde işverenin işyerinde gerekli organizasyonu ve planlamayı yapmak suretiyle her halükârda izne hak kazanan işçileri gelecek hizmet yılı içerisinde yıllık ücretli izne çıkarması gerekir. Bu sebeple işyeri düzenine ilişkin herhangi bir zorunluluk olmamasına rağmen işveren izni kullandırmayacağını açık ve kesin bir şekilde bildirmiş ise işçinin haklı nedenle fesih hakkı olduğu gibi, gelecek hizmet yılının sonuna kadar yıllık iznin haklı bir gerekçe olmaksızın kullandırılmaması halinde de işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini kabul etmek gerekir. İşçinin izin kullanmak için yazılı başvuruda bulunmasını akdın feshi için geçerlilik koşulu olarak aramamak gerekir.

2. Sözleşmenin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi

İşçinin işverenin izni olmaksızın kendiliğinden yıllık ücretli izne çıkması iş görme borcunun ihlali anlamına geleceği için işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğabilecektir³⁷⁴.

Öğretide ayrıca işçinin yıllık izin süresince İş Kanunu m.58 hükmüne aykırı davranarak ücret karşılığında başka bir işte çalışması halinde işverenin İş Kanunu m.25/2 uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği belirtilmektedir³⁷⁵. Ancak Yargıtay bu hususun haklı nedenle fesih ağırlığında olmayacağına karar vermiş³⁷⁶, işçinin yıllık izin

³⁷² Sevimli, s.44.

³⁷³ Duman, s.318.

³⁷⁴ Caniklioğlu, s.1158.

³⁷⁵ Caniklioğlu, *İş İlişkisi*, s.320; Tulukçu, s.356; Arıoğlu Kaya, s.114.

³⁷⁶ Yarg. 22. HD., 19.01.2017, E. 2015/14864, K. 2017/558, www.sinerjimevzuat.com.tr, (31.03.2021).

süresinde rakip firmada çalıştığı bir uyuşmazlıkta ise bu fiilin haklı nedenle fesih ağırlığında değilse de geçerli nedenle fesih sebebi oluşturacağını ifade etmiştir³⁷⁷. Kanaatimizce işçinin sadakat borcunu ihlal eden bu fiili haklı nedenle fesih sebebi olarak kabul edilmelidir.

Belirtmek gerekir ki, işçinin yol izni talep etmesi halinde yıllık iznini işyerinin bulunduğu yer dışında geçirmemesi yahut yalan söyleyerek gereğinden fazla yol izni alarak izin süresini uzatması iyiniyet ve ahlak kurallarına aykırılık oluşturacak, işçinin sadakat borcunu ihlal etmesi sebebiyle işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir³⁷⁸.

B. Hakkın Dava Yoluyla Talep Edilmesi

Yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerin ihlal edilmesi halinde hakkın dava yoluyla talep edilmesi mümkündür. Çalışmamızın bu kısmında iş ilişkisi devam ederken veya sona erdirdikten sonra hakkın ne tür davalar ile ne şekilde talep edilebileceği incelenecektir.

1. Davanın Türü

a) İş Sözleşmesinin Devamında

(1) Tespit Davası

Yıllık izin ücreti iş sözleşmesinin sona ermesiyle talep edilebilir hale gelen bir borçtur. Ancak işçinin iş ilişkisinin devamında yıllık izin süresi veya alacağına ilişkin bir tespit talebinde bulunmasının mümkün olup olmadığının ayrıca değerlendirilmesi gerekir.

Tespit davası, bir hukuki ilişkinin varlığının veya yokluğunun belirlenmesi davasıdır (HMK m.106). Tespit davası, eda davasının öncüsü niteliğindedir ve eda davası açılması mümkün olan hallerde tespit davası açılmasında hukuki yarar bulunmamaktadır³⁷⁹. Ayrıca tespit davasının açılabilmesi için davanın konusu hukuki ilişkinin bulunması ve davacının bu hukuki ilişkinin varlığının hemen tespit edilmesini istemede bir hukuki yararının var olması gerekmektedir³⁸⁰. Öğretide ve yargı kararlarında hukuki ilişkinin hemen tespit edilmesinde hukuki yararın bulunmasının şu şartlara bağlı olduğu ifade edilmektedir: “ (1) davacının bir hakkı veya hukuki durumu güncel bir tehlike ile tehdit edilmiş olmalı; (2) bu tehdit nedeniyle, davacının hukuki durumu tereddüt içinde olmalı ve bu husus davacıya zarar verebilecek

³⁷⁷ Yarg. 9. HD., 24.01.2011, E. 2009/46353, K. 2011/91, www.lexpera.com.tr, (31.03.2021).

³⁷⁸ Ekonomi, s.348; Tulukçu, s.318; Duman, s.59,160.

³⁷⁹ Baki Kuru, İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku, 1. Bası, İstanbul: Legal Yayınevi, 2016, s.204-205.

³⁸⁰ Kuru, s.205.

nitelikte bulunmalı; (3) yalnız kesin hüküm etkisine sahip olup, cebri icraya yetki vermeyen tespit hükmü, bu tehlikeyi ortadan kaldırmaya elverişli olmalıdır.”³⁸¹.

İş ilişkisi devam ederken işçinin tespit davası açarak yıllık ücretli izin hakkının bulunduğunu yahut süresini tespit ettirmekte hukuki yararının olup olmadığına ilişkin yargı kararlarında yeknesaklık bulunmamaktadır. Zira Yargıtay bir kararında işçinin yıllık izinlerinin eksik hesaplanması sebebiyle tespit davası açamayacağına karar vermiştir³⁸². Ancak 2010 sonrası kararlarda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Yargıtay 7, 9 ve 22. Hukuk Daireleri çeşitli uyuşmazlıklarda işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğunun tespitini istemesinde hukuki yararı bulunduğunu kabul etmiştir³⁸³. Ayrıca Yüksek Mahkemeye göre işçi, iş ilişkisi devam ederken işin mevsimlik iş olmadığı ve yıllık ücretli iznin kullandırılmasının gerektiğini tespit davası konusu yapabilir³⁸⁴.

³⁸¹ Kuru, s.206; Yarg. 22. HD., 12.12.2019, E. 2019/8767, K. 2019/23285, www.sinerjimevzuat.com.tr, (01.05.2021).

³⁸² “...tespit davasının dinlenebilmesi için müşahhas bir olaya ilişkin olmayan bir münasebetin veya yasa maddesinin tespiti isteminin usulde yeri de bulunmamaktadır. Tespit davalarının konuları hukuki münasebetin tespitidir. Bir hukuki münasebetin hemen tespitinde hukuki yarar varsa dava açılabilir. Hukuki yararın mevcudiyeti için davacının bir hakkı veya hukuki durumunun hali hazır bir tehlike ile tehdit edilmiş olması bu tehdit sebebiyle davacının hukuki durumunun tereddüt içinde bulunması, davanın bekletilmesinin zarar vermesi ve tespit hükmünün bu tehlikeyi ortadan kaldıracak nitelikte olması gerekir. 1475 sayılı İş Kanununun 56. maddesinde “...işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süresi için ücreti hizmet akdinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesi halinde akdin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine ödenir...” denilmekte olup, bu düzenleme dahi davacının hukuki menfaatinin bir tehdit içinde olmadığını ve akdin feshinde davacının açacağı eda davası ile hakkını alabileceğini açıkça gösterdiğinden tespit davası açmakta hukuki bir yarar da bulunmamaktadır. Yukarıda vurgulandığı şekilde açık olan yasa hükmünü tespit davasına konu yapmanın hukuki bir yönü de bulunmadığından istemin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olduğundan hükmün bozulması gerekmiştir...””, Yarg. 9. HD., 17.05.2004, E. 2003/23749, K. 2004/12114, www.sinerjimevzuat.com.tr, (01.05.2021).

³⁸³ “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 bulunduğunun tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır.”, Yarg. HGK., 01.03.2017, E. 2015/735, K. 2017/374; Yarg. 7. HD., 10.03.2016, E. 2015/6497, K. 2016/5937; Yarg. 9. HD., 08.03.2021, E. 2021/1707, K. 2021/5695; Yarg. 22. HD., 09.07.2020, E.2016/29185, K. 2020/9268, www.sinerjimevzuat.com.tr, (01.05.2021).

³⁸⁴ “...işçi iş sözleşmesi devam ederken, işin mevsimlik iş olmadığı ve yıllık ücretli iznin kullandırılması gerektiği yönünde tespit davası açabilir. Zira yıllık ücretli izin, iş sözleşmesinin feshi ile ücret alacağına dönüşeceğinden, eda davası açma olanağı bulunmayan işçinin tespit davası hukuki yararı vardır.”, Yarg. HGK., 04.10.2018, E. 2018/442, K. 2018/1412; Yarg. 7. HD., 14.11.2016, E. 2015/7067, K. 2016/19345, www.sinerjimevzuat.com.tr, (01.05.2021).

Davacının tespit davası açmakta hukuki yararının bulunması dava şartı olduğu için taraflarca davanın her aşamasında ileri sürülebileceği gibi hâkim tarafından da re'sen gözetilir ve hukuki yararın bulunmadığı durumlarda davanın reddine karar verilir³⁸⁵.

(2) Eda Davası

Kullandığı izinlere ait ücretin peşin ya da avans olarak ödenmemesi halinde işçinin iş ilişkisi devam ederken eda davası açarak bu ücreti talep etmesi mümkündür³⁸⁶. Ancak işçinin hak kazanıp da kullanmadığı izinlere ait ücretinin iş ilişkisi devam ederken talep edilmesi mümkün değildir (İşK m.59/1). Nitekim Yüksek Mahkeme de yıllık izin ücretinin iş sözleşmesi devam ederken istenilemeyeceğinden eda davasına konu olamayacağını kabul etmektedir³⁸⁷.

Öğretide işçiye izin kullandırılmadığı durumlarda iznin kullandırılması için de eda davası açılabilceği savunulmakla birlikte³⁸⁸, işverenin yönetim hakkının mahkeme tarafından kullanılmasının çalışma barışına zarar verici neticelerinin bulunacağı da ileri sürülmektedir³⁸⁹. Kanaatimizce mahkemece yapılacak inceleme ile rahatlıkla işyerindeki çalışma düzeni, iş ilişkileri, iş yoğunluğu tespit edilmek suretiyle işçinin izin kullanabileceği uygun zaman belirlenerek çalışma barışı zedelenmeden işçinin izin kullanacağı tarih aralığının tayin edilebilmesi mümkündür. Aksi kabul iş ilişkisi sona erdirilinceye kadar işçiyi işverenin insafına terk ederek izin kullanmadan çalışmaya mecbur etmek anlamına gelecektir ki bunun dürüstlük kuralına da kanunun ruhuna da aykırı olacağını düşünürüz.

b) İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde

(1) Eda Davası

İş sözleşmesi sona erdiğinde işçi ya da hak sahipleri eda davası açarak o ana kadar kullandırılmayan yıllık izin günlerine karşılık ücretin ödenmesini talep edebilir. İş sözleşmesi

³⁸⁵ Duman, s.323; “...davacının bir hakkı veya hukuki durumu güncel bir tehlike ile tehdit edilmiş olmalı; bu tehdit nedeniyle, davacının hukuki durumu tereddüt içinde olmalı ve bu husus davacıya zarar verebilecek nitelikte bulunmalı; yalnız kesin hüküm etkisine sahip olup, cebri icraya yetki vermeyen tespit hükmü, bu tehlikeyi ortadan kaldırmaya elverişli olmalıdır. Davacının tespit davası ile istediği hukuki koruma diğer dava çeşitlerinden birisi ile sağlanabiliyorsa, o zaman davacının tespit davası açmakta hukuki yararı yoktur. Bu şartların bulunmaması halinde tespit davası dinlenmez, davanın usulden (dava şartı yokluğundan) reddi gerekir.”, Yarg. 9. HD., 01.10.2020, E. 2017/27792, K. 2020/10258, www.sinerjimevzuat.com.tr, (01.05.2021).

³⁸⁶ Akyiğit, s.444; Bingöl, s.101; Arıoğlu Kaya, s.116; Duman, s.322.

³⁸⁷ Yarg. 9. HD., 27.02.2007, E. 2006/6028, K. 2007/5398, www.sinerjimevzuat.com.tr, (01.05.2021).

³⁸⁸ Akyiğit, s.679; Özen, s.190; Bingöl, s.101.

³⁸⁹ Çöğenli, s.146; Duman, s.324-325.

sona erdiğinden işçinin yıllık izin ücreti için tespit davası açmakta hukuki yararı olmayacağı için yıllık ücretli izin hakkına ilişkin açılacak tespit davaları dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddedilecektir³⁹⁰.

İşçinin açtığı eda davasında kullandırılmadığını iddia ettiği yıllık izin süresinden daha azının tespit edilmesi halinde kısmen kabul kararı verilecek, işçinin bakiye yıllık izin süresinin bulunmadığı belirlendiğinde ise davanın reddine karar verilmesi gerekecektir. Ayrıca işverenin zamanaşımı def'ini ileri sürdüğü durumlarda alacak zamanaşımına uğramış ise davanın reddi gerekecektir.

İş sözleşmesi sona erdiğinde işçinin yıllık ücretli izin hakkını fiilen kullanması hukuken mümkün olmayacağı için işçi yıllık izinlerin kullandırılması için eda davası açamayacaktır³⁹¹.

(2) Belirsiz Alacak Davası

6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile birlikte eda davasının türlerinden birisi olan belirsiz alacak isimli yeni bir dava türü hukukumuzda girmiştir. Bu dava türü ile alacak miktarının tam olarak belirlenmesinin imkânsız olduğu ya da davacıdan beklenemeyecek olduğu hallerde davacıya hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmesi şartıyla davasını açabilme imkânı sağlanmıştır (HMK m.107).

Her ne kadar alacak miktarının tam olarak belirlenmesinin imkânsız olduğu ya da davacıdan beklenemeyecek olduğu hallerde işçinin kısmi dava açması imkânı da var ise, kısmi dava açılmasının belirsiz alacak davasına nazaran dezavantajları mevcuttur. Nitekim kısmi davalarda alacağın belirli hale gelmesinden sonra alacaklı talep sonucunu artırmak için karşı tarafın rızasını almak yahut davasını ıslah etmek zorundadır³⁹². Ayrıca kısmi davada zamanaşımı yalnızca dava açıldığı tarihte talep edilen kısım yönünden durduğu için talep sonucunun artırılması halinde alacaklı artırdığı kısım bakımından zamanaşımı süresinin dolması riski ile karşılaşabilmektedir³⁹³. Halbuki belirsiz alacak davasında zamanaşımı süresi tüm alacak tutarı için dava açıldığı anda kesilmektedir. Ayrıca kısmi davalarda ıslahla artırılan kısmın faizi ıslah tarihinden itibaren işlemeye başlamakta iken, belirsiz alacak davasında

³⁹⁰ Duman, s.326.

³⁹¹ Duman, s.326.

³⁹² Murat Yavaş, “Belirsiz Alacak Davasının İş Davalarında Etkileri”, **Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2) Seminer-25 Mayıs 2012**, Kadir Has Üniversitesi Yayınları, 2012, s.57.

³⁹³ Yavaş, s.59; Hakan Pekcanitez, Oğuz Atalay ve Muhammed Özkes, **Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı**, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2017, s.211.

talebin tamamının faizinin dava açılmasıyla başlayacak olması belirsiz alacak davasını daha cazip kılmaktadır³⁹⁴. Ne var ki her türlü alacak belirsiz alacak davası ile talep edilememekte, belirsiz alacak davası açılmasında hukuki yararın bulunması aranmaktadır. Nitekim kanun koyucu madde gerekçesinde alacağın belirli yahut belirlenebilir olduğu durumlarda davacının belirsiz alacak davası açmakta hukuki yararının olmadığını belirtmiştir: *“Belirsiz alacak ve tespit davalarına ilişkin hükümlerin mukayeseli hukukta da yer aldığı dikkate alınarak, davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklının, hukukî ilişki ile asgarî bir miktar ya da değer belirterek belirsiz alacak davası açabilmesi kabul edilmiştir. Alacaklının bu tür bir dava açması için, dava açacağı miktar ya da değeri tam ve kesin olarak gerçekten belirlemesi mümkün olmamalı ya da bu objektif olarak imkânsız olmalıdır. Açılacak davanın miktarı biliniyor yahut tespit edilebiliyorsa, böyle bir dava açılmaz. Çünkü, her davada arandığı gibi, burada da hukukî yarar aranacaktır, böyle bir durumda hukukî yararın bulunduğu söz edilemez. Özellikle, kısmî davaya ilişkin yeni hükümler de dikkate alınıp birlikte değerlendirildiğinde, baştan tespiti mümkün olan hâllerde bu yola başvurulması kabul edilemez. Belirsiz alacak davası veya tespit davası açılması hâlinde, alacaklı, tüm miktarı belirtmese dahi, davanın başında hukukî ilişkiyi somut olarak belirtmek ve tespit edebildiği ölçüde de asgarî miktarı göstermek durumundadır.”*³⁹⁵.

İşçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilip edilemeyeceğine ilişkin öğretide ve yargı kararlarında ihtilaf bulunmaktadır. Bu sebeple konu Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu’na taşınmış ve görüş ayrılığının giderilmesi talep edilmiştir. YİBBGK umulanın aksine içtihadı birleştirmeye gerek olmadığını, her bir alacak için somut olaya göre değerlendirme yapılması gerektiğini belirtmiş, kararının gerekçesi olarak şu hususları göstermiştir: *“İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sonucunda, işçilik alacaklarının çok değişik tür ve nitelikte uyumsuzluk olarak mahkemeler önüne gelebileceği, aynı tür ve nitelikteki işçilik alacaklarında dahi her defasında alacağın belirli veya belirsiz olmasından söz edilmesinin mümkün olmadığı, her bir somut olayın özelliğine göre mahkemelerin alacağın belirli mi yoksa belirsiz alacak mı olduğunu tespit etmeleri gerektiği, alacağın türü itibarıyla bir alacağın belirli veya belirsiz*

³⁹⁴ Abbas Bilgili, *İş Yargılamasında Belirsiz Alacak Davası*, Adana: Karahan Kitabevi, 2016, s.13; Yavaş, s.59.

³⁹⁵ Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/574), s.144, <https://kgm.adalet.gov.tr/Tasariasamalari/Kanunlasan/2011Yili/kanmetni/6100ss.pdf>, (02.05.2021).

alacak olduğundan söz edilemeyeceği, bu hususta yapılacak içtihadı birleştirmenin, içtihadı birleştirme kararlarının soyut, genel ve her defasında geçerli normatif yapısıyla bağdaşmadığı gerekçeleriyle içtihadı birleştirmeye gerek olmadığına, 15.12.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verilmiştir.”³⁹⁶.

Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu Kararı ile Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin kapatılması³⁹⁷ sebebiyle başkan ve üyeleri Yargıtay 9. Hukuk Dairesinde görevlendirilmiş ve bunun üzerine her iki daire kararlarında uyuşmazlık konusu hususlar görüşülerek Eylül 2020’de içtihat farklılıklarının giderildiği bir metin oluşturulmuştur. Bu metinde belirsiz alacak davası açabilmek için alacağın belirsiz olması kriterleri ve tamamlanabilir dava şartı da ele alınmış, tıpkı YİBBGK kararındaki gibi hangi hallerde alacağın belirli yahut belirsiz olduğu hususunun her bir somut olayın özelinde değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ancak kural olarak kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret ve yıllık izin ücretinin belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceği, yalnızca hesabın unsurlarından olan sosyal hakların işveren tarafından sunulacak belgelerle belirli hale geleceği durumlarda kıdem ve ihbar tazminatının belirsiz alacak davasına konu edilebileceği belirtilmiştir. Metinde, dava dilekçesinde talep yığılması olması halinde aynı davada bazı alacaklar için kısmi dava, bazı alacaklar için ise belirsiz alacak davası açılmasının önünde yasal bir engel olmadığı ifade edilmiş; ayrıca davanın açıldığı tarihte alacağın miktarının belirlenebilir olduğu hallerde dava şartı yokluğu sebebiyle davanın usulden reddedilmesi gerektiği, buradaki hukuki yarar eksikliğinin tamamlanabilir dava şartlarından olmaması sebebiyle davacıya hukuki yarar eksikliğini tamamlaması için süre verilmeyeceği, yalnızca şartları mevcut olan belirsiz alacak davalarında alacağın belirli hale gelmesi neticesinde hakimin davacıya geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi için süre vermesi gerektiği öngörülmüştür³⁹⁸. Hukuki güvenlik, hukuki öngörülebilirlik, hukuki belirlilik ve sürpriz karar yasağı gereğince benimsenen bu görüşlerin Yargıtay Kararları Dergisi veya başkaca yollarla duyurulmasından itibaren makul bir süre sonra uygulanacağı açıklanmış³⁹⁹, makul sürenin ise 1 Ocak 2021 tarihine kadar olmasına karar verilmiş; kararın yayınından önce açılan davalarda her iki

³⁹⁶ Yarg. Büyük Genel Kurul, 15.12.2017, E. 2016/6, K. 2017/5, www.sinerjimevzuat.com.tr, (02.05.2021).

³⁹⁷ Yargıtay’ın konuyla ilgili kararı için bkz. 07.07.2020 tarih ve 173 sayılı Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu Kararı (RG, 08.07.2020, S. 31179).

³⁹⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020, s.10, https://kapagan-kocabey.com/dosyalar/dosya_11402_20_yargitay_9_hd_2020_uyusmazliklarin_giderilmesi_2_son.pdf, (02.05.2021).

³⁹⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020, s.11, https://kapagan-kocabey.com/dosyalar/dosya_11402_20_yargitay_9_hd_2020_uyusmazliklarin_giderilmesi_2_son.pdf, (02.05.2021).

Yargıtay dairesinin görev alanına giren bölgelerde verilen kararlar yönünden önceki uygulamalara devam edilmesi uygun görülmüştür⁴⁰⁰. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi yeni ilke kararlardan önce açılan davalar için sürpriz kural yasağına riayet ederek önceki içtihatlarla uygun şekilde karar verilmesi gerektiğini gözetmektedir⁴⁰¹.

Açıklanan çerçevede Yargıtay 9. Hukuk Dairesi yıllık izin ücreti yönünden 01.01.2021 sonrası açılan davalarda yapacağı incelemelerde, yıllık izin alacağının giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanmaması yani işçiye aynı olarak sağlanan sosyal hakların yıllık izin ücretinin hesabına bir etkisi olmaması sebebiyle belirsiz alacak davası açılmasında hukuki yarar olmadığını kabul edecek ve şartları oluşmadan belirsiz alacak davası açılmış ise de hukuki eksikliğin tamamlanmasına imkân olmadığını gözeterek eksikliği tamamlatmadan davanın reddine karar verecektir.

Öte taraftan yeni ilke kararından önce açılan davalar için Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yargı bölgesinde olan yerlerde önceki görüşü doğrultusunda hareket edilerek ilke olarak işçi alacaklarının belirsiz alacak davası ile talebinin mümkün olduğu kabul edildiği için yıllık izin ücretinin şartları var ise belirsiz alacak davası ile talep edilmesi red sebebi yapılmayacaktır. Zira Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 22. Hukuk Dairesi ile birleşmeden önceki

⁴⁰⁰ Şahin Çil, **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Yeni İlke Kararları**, 28.02.2021 tarihli yayın, <https://www.youtube.com/watch?v=tneFJHqC1dE>, (02.05.2021).

⁴⁰¹ “Hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkeleri ve sürpriz karar verme yasağı gereği birleşme tarihinden önce yukarıda belirtilen esasları dikkate alan ilk kararın Yargıtay Kararları Dergisi veya başkaca yolla yayını tarihinden sonra açılan davalarda belirtilen ilkeler uygulanacaktır. Başka bir anlatımla açıklanan kararın yayınından önce açılan davalarda her iki Daire görev alanına giren bölgelerde verilen kararlar bakımından Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ile Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin önceki uygulamalarına devam edilecektir. Somut uyuşmazlıkta, davacı tarafça kıdem tazminatı, fazla çalışma, fazla çalışma alacağının %5 fazlası, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil alacakları talep edilerek belirsiz alacak davası açılmıştır. Davanın açıldığı tarihte kıdem tazminatı miktarı belirlenebilir olduğundan belirsiz alacak davasına konu edilmez. Ancak yukarıda açıklandığı üzere Yargıtay 9.Hukuk Dairesi tarafından daha önce verilen kararlarda hukuki yarar yokluğu sebebiyle dava şartı yokluğuna bağlı davanın reddi kararları verilmediğinden Dairenin görüşüne güvenilerek belirsiz alacak şeklinde açılan bu davada belirtilen husus bozma nedeni yapılmamıştır.”, Yarg. 9. HD., 14.09.2020, E. 2016/26476, K. 2020/7547; “Dairemizin belirsiz alacak davası ile ilgili yukarıda belirtilen yeni ilkelerinin hemen uygulamaya konulması, dairenin önceki görüşüne güvenerek dava açanlar yönünden hukuki güvenlik, hukuki belirlilik, hukuki öngörülebilirlik ve sürpriz karar yasağı ilkelerinin ihlaline yol açacaktır. Bu sebeple, benimsenen yeni görüşün Yargıtay Kararları Dergisi ya da başkaca yollarla duyurulmasından itibaren makul bir süre sonra uygulamaya konulması, dairenin görüşüne güvenilerek açılan davalarda ise, önceki uygulamaya devam edilmesi uygun görülmüştür. Somut uyuşmazlıkta, davacı tarafça belirsiz alacak davası açılmıştır. Ancak yukarıda açıklandığı üzere Dairemiz tarafından daha önce verilen kararlarda hukuki yarar yokluğu sebebiyle dava şartı yokluğuna bağlı davanın reddi kararları verilmediğinden dairenin önceki görüşüne güvenilerek belirsiz alacak davası şeklinde açılan bu davada belirtilen husus bozma nedeni yapılmamıştır.”, Yarg. 9. HD., 21.01.2021, E. 2018/10941, K. 2021/1851, www.sinerjimevzuat.com.tr, (02.05.2021).

kararlarında alacağın belirli ya da belirsiz olduğunun her somut olaya göre ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiğini, alacağın hesaplamasının işçiden beklenemeyeceği durumlarda alacağın belirsiz alacak davası ile talep edilebileceğini, işçi alacaklarında hesaplamalarda tek bir kalemin dahi tartışmalı olmasının alacağı belirsiz yapacağını ancak ücret ya da ücret eklerinde belirsizlik yokken ya da kıdem tavanı nedeniyle sonuca etkili değilken belirsizlikten bahsedilemeyeceğini; işverenin kayıtları işçiye vermediği durumlarda işçinin ücretini ve çalıştığı süreyi bildiği varsayımı ile hareket edilemeyeceğini, işçiden alacağını tam olarak belirlemesi için masraf yapmak suretiyle uzman raporu temin etmesinin de istenemeyeceği, hakimın takdiri indirim yapabileceği alacak kalemlerinin belirli olduğundan bahsedilemeyeceğini, HMK m. 107 gerekçesinde belirtilen keşif ve bilirkişi raporu ile alacağın belirli hale getirilmesi olgusunun bazı tür işçi alacaklarında mevcut olduğunu kabul etmekte ve şartları bulunmadığı hâlde belirsiz alacak davası açılmış ise buradaki dava şartının tamamlanabilir nitelikte bir dava şartı olması sebebiyle davacıya düzeltme yapması için süre verilmesi gerektiğini benimsemekteydi⁴⁰².

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise birleşmeden önce Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin aksine işçi alacaklarının belirsiz alacak davası ile talep edilebilmesini sınırlı olarak kabul etmekteydi. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi işçi alacaklarının belirsiz olup olmadığının her somut olaya göre değerlendirilmesi gerektiğini, alacağın belirsiz olduğunun kabulü için işçinin dava açarken gerekli bilgi ve belgelere sahip olmamasının yanı sıra bunlara hiçbir şekilde ulaşamıyor olması gerektiğini, ancak hakimın takdir yetkisi kullandığı durumlarda belirsizlik olduğunun kabul edilebileceğini; alacağın miktarındaki tartışmanın tek başına alacağı belirsiz yapmayacağını, objektif imkânsızlık var ise alacağın belirsiz olacağını; alacağın belirlenebilirliği ile alacağın ispatının farklı kavramlar olduğunu, aksi kabulün ispatı güç her hususun belirsiz alacak davası ile dava edilebilirliğini gerektirdiğini; işçinin çalışma süresini ve ücretini bilememesinin hayatın olağan akışına ters olduğunu, işçi bunları bilemiyorken tanık ya da bilirkişinin bunları bilebilmesinin de hayatın olağanına uygun olmayacağını; işverenin bordo düzenlemek, kayıtları hukuka ve gerçeğe uygun tutmak gibi yükümlülüklerini yerine getirmemiş olmasının işçiye belirsiz alacak davası açma imkânı vermeyeceğini, ayrıca şartları bulunmadığı hâlde belirsiz alacak davası açılmış ise buradaki dava şartının tamamlanabilir nitelikte olmaması sebebiyle davanın reddedilmesi gerektiğini kabul

⁴⁰² Yarg. Büyük Genel Kurul, 15.12.2017, E. 2016/6, K. 2017/5; Yarg. 9. HD., 06.11.2013, E. 2013/10344, K. 2013/28364, www.sinerjimevzuat.com.tr, (02.05.2021).

etmekteydi⁴⁰³. Sürpriz karar yasağı gereğince Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin yargı bölgesinde 01.01.2021 öncesinde açılan davalarda dairenin önceki görüşü doğrultusunda ilke olarak yıllık izin ücretinin belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceğine karar verilecek ve şartları olmamasına rağmen belirsiz alacak davası açılmış ise de eksiklik tamamlanmadan davanın reddine karar verilecektir.

Belirtmek gerekir ki öğretide işyeri kayıtlarının tam olduğu ve ücrete ilişkin herhangi bir tartışmanın olmadığı hallerde yıllık izin ücretinin belirsiz olduğunun söylenemeyeceği, ancak işçinin ücreti ya da çalışma süresi tartışmalı ise bu ücret alacağının belirsiz alacak davası ile talebinin mümkün olacağı savunulmaktadır⁴⁰⁴. Kanaatimizce yıllık izin ücreti çıplak ücretten hesaplandığı için bu alacak kaleminin belirsiz olduğunun kabul edilmesi ve belirsiz alacak davasına konu edilebileceğinin düşünülmesi güçtür, yıllık izin ücreti alacağı için belirsiz alacak davasının şartlarının oluşmadığının kabul edilmesi gerekmektedir.

2. Davanın Tarafları

a) Davacı

İş ilişkisi devam ederken yıllık izin ücretine ilişkin ikame edilecek davalarda davacı iş ilişkisinin tarafı olan işçi olacaktır. İş sözleşmesinin sona erdiği hallerde ise İş Kanunu m.59 hükmünde hak kazanılmasına rağmen ödenmeyen yıllık izin süresine ilişkin ücretin işçi ya da hak sahiplerine ödeneceği düzenlendiğinden davacı işçi ya da vefat etmesi halinde mirasçıları olabilecektir⁴⁰⁵.

6356 Sayılı Kanun uyarınca sendikalar yazılı başvuru üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan haklar için üyelerini ve onların mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davalarda davayı takip etmek yetkisine sahiptir (6356 S.1 K. m.26/2). Zira dava açması için yazılı olarak sendikaya başvurulmakla davacı sıfatı sendikaya devredilmektedir⁴⁰⁶. Ancak dava işçinin hakkı için açıldığından verilecek hüküm işçi yahut hak sahipleri için kesin hüküm özelliği taşıyacaktır⁴⁰⁷.

⁴⁰³ Yarg. Büyük Genel Kurul, 15.12.2017, E. 2016/6, K. 2017/5, www.sinerjimevzuat.com.tr, (02.05.2021).

⁴⁰⁴ Mustafa Alp, Duygu Çelebi, "İş Yargılamasında Belirsiz Alacak Davası", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.74, Özel Sayı, (2017), s.108; Duman, s.329.

⁴⁰⁵ Duman, s.329; Öğretide Çöğenli 4857 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce yıllık iznin şahsa sıkı sıkıya bağlı hak olması sebebiyle işçinin ölümü halinde yıllık izin ücretinin mirasçılara ödenmesinin mümkün olmadığını savunmaktadır, bkz. s.163.

⁴⁰⁶ Çöğenli, s.170.

⁴⁰⁷ Çöğenli, s.170; Duman, s.331.

b) Davalı

Yıllık izin ücretinden sorumlu kişi işveren olduğu için açılacak davalarda husumet şüphesiz işverene yöneltilecektir.

Gerçek kişi işverenin ölmesi, şirketin bölünmesi, birleştirmesi, tür değiştirmesi, işyerinin devredilmesi, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunması, geçici iş ilişkisi kurulması, iş sözleşmesinin devredilmesi gibi çeşitli özel durumlarda yıllık izin ücretinin ödeme yükümlüsünün kim olacağı çalışmamızın “Ödeme Borçlusu” başlığında incelendiği için tekrara düşmemek için bu kısımda yeniden ele alınmayacaktır. Belirtilen özel durumlarda işçi ya da hak sahipleri, yıllık izin ücretinin borçlusu olan işverene ya da işverenle birlikte müteselsil sorumlu olan işverenlere karşı davayı ikame edebilir.

3. Arabulucuya Başvuru Zorunluluğu

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile arabuluculuk işçilik alacakları, tazminat ve işe iade davaları için dava şartı olarak öngörülmüştür (İMK m.3/1). Bu nedenle yıllık ücretli izin hakkına ilişkin açılacak davalarda dava açmadan önce dava şartı olan arabuluculuk başvurusunun yapılması ve zorunlu arabuluculuk sürecinin tamamlanmış olması gerekmektedir. Arabulucuya başvurulmadan önce dava açıldığının anlaşılması halinde mahkemece başkaca herhangi bir işlem yapılmadan dava usulden reddedilir (İMK m.3/2).

Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durduğu ve hak düşürücü süre işlemediği için arabuluculuk aşamasında geçirilen süre hak kayıplarına sebebiyet vermeyecektir (İMK m.3/17). Arabulucu görevlendirilme tarihinden itibaren üç hafta içinde başvuruyu sonlandıracaktır ve zorunlu durumlarda bu süre en fazla bir hafta uzatılabilecektir (İMK m.3/10). Taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır ve arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılamaz (İMK m.24/4,5).

Arabuluculuk süreci neticesinde anlaşmaya varılmaz ise davacı anlaşmamaya ilişkin son tutanağının aslını yahut arabulucu tarafından onaylı bir suretini dava dilekçesinin ekine eklemek suretiyle dava açabilir. Davacı arabuluculuk son tutanağını mahkemeye sunmaz ise mahkemece bir haftalık kesin süre verilerek tutanağı sunması beklenir, ihtara rağmen davacı süresi içinde son tutanağı ibraz etmez ise davanın usulden reddine karar verilir (İMK m.3/2).

4. Görevli Mahkeme

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda 4857 Sayılı İş Kanuna göre işçi sayılan kişiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanunundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına bakmakla görevli mahkemelerin iş mahkemeleri olduğu düzenlenmiştir (İMK m.5). Dolayısıyla yıllık izin ücreti taleplerine ilişkin davalarda da iş mahkemeleri görevli olacaktır. İş davası sayısı az olduğu için ayrı bir iş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde ise iş mahkemelerinin görev alanına giren dava ve işlere asliye hukuk mahkemesince bakılacaktır (İMK m.2/3).

Görev kuralları kamu düzenidir ve yasal olarak görevli mahkemede dava açılması dava şartıdır (HMK.114/1). Bu sebeple tarafların aralarında yapacakları sözleşme ile görevli mahkemeyi belirlemesi mümkün olmadığı gibi, mahkeme yargılamanın her aşamasında re'sen görevli olup olmadığını inceleyerek görevsiz olduğu kanaatine vardığında görevsizlik kararı verir⁴⁰⁸.

5. Yetkili Mahkeme

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununda iş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkemenin davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesi olduğu hüküm altına alınmıştır (İMK m.6/1). Davalının birden fazla olması halinde ise davalılardan birisinin yerleşim yeri mahkemesi yetkili mahkeme olacaktır (İMK m.6/2).

Tarafların yetki sözleşmesi yaparak yetkisiz mahkemeyi yetkili kılması mümkün değildir, bu sebeple yetki sözleşmeleri geçersiz sayılacaktır (İMK m.6/5).

6. Yargılama Usulü ve Kanun Yolları

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununda iş mahkemelerinde basit yargılama usulünün uygulanacağı hüküm altına alınmıştır (İMK m.7/1).

Basit yargılama usulüne göre davalar dava dilekçesiyle açılmakla birlikte, dava dilekçesinin yönetmelikte belirlenecek formun doldurulması suretiyle verilmesi de mümkündür (HMK m.317).

Dava dilekçesinde ve formda şu hususların bulunması gerekmektedir (HMK m.119; Yönetmelik m.198/3): *“a) Mahkemenin adı. b) Davacı ile davalının adı, soyadı ve adresleri.*

⁴⁰⁸ Kuru, s.96.

c) Davacının Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası. ç) Varsa tarafların kanuni temsilcilerinin ve davacı vekilinin adı, soyadı ve adresleri. d) Davanın konusu ve malvarlığı haklarına ilişkin davalarda, dava konusunun değeri. e) Davacının iddiasının dayanağı olan bütün vakıaların sıra numarası altında açık özetleri. f) İddia edilen her bir vakıanın hangi delillerle ispat edileceği. g) Dayanılan hukuki sebepler. ğ) Açık bir şekilde talep sonucu. h) Davacının, varsa kanuni temsilcisinin veya vekilinin imzası.”.

Dava dilekçesinin davalıya tebliğinden itibaren davalının cevap süresi iki haftadır. Ancak mahkeme durum ve koşullara göre cevap dilekçesinin bu süre içinde hazırlanmasının çok zor yahut imkânsız olduğu durumlarda, yine bu süre zarfında mahkemeye başvuran davalıya, cevap süresinin bitiminden itibaren işlemeye başlamak, bir defaya mahsus olmak ve iki haftayı geçmemek üzere ek bir süre verebilecektir (HMK m.317/2).

Basit yargılama usulünde yazılı yargılama usulünün aksine taraflar cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçesi veremeyecekleri için iddianın genişletilmesi yasağı dava dilekçesinin ibrazı ile, savunmanın genişletilmesi yasağı ise cevap dilekçesinin sunulması ile başlayacaktır (HMK m.317/3, 319). Taraflar dava dilekçesinde ve cevap dilekçesinde tüm delillerini açıkça ve hangi vakıanın delili olduğunu da belirtmek suretiyle bildirmek, ellerindeki delilleri dilekçelerine eklemek ve başka yerlerden getirilecek delillerin temin edilebilmesi için bunların bulunabilmesini sağlayan bilgileri dilekçelerinde belirtmek zorundadır (HMK m.318).

Basit yargılama usulünde mahkemenin mümkün olan hallerde tarafları duruşmaya davet etmeden dosya üzerinden karar verme imkânı bulunmaktadır (HMK m.320/1).

İş mahkemeleri ile iş mahkemesinin bulunmadığı yerlerde görevli asliye hukuk mahkemeleri basit yargılama usulü uyarınca ön inceleme ve tahkikatı HMK m.320 hükümleri uyarınca gerçekleştirerek, yargılama neticesinde hükmünü HMK m.321 hükmüne uygun tesis eder⁴⁰⁹. Belirtmek gerekir ki HMK’da ve diğer kanunlarda basit yargılama usulüne ilişkin

⁴⁰⁹ Ön inceleme ve tahkikat

Madde 320- (1) Mahkeme, mümkün olan hâllerde tarafları duruşmaya davet etmeden dosya üzerinden karar verir.

(2) Daha önce karar verilemeyen hâllerde mahkeme, ilk duruşmada dava şartları ve ilk itirazlarla hak düşürücü süre ve zamanaşımı hakkında tarafları dinler; daha sonra tarafların iddia ve savunmaları çerçevesinde, anlaştıkları ve anlaşamadıkları hususları tek tek tespit eder. Uyuşmazlık konularının tespitinden sonra hâkim, tarafları sulhe veya arabuluculuğa teşvik eder. Tarafların sulh olup olmadıkları, sulh olmadıkları takdirde anlaşamadıkları hususların nelerden ibaret olduğu tutanağa yazılır; tutanağın altı hazır bulunan taraflarca imzalanır. Tahkikat bu tutanak esas alınmak suretiyle yürütülür.

(3) Mahkeme, tarafların dinlenmesi, delillerin incelenmesi ve tahkikat işlemlerinin yapılmasını yukarıdaki fıkrada belirtilen duruşma hariç, iki duruşmada tamamlar. Duruşmalar arasındaki süre bir aydan daha uzun olamaz. İşin niteliği gereği bilirkişi

hüküm bulunmadığı durumlarda yazılı yargılama usulüne ilişkin hükümler uygulanır (HMK m.322).

İş mahkemelerince verilen kararlara Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümleri uygulanacaktır (İMK m.7/3). Hukuk Muhakemeleri Kanununa göre olağan kanun yolları istinaf ve temyiz kanun yollarıdır ve her iki kanun yoluna başvuru süresi de iki haftadır (HMK m.345,361). Kanun yoluna başvuru süresi ilamın taraflara tebliğinden itibaren başlar; başvurular, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtay tarafından ivedilikle karara bağlanır (İMK m.7/4,5).

Kesinlik sınırının altında kalan davalar için kanun yoluna başvurulması mümkün değildir. Miktar ve değeri üç bin (HMK.Ek.m.1 gereğince 2021 yılı için 5.880) Türk Lirasını geçmeyen yıllık izin ücreti talepli davalara ilişkin kararlar kesin nitelikte olduğu için istinaf edilemez (HMK m. 341/2). Bölge adliye mahkemelerinin miktar veya değeri kırk bin (HMK.Ek.m.1 gereğince 2021 yılı için 78.630) Türk Lirasını (bu miktar dahil) geçmeyen davalarına karşı ise temyiz yolu kapalıdır (HMK m.362/1/a). Öte taraftan yıllık izin ücretine ilişkin talep dava yığılması ile dava konusu edilmiş ise kesinlik sınırı her bir alacak talebi ayrı ayrı nazara alınarak değil, toplam alacak miktarı dikkate alınarak tayin edilecektir⁴¹⁰.

İstinaf ve temyiz kanun yoluna başvurular kararın icrasını kendiliğinden durdurmaz (HMK m. 350, 367). Bu sebeple yıllık izin ücretine ilişkin kararın kesinleşmesi beklenmeden icra takibine konu edilmesi mümkündür. İcranın geri bırakılmasını isteyen tarafın İcra İflas Kanunu m.36 hükmü uyarınca icranın geri bırakılmasını talep etme hakkı mahfuzdur (HMK m. 350,367).

incelemesinin uzaması, istinabe yoluyla tahkikat işlemlerinin yürütülmesi gibi zorunlu hâllerde, hâkim gerekçesini belirterek bir aydan sonrası için de duruşma günü belirleyebilir ve ikiden fazla duruşma yapabilir.

(4) Basit yargılama usulüne tabi davalarda, işlemten kaldırılmasına karar verilmiş olan dosya, yenilenmesinden sonra takipsiz bırakılırsa, dava açılmamış sayılır.

Hüküm

Madde 321- (1) Tahkikatın tamamlanmasından sonra, mahkeme tarafların son beyanlarını alır ve yargılamanın sona erdiğini bildirerek kararını tefhim eder. Taraflara beyanda bulunabilmeleri için ayrıca süre verilmez.

(2) Kararın tefhimi, mahkemece hükme ilişkin tüm hususların gerekçesi ile birlikte açıklanması ile gerçekleşir. Ancak zorunlu hâllerde, hâkim bu durumu sebebinin tutanağa geçirmek suretiyle, sadece hüküm özetini tutanağa yazdırarak kararı tefhim edebilir. Bu durumda gerekçeli kararın en geç bir ay içinde yazılarak tebliğe çıkartılması gerekir.

⁴¹⁰ Yarg. HGK., 12.12.2019, E. 2018/423, K. 2019/1351, www.sinerjimevzuat.com.tr, (04.05.2021).

7. İspat Yüğü

Bekleme süresini tamamlayan yıllık ücretli izne hak kazanan işçinin yıllık ücretli izni kullanmayı talep hakkı, işverenin ise yönetim hakkı çerçevesinde yapacağı organizasyonla işçiye hak ettiği yıllık ücretli izinleri kullandırma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşçinin hak kazandığı yıllık ücretli izinleri kullanıp kullanmadığının nasıl ispatlayacağı ve ispat külfetinin hangi tarafın üzerinde olacağı yıllık ücretli izne ilişkin uyuşmazlıklarda önem arz etmektedir. İş Kanunda yıllık ücretli iznin kullandırılmasının ispatının hangi tarafın üzerinde olduğuna ilişkin ve ispat şekline ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple genel prensip uyarınca ifanın borçlu tarafından ispat edilmesi gerekliliğı benimsenerek işverenin işçiye hak ettiği yıllık ücretli izni kullandığını ispatlaması gerekmektedir⁴¹¹.

İşveren işyerinde çalışan işçilerin yıllık izinlerini gösterir izin kayıtlarını tutmak zorundadır (İşK m.56/6, YÜİY m.6/son). Yıllık izin kayıt belgesinin bir örneğı yönetmeliğın ekinde düzenlenmiştir. Yönetmelikte işverenin her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği “izin defteri” veya “kartoteks sistemi” ile de takip edebileceğı hüküm altına alınmıştır (YÜİY m.20). Nitekim Yargıtay da kararlarında yıllık ücretli iznin kullandırıldığının ispat yükünün işverende olduğunu ve yönetmelikteki belgelerin ispat vasıtası olduğunu belirtmekte, bu husus öğretide de benimsenmektedir⁴¹². Konuya ilişkin bir karara göre, “..belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı Kanun’un 53 ila 61’inci maddeleri arasında yıllık izin müessesesi düzenlenmiş olup Kanun’un 53’üncü maddesi uyarınca, iş yerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Kanun, devam eden maddelerde yıllık izin süresi ve kullanımı ile ilgili düzenlemelere yer vermiş ve 56’ıncı maddesinin altıncı fıkrasında işverenin iş yerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorunda olduğu hükme bağlanmıştır. Kanun’un 60’ıncı maddesinde ise, “Yıllık ücretli izinlerin, yürütölen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceğı veya sıraya bağı tutulacağı, yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.” hükmüne yer verilmiştir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğı de bu hususları düzenlemiş olup Yönetmeliğın 20’inci maddesine göre, işveren çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren ve örneğı Yönetmeliğe ekli yıllık

⁴¹¹ Çenberci, s.654; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.359; Duman, s.242.

⁴¹² Çenberci, s.655; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.359.

izin kayıt belgesini tutmak zorundadır. Bu hükümlerden anlaşılacağı üzere, işçiye yıllık izin kullandırıldığı konusunda ispat yükü işverende olup işverenin bu ispatı yıllık izin defteri, yıllık izin kayıt belgesi ve benzeri belgelerde yerine getirmesi gerekir... ”⁴¹³.

Söz konusu işveren kayıtlarının ispat niteliği taşıyabilmesi için işçinin imzasını havi olması gerekmektedir⁴¹⁴. Ancak Yüksek Mahkeme kamu işverenlerinin tuttuğu personel sicil föylerinin işçi tarafından imzalanmamış olsa dahi resmi nitelikte belge olduğunu kabul ederek bu belgelere itibar etmektedir⁴¹⁵. Öğretide ise önemli olanın kayıtlarının hukuka uygun ve sağlıklı tutulması olduğu, özel ve kamu işverenin ayrıma tabi tutularak bir diğerine üstünlük tanınmasının doğru olmadığı belirtilerek Yargıtay’ın bu tutumu haklı olarak eleştirilmektedir⁴¹⁶.

Yüksek Mahkeme izin kayıtlarının geçerliliği için izne gidiş ve izinden dönüş tarihlerinin de ilgili kayıta bulunması gerektiğini belirtmekte⁴¹⁷, işçinin bu kayıtlara itirazının olması halinde ispat yükünün işçide olacağına⁴¹⁸, işçinin imzasını inkâr etmesi halinde ise mahkemenin imza incelemesi yapması gerektiğine karar vermektedir⁴¹⁹.

Yıllık izin talep formları talep edilen iznin işçiye kullandırıldığını göstermediği için tek başına ispat vasıtası olarak kullanılamaz⁴²⁰. Öğretide yıllık izin talep formlarının delil

⁴¹³ Yarg. HGK., 28.03.2019, E. 2015/2376, K. 2019/370, www.sinerjimevzuat.com.tr, (06.05.2021).

⁴¹⁴ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.359; Özen, s.223; Yarg. 9. HD., 25.02.2016, E. 2014/36239, K. 2016/3998, www.sinerjimevzuat.com.tr, (08.05.2021).

⁴¹⁵ Yarg. 9. HD., 24.02.2004, E. 2004/31, K. 2004/3086, Çil, s.2775.

⁴¹⁶ Duman, s.244.

⁴¹⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.814; Bingöl, s.95; Özen, s.223; Yarg. 9. HD., 07.02.2005, E. 2004/13529, K. 2005/3151, www.sinerjimevzuat.com.tr, (08.05.2021).

⁴¹⁸ “Davalı tarafça yıllık izin konusunda ibraz edilen belgeler davacının yıllık izin talebi ve talep ettiği izni kullandığına dair belgeler olup imzası davacı tarafından inkar edilmediğinden kesin delil niteliğindedir. Davacının ibraz ettiği nöbet çizelgeleri bu delilleri bertaraf edecek nitelikte değildir. Davalı tarafça davacının 38 gün yıllık izin kullandığı ispatlanmıştır. Bu durumun aksi ispat edilememiştir. Yıllık izin alacağı yönünden ilk rapor doğrultusunda karar verilmesi gerekirken davacının yerinde olmayan itirazına itibar edilerek yanılığlı değerlendirmeye karar verilmiş olması bozmayı gerektirmiştir.”, Yarg. 7. HD., 29.01.2014, E. 2013/24918, K. 2014/1198, www.sinerjimevzuat.com.tr, (08.05.2021).

⁴¹⁹ “Somut olayda, dosya içerisinde davacının imzalarının bulunduğu yıllık ücretli izin kartı bulunmaktadır. Davacı isticvab edilerek bu kart gösterilmeli, imzaya itirazı yoksa kartta kullanıldığı belirtilen yıllık izin süreleri yıllık izin ücreti hesabından mahsup edilmelidir. Davacının imzaya itirazı olursa kartın aslı getirilmeli, imza incelemesi yaptırılarak sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olmuştur.”, Yarg. 7. HD., 16.06.2016, E. 2015/3934, K. 2016/13648, www.sinerjimevzuat.com.tr, (09.05.2021).

⁴²⁰ Mehmet Can, **İşçi Alacaklarında İspat**, 1. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, s.130; Arioğlu Kaya, s.124; “Somut olayda, davacının çalışma süresine göre hak kazandığı yıllık ücretli izinlerini kullandığına ilişkin kayıt ibraz edilememiş, sadece izin istek formları sunulmuştur. Ayrıca bu formlardaki sürelerde izin kullandığını ispat için davalı işveren tarafından

başlangıcı olarak kabul edilmesi gerektiği ifade edilerek tanık gibi başkaca deliller ile doğrulanması halinde delil olarak kabul edilebileceği savunulmaktadır⁴²¹.

İşveren yıllık izinin kullandırıldığını ve ücretinin ödendiğini yazılı delil ile ispatlamakla sorumludur, bu hususta tanık dinletemez⁴²². Öte taraftan Yargıtay izin defterinin tutulması kendi yetkisinde olan üst düzey yöneticinin yıllık ücretli izinlerinin kullandırıldığının defterde görünmemesi olgusunun işçinin yıllık izin kullanmadığına kanaat getirmek için yeterli olmayacağını, davacının yıllık izin kullandığını kesin ve açık olarak belirten tanıkların ifadelerine itibar edilerek yıllık izin talebinin reddedilmesi gerektiğine karar vermiş, karşı oy yazısında ise tanık delilin en zayıf delil olması karşısında yazılı delil varken itibar edilmesinin doğru olmayacağı belirtilmiştir⁴²³.

Yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlayamayan işverenin delilleri arasında yemine dayanmış olması şartıyla bu konuda işçiye yemin teklif etmesi mümkündür⁴²⁴. Uygulamada kimi zaman işverenlerin yıllık izin kullandırdığına ilişkin imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge sunmadığı, ancak işyerinde uzun yıllardır çalışan işçinin çalışma süresince hiç izin kullanmadığı gibi hayatın olağan akışına aykırı iddiaları olmakta, Yüksek Mahkeme bu tür uyuşmazlıklarda hakimnin aydınlatma ödevine vurgu yaparak yerel mahkemenin davacı asili çağırarak çalışma süresi

davacı işçiye yemin teklif edildiği, davacı işçinin 10.02.2009 tarihli oturumda bu tarihlerde izin kullanmadığı hususunda yemin eda ettiği anlaşılmaktadır. Bu delil durumuna göre davalı işveren, bu formlardaki sürelerde davacı işçinin izin kullandığını kanıtlayamamıştır.”, Yarg. 9. HD., 03.11.2011, E. 2009/25380, K. 2011/42483; “Somut olayda, Mahkemece, davacının toplam hizmet süresince 6 yıllık dönemde hiç izin kullanmadığı kabul edilerek yıllık ücretli izin alacağı hüküm altına alınmıştır. Ne var ki dosya içeriğinde yer alan izin istek formlarından, davacının 17.01.2013 - 01.02.2013 ve 17.02.2014 - 01.05.2014 tarihleri arasında izin kullanmak için talepte bulunduğu görülmekte olup bu belgeler dikkate alınmadan karar verilmesi doğru olmamıştır. Bu durum karşısında söz konusu belgelerin davacıya gösterilerek beyanının alınması, davacının davayı somutlaştırma yükü (HMK m.194), hakimnin de davayı aydınlatma yükümlülüğü (HMK m. 31) bulunduğu da gözönüne alınarak, davacının 6 yıllık çalışma süresi boyunca hiç yıllık izin kullanmamasının hayatın olağan akışına ters olduğu nazara alınıp, davacının bu husustaki beyanı da alındıktan sonra tüm dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler birlikte değerlendirilip, sonucuna göre karar verilmesi gerekmektedir.”, Yarg. 22. HD., 21.01.2020, E. 2016/28670, K. 2020/900, www.sinerjimevzuat.com.tr, (09.05.2021).

⁴²¹ Bingöl, s.114; Can, s.130.

⁴²² Çenberci, s.655; Tunçomağ/Centel, s.173; Şahin Çil, “6100 Sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller”, **İÜHFM**, C.LXXII, S.2, (2014), s.90.

⁴²³ Yarg. 9. HD., 06.02.1996, E. 1995/35202, K. 1996/1476, Çil, s.2789-2790.

⁴²⁴ Yarg. 22. HD., 19.06.2019, E. 2017/23034, K. 2019/13387, www.sinerjimevzuat.com.tr, (06.05.2021).

boyunca ücretli izin kullanıp kullanmadığı, kullanmış ise kaç gün yıllık ücretli izin kullandığı konusunda beyanını almamasını eksiklik olarak değerlendirmektedir⁴²⁵.

İşveren yıllık ücretli izni kullandığını ücret bordroları ile de ispatlayabilir. Nitekim Yargıtay yıllık izin tahakkuku bulunan ücret bordrosunun izin defterine eşdeğer belge olduğunu kabul etmekte ve yargılamanın her aşamasında ibraz edilebileceğini belirtmektedir⁴²⁶. Yüksek Mahkeme yıllık izin tahakkuku bulunan imzalı ve imzasız bordroların birlikte ibraz edildiği bir uyuşmazlıkta bu belgelerin ispat gücünün ne şekilde değerlendirilmesi gerektiğini şu şekilde değerlendirmiştir: “..Yıllık izin ücreti ve bordrolardaki tahakkuklar bakımından; Haziran/2011 ve Eylül /2012 aylarının bordrolarında imza bulunmamakla birlikte “yıllık izin” adı altında 14’er gün tahakkuk bulunmaktadır. Ayrıca, “ücretli izin” adı altında Ekim /2013 ayı bordrosunda 7 gün ücret tahakkuku, Aralık/2013 bordrosunda 8 gün ücret tahakkuku görülmektedir. Belirtilen bu bordrolarda imza bulunmamaktadır. Ayrıca belirtilen bu tahakkuklar ilave yevmiye niteliğinde değil, maaşın bir kısmının “izin” adı ile normal çalışılan günlerden ayrı olarak gösterilmesi şeklinde yapılmıştır. Davacı asıl duruşmaya bizzat celbedilerek bu bordrolar kendisine gösterilerek bordrolarda gösterilen bu yıllık izinleri kullanıp kullanmadığı davacı asıldan sorulmalıdır. Davacı asıl bu izni kullandığını beyan eder ise hesaplanan toplam yıllık izin günü hakkından bu bordrolardaki yıllık izin günleri, gün bazında dışlanarak sonuca gidilmelidir. Yukarıda sayılan bordrolar birer örnek olarak yukarıda belirtilmiş olup, sınırlı sayıda belirtilmiş değildir. Mahkeme tarafından tüm bordrolar irdelenerek, başka yıllık ücretli izin tahakkuku bulunan ay var ise bu bordronun imzalı ve imzanın davacıya ait olması

⁴²⁵ Yarg. 9. HD., 08.03.2021, E. 2021/2027, K. 2021/5722; Yarg. 9. HD., 08.03.2021, E. 2021/1707, K. 2021/5695; Yarg. 22. HD., 13.07.2020, E. 2017/23740, K. 2020/9438, www.sinerjimevzuat.com.tr, (06.05.2021).

⁴²⁶ “Davacının yıllık izin ücretlerinin ödenip ödenmediği konusu da taraflar arasında ayrı bir uyuşmazlık konusudur. Ödeme itirazı yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir. Kural olarak, yargılama aşamasında sunulmayan deliller, temyiz veya karar düzeltme aşamasında sunulamazlar. Bu kuralın tek istisnası, dayanılıp sunulan delilin o davaya konu olan borcu kesin olarak ortadan kaldıran bir nitelik taşımasıdır. Borcun ödendiğini gösteren makbuz veya ibraname bu istisnanın tipik örneğidir. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 27.01.2010 tarih 2009/9-586 esas-2010/31 karar sayılı kararı) Somut olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının kıdemine göre 90 gün izne hak kazandığı 53 günün kullanıldığının tespiti ile bakiye 37 gün için hesaplama yapılmıştır. Davacının son aya ilişkin imzasız Ekim 2015 bordrosunda 2.929,16 TL yıllık izin ücreti tahakkuku bulunduğu görülmüştür. Davalı vekili 10.10.2016 havale tarihli bilirkişi raporuna itiraz dilekçesinde müvekkili hastane tarafından davacıya 13.11.2015 tarihinde 2.929,16 TL yıllık izin ücretinin davacının Yapı Kredi Bankası ... Şubesindeki ... numaralı hesabına ödendiğini iddia etmiştir. Bu durumda yapılması gereken, adı geçen banka hesap numarasına davacıya iddia edilen ödemenin yapıp yapılmadığı araştırılarak çıkan sonuca göre davacının yıllık izin ücreti hakkında karar vermek olup eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Yarg. 22. HD., 06.07.2020, E. 2017/35098, K. 2020/8783, www.sinerjimevzuat.com.tr, (08.05.2021); Yarg. 9. HD., 24.12.2009, E. 2008/12512, K. 2009/36845, www.sinerjimevzuat.com.tr, (06.05.2021).

halinde o bordrodaki yıllık ücretli izin gün sayısı, davacının yıllık ücretli izin gün sayısından, gün bazında dışlanmalıdır. Mahkeme tarafından imzasız başka bordroda yıllık ücretli izin tahakkuku olduğunun tespiti halinde o bordro için de yukarıda belirtilen yıllık ücretli izin tahakkuku içerdiği belirtilen bordrolar için uygulanması gerektiği belirtilen işlemin aynısı uygulanmalıdır. İmzasız bordroda yıllık izin ücreti tahakkuku gözükmese, davacının bu yıllık izni fiilen kullandığının sübut bulmaması halinde davalı lehine sonuca etkili değildir. Bordronun imzalı olup da yıllık ücretli izin tahakkuku imzalı bordroda ayrıca ve açıkça gösterilmiş ise gün olarak yıllık ücretli izin hakkından bu bordroda gösterilen yıllık ücretli izin gün sayısı düşülmelidir.”⁴²⁷.

Belirtmek gerekir ki yukarıda sayılan ispat vasıtalarının yanı sıra uygulamada gaybubet fişleri, banka kayıtları, işe giriş-çıkış kayıtları, ibraname, kurum içi yazışmalar, pasaport kayıtları, SGK kayıtları, İşkur şikâyet dilekçeleri, isticvap ve ikrar gibi başkaca delillerin de yıllık ücretli izinlerin kullandırıldığının ve yıllık izin ücretinin ödendiği hususlarının ispatlanmasında ispat aracı olarak kullanılabileceği kabul edilmektedir⁴²⁸. Yargıtay yıllık iznin kullandırıldığına ilişkin evrakın temyiz aşaması dahil yargılamanın her aşamasında ileri sürülebileceğini kabul etmektedir⁴²⁹.

2014 yılında İş Kanunu m.56’ya ek fıkra eklenerek asıl işverenin alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla sorumlu olduğu, alt işverenin ise yıllık izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir (İşK m.56/son). Asıl işverenlerin yıllık ücretli izin hakkının kullandırıldığını ispatlamak için alt işverenlerde bulunan şahsi sicil dosyalarına delil olarak dayanması mümkündür.

Son olarak belirtmek gerekir ki yıllık ücretli izin alacağı yazılı deliller ile ispatlanabildiği için tespit edilen alacak tutarından mahkemece takdiri indirimi yapılması mümkün değildir⁴³⁰. Nitekim Yüksek Mahkeme de yıllık ücretli izin alacağından hakkaniyet indirimi yapılmasını kabul etmemektedir: “*Dairemizin ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun*

⁴²⁷ Yarg. 9. HD., 13.02.2020, E. 2016/13423, K. 2020/2186, www.sinerjimevzuat.com.tr, (06.05.2021).

⁴²⁸ Can, s.129.

⁴²⁹ Yarg. 7. HD., 20.12.2013, E. 2013/8708, K. 2013/22874 K., Eda Polat Birlikseven, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Yıllık Ücretli İzin”,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018), s.107.

⁴³⁰ Bingöl, s.116; Özen, s.225; Arıoğlu Kaya, s.127.

yerleşik uygulamalarına göre taktiri indirim koşulları varsa fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil alacaklarında yapılmaktadır. 4857 Sayılı Yasa’ da yıllık ücretli izin alacağından taktiri indirim yapılmasını öngören bir yasal düzenleme olmadığı gibi Dairemizin ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun da taktiri indirim uygulaması hiç olmamıştır. Bu nedenle yıllık ücretli izin alacağından takdiri indirim yapılması hatalı ise de davacı temyizi olmadığından bu husus bozma sebebi yapılmamıştır.”⁴³¹.

II. YILLIK ÜCRETİ İZİN HAKKINA İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIĞIN CEZAİ SONUÇLARI

Yıllık ücretli izin hakkına ilişkin hükümlerin uygulanmasını temin amacıyla kanunumuzda idari para cezası yaptırımı öngörülmüştür⁴³². İlgili düzenleme uyarınca yıllık ücretli izni İş Kanunu m.56 hükmüne aykırı olarak bölen, izin ücretini İş Kanunu 57. maddenin üç ve dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak ödeyen yahut eksik ödeyen, işçinin sözleşmesi 59. maddedeki hak edilmiş yıllık ücretli izni kullanmadan sona ermiş ise bu izne ait ücreti ödemeyen, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin esas ve usullerine uymayarak işçiye izin kullandırmayan veya eksik kullandırılan işveren ya da işveren vekiline her işçi için iki yüz yirmi Türk Lirası idari para cezası verilir (İşK m.103). Sayılan yükümlülükler aykırılığın 2021 yılı için yaptırımı her bir işçi için beş yüz elli beş Türk Lirası idari para cezasıdır⁴³³. Öngörülen para cezalarının yüksek enflasyon karşısında caydırıcı olmadığı ve bu sebeple işverenleri yükümlülüklerine uymaya zorlamaktan uzak olduğu belirtilerek öğretide eleştiri getirilmektedir⁴³⁴. Her ne kadar Kabahatler Kanunu ile birlikte idari para cezalarının her yıl başında yeniden değerlendirilme oranında artırılması esası benimsenmiş ise de halen belirlenen tutarın caydırıcılıktan uzak olduğu kanaatindeyiz.

Devlet, çalışma hayatını ve iş mevzuatının uygulanmasını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı iş müfettişlerince izler, denetler ve teftiş eder (İşK m.91/1)⁴³⁵.

⁴³¹ Yarg. 9. HD., 26.11.2015, E. 2014/11706, K. 2015/33636; Yarg. 9. HD., 03.04.2019, E. 2017/10861, K. 2019/7739, www.sinerjimevzuat.com.tr, (09.05.2021).

⁴³² Caniklioğlu, s.1172; Arıoğlu Kaya, s.127; Duman, s.361.

⁴³³ 2021 İş Kanunu İdari Para Cezaları, <http://iskanunu.com/kanun-ve-yonetmelikler/idari-para-cezalari/2021-is-kanunu-idari-para-cezalari/>, (10.05.2021).

⁴³⁴ Caniklioğlu, s.1173.

⁴³⁵ İfade etmek gerekir ki 10.07.2018 tarih 30474 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında 1 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle “Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı” olarak yapılandırılmıştır. 04.08.2018 tarihinde yayımlanan 30499 sayılı Resmi Gazete’de 15 nolu Kararnameyle

İş Kanunu 103. madde hükmünde öngörülen idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir (İşK m.108). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hizmet birimleri ile Türkiye İş Kurumu'nun mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerinin düzenlendiği “Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin Görev, Yetki, Sorumlulukları İle Hizmet Merkezlerinin Kuruluş Esasları Hakkında Yönetmelik”in 7. maddesinde idari para cezaları ile ilgili işlemleri yapmakla il müdürlüğünün görevli olduğu hüküm altına alınmıştır (Yönetmelik m.7/2/(7)⁴³⁶). Bu sebeple İş Kanunu m.103 hükmü çerçevesinde yıllık ücretli izin hakkına ilişkin aykırılıkların tespit edilmesi durumunda Çalışma ve İş Kurumu il müdürü gerekçesini belirtmek suretiyle işveren ya da işveren vekili hakkında idari para cezası verme yetkisini haizdir.

İdari para cezaları bir ceza olduğu için 1475 Sayılı İş Kanunu'nda idari para cezalarına karşı itiraz mercii olarak sulh ceza mahkemeleri yetkili kılınmıştı⁴³⁷. Ancak 4857 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle Kanun'un 108/2. maddesinde idari para ceza kararının tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde idare mahkemesinde itiraz edilebileceği düzenlenmişti. Mezkûr fıkra Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile ilga edilmiş, yerine başkaca özel bir düzenleme getirilmemiştir⁴³⁸.

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununda ise idari para cezalarına itirazın görülmesinde iş mahkemelerinin görevli olmadığı özel olarak hüküm altına alınmıştır (İMK m.5/(1)/b). Bu sebeple İş Kanunundan kaynaklı idari para cezalarına karşı itiraz yolu genel hükümler uyarınca belirlenecektir. 5326 Sayılı Kabahatler Kanunu'nda⁴³⁹ idari para cezası yaptırımına karşı kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde,

ise bakanlık ismi “Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” olarak değiştirilmiştir. Son olarak 21.04.2021 tarih 31461 sayılı Resmi Gazete 73 sayılı “Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kurulması ile Kamu Personel İşlemlerinin Yürütülmesine İlişkin Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi” yayımlanmış, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ayrı ayrı kurulmuştur. Böylelikle İş Kanunu m.91 hükmü uyarınca çalışma hayatını ve ilgili mevzuatın uygulanmasını izleyen, denetleyen ve teftiş eden merci güncel ismi ile de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır.

⁴³⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 10.07.2013 tarihli 21151 sayılı oluruyla yürürlüğe girmiştir.

⁴³⁷ Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, “4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, **Kamu-İş Dergisi**, C.7, S.3, (2004), s.52.

⁴³⁸ RG, 08.02.2008, 26781.

⁴³⁹ RG, 31.03.2005, 25772.

sulh ceza hakimliğine başvurulabileceği düzenlenmiştir (KK m.27)⁴⁴⁰. Dolayısıyla İş Kanunu'na istinaden verilen idari para cezalarına karşı en geç 15 gün içinde sulh ceza hakimliğine başvurmak gerekir. Bu süre içinde itiraz edilmemesi halinde idari para cezası kesinleşir. Sulh Ceza Hakimliği'nin üç bin Türk Lirasını aşmayan kararları kesin olmakla birlikte sınır aşan kararlara karşı tebliğinden itibaren itiraz edilmesi mümkündür (KK m.28/10,29/1).

Son olarak belirtmek gerekir ki idari para cezasına karşı itiraz yoluna başvurular herhangi bir harca tabi değildir. Ancak kanun yoluna başvuru dolayısıyla oluşan bütün masraflar ve vekalet ücreti başvurusu ya da savunması reddedilen taraf üzerinde bırakılır (KK.31).

⁴⁴⁰ Her ne kadar Kabahatler Kanunu m.27'de idari para cezalarına karşı itirazda görevli mahkemenin sulh ceza mahkemeleri olduğu belirtilmiş ise de 18.6.2014 tarihli ve 6545 sayılı Kanunun 83. maddesiyle 5320 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun'a ek madde 1 hükmü eklenilerek idari yaptırım kararlarına karşı yapılan başvurulara, yürütülen soruşturmalarda hâkim tarafından verilmesi gerekli karar ve işlemlere ve kanunlarda sulh ceza mahkemesince veya hâkimince verilmesi öngörülen karar veya işlemlere ilişkin olanlar sulh ceza hâkimine sulh ceza hâkimine yapılmış sayılacağı düzenlenmiştir. Bu sebeple Kabahatler Kanunu m.27 hükmünde belirtilen görevli merci sulh ceza hakimliğidir.

SONUÇ

Yıllık ücretli izin hakkı, modern iş hukukun gelişimiyle birlikte ortaya çıkan, ulusal ve uluslararası normlar ile düzenlenen bir kurumdur. 1982 Anayasası'nın 50. maddesinde sosyal ve ekonomik haklar arasında düzenlenerek anayasal güvence altına alınan yıllık ücretli izin hakkı, madde gerekçesinde de belirtildiği üzere hem çalışanın bedenen korunması için zorunlu, hem de çalışanın dinlenme sonrası verimi için önemlidir. Yıllık ücretli izin hakkı bir yıllık bekleme süresince çalışan ve yorulan işçinin kıdemine bağlı olarak artan dinlenme süreleri müddetince ücretini peşin ya da avans olarak alarak ücret kaygısı olmaksızın dinlenmesine imkân vermekte, iş gücünü yenileyerek fiziken ve ruhen sağlıklı bir şekilde iş hayatına devam etmesini sağlamaktadır. Yıllık ücretli izin hakkının temel amacı işçinin beden ve ruh sağlığını korumak ise de bunun yanı sıra işçinin kişisel ve düşünsel faaliyetlerini geliştirmesine imkân vermesi, iş barışının olduğu toplumların oluşmasına katkı sağlaması, iç ve dış turizmi canlandırarak ülke ekonomisine önemli katkı sağlaması, işçinin dikkat ve verimini artırarak iş kazası risklerinin azalmasını sağlaması, işletme maliyetlerini düşürmesi, bir sosyal hak olması sebebiyle eşitliğin ve özgürlüğün sağlanmasında önemli bir payının bulunması sebepleriyle de son derece önemlidir.

Uygulamada işçilerin yıllık ücretli izni adeta kıdem tazminatı gibi iş sözleşmesi sona erince edinecekleri bir alacak kalemi gibi yorumlayarak kullanmayıp biriktirdiğine, işverenlerin ise iş ilişkisi sona erinceye kadar herhangi bir zaman diliminde kullandıracakları bir izin olarak değerlendirerek yasal sürede yıllık ücretli izin kullandırmadığına sıklıkla rastlanmaktadır. Her iki tarafın da oldukça hatalı olan bu yaklaşımı yıllık ücretli izinden beklenen faydanın gerçekleşmesine engel olmaktadır. Yıllık ücretli izin hakkının amacı ve katkıları bakımından işçilere eğitimler yapılmasının, iş ilişkisi devam ederken yasal sürelerde kullandırılması noktasında devlet tarafından etkin denetimlerin yapılmasının, aykırılıkların tespiti halinde ise idari para cezalarının uygulanmasının kurumun doğru şekilde uygulanması için olumlu katkıları olacağı kanaatindeyiz.

Yıllık ücretli izin hakkı, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun bir görünümüdür; “izin” ve “izin ücreti” olmak üzere iki unsurdan oluşmaktadır. İşçinin izin hakkından vazgeçmesi mümkün olmadığı gibi, uygulamada iznin satılması olarak adlandırıldığı üzere işçinin iznini kullanmaktan vazgeçerek karşılığında ücret alması da mümkün değildir. Kanun koyucu yıllık ücretli izin hakkından amaçlanan faydanın gerçekleşebilmesi için işçinin yıllık izin süresince bir başka işte ücret karşılığı çalışmasının da

önüne geçmeye çalışmış ve işverenin bu durumu öğrenmesi halinde izin ücretini iade alabileceğini düzenlemiştir. Yargıtay içtihatlarında işçinin izinde çalışma yasağını ihlal etmesinin haklı nedenle fesih ağırlığında kabul edilmemekte, yalnızca işçinin yıllık izinde rakip firmada ücret karşılığı çalışmasının geçerli nedenle fesih sebebi olarak değerlendirildiği görülmekte ise de kanaatimizce işçinin bu fiili sadakat borcunun ihlali niteliğindedir. Nitekim işçinin yorgun şekilde iş başı yapmasının işveren ve işletme yönünden olumsuz sonuçları da olacağından, işverenin haklı nedenle fesih yapma imkânı olduğu kanaatindeyiz.

Yıllık izin süresince işçinin kesintisiz şekilde dinlenmesi yıllık ücretli izin hakkından amaçlanan faydanın gerçekleşmesi için önem arz etmektedir. Bu sebeple yıllık ücretli izin süresinin tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden az olmamak koşulu ile bölümler halinde kullandırılabilmesi kanunda açıkça düzenlenmiştir. Yüksek mahkeme işçinin talebi halinde on günlük asgari kısmın da bölünebileceğini kabul etmekte ise de kanaatimizce on gün dahi bir yıllık bekleme süresince oluşan sanayi yorgunluğunu atabilmek için yeterince uzun değildir. Bu sebeple işçilerin bu tür izni bölerek kullanmaya ilişkin taleplerine işverenlerin temkinli yaklaşması ve işçinin yıllık ücretli izin ile elde edeceği faydadan daha üstün bir yararı var ise bu talepleri kabul etmeleri işçiyi koruma ve gözetme borcuna uygun bir tutum olacaktır.

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanması için bir yıllık bekleme süresince işçinin fiilen çalışması yahut çalışmış sayılması gerekmektedir. İşçi çalışmış sayıldığı haller dışında devamsızlık yapmış ise bu süreleri karşılayacak kadar hizmet süresi bekleme süresine eklenir ve bu şekilde işçinin yıllık ücretli izne hak kazandığı tarih bulunur.

Kanun koyucu işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek bekleme süresinin hesabında göz önüne alınacağını hüküm altına almıştır. İş Kanunu'ndaki düzenlemeye göre aynı işveren yanındaki çalışmaların birleştirilmesi için işçinin ne kadar süre ara verdiğinin yahut önceki çalışmasının kıdem tazminatı veya yıllık izin ücretinin ödenerek tasfiye edilmiş olmasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Ancak Yargıtay kanunda yer almamasına rağmen kıdem tazminatının tasfiye edilmemesini birleştirme için koşul olarak aramış, bu kararları öğretide çokça eleştirilince de bu içtihadından dönmüş, bu kez da hatalı olarak yıllık izin ücretinin tasfiye edilmemesini sürelerin birleştirme için koşul olarak aramıştır. Yüksek mahkeme bazı kararlarında ise işçinin aynı işverene ait çalışmaları arasında beş yıldan fazla süre ara var ise önceki çalışmanın zamanaşımına uğradığını kabul ederek süreleri birleştirmemiştir. Yargıtay'ın bu kararlarının tamamının kanunda bir sınırlama olmaması sebebiyle haksız olduğu kanaatindeyiz.

1475 sayılı mülga İş Kanunu'nda işyerinin devredilmesi halinde aksine bir sözleşme olsa bile yıllık ücretli izin sürelerine ilişkin ücretin devralan işveren tarafından ödeneceği açıkça düzenlenmiş ise de 4857 sayılı Kanun'da bu şekilde açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak işyeri devrinin düzenlenmiş olduğu m.6/3 hükmünde devreden işverenin devralan işverenle birlikte devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar ile sınırlı olarak devir tarihinden itibaren iki yıl süre ile müteselsilen sorumlu olduğu düzenlendiği için, mülga kanunda olduğu gibi yalnızca devralan işverenin sorumlu olduğunu kabul etmek gerekecektir. Zira yıllık izin süreleri işçiye artık izin kullandırma imkânının kalmadığı veya iş sözleşmesinin sona erdiği hallerde ücrete dönecek ve alacak o zaman muaccel hale gelecektir.

İşçinin fiilen çalıştığı sürelerin yanı sıra fiili çalışma olmasa dahi işçinin çalışmış kabul edildiği süreler de bekleme süresinin hesabına esas alınacaktır. Bu noktada özellikle yeni koronavirüs (Covid-19) salgını sebebiyle yaşanan pandeminin etkilerini en aza indirmek amacıyla yapılan düzenlemelerden birisi olan ücretsiz izin uygulamasının ne şekilde değerlendirilmesi gerektiği önem arz etmektedir. Nitekim pandemi sebebiyle yapılan kısa çalışma uygulamaları İş Kanunu m.55/j hükmünde açıkça öngörüldüğü için işçinin kısa çalışmada geçirdiği sürenin tamamı şüphesiz bekleme süresinin hesabına esas alınacaktır. Ancak geçici m.10/2 hükmü ile düzenlenen ücretsiz izinde geçirilen sürenin bekleme süresi hesaplanırken zorlayıcı sebep olarak değerlendirilerek yalnızca on beş gününün mü bekleme süresinin hesabında dikkate alınacağı, yoksa işveren tarafından verilen izin olarak mı değerlendirileceği noktasında kanunda açıklık bulunmamaktadır. Belirtmek gerekir ki geçici m.10/2 ile düzenlenen ücretsiz izin, işverenin tek taraflı iradesiyle verilen bir izindir ve işçinin bu sebeple iş sözleşmesini feshetme imkânı dahi bulunmamaktadır. Nakdi ücret desteği öngörülmesi yönüyle de kısa çalışma süreleri ile benzerlik göstermektedir. Benzer koşulların varlığı sebebiyle ücretsiz izinde geçirilen sürenin tamamının kısmi çalışmada olduğu gibi bekleme süresinden sayılmaması çelişki oluşturacak ve eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacaktır. Ayrıca geçici m.10 uyarınca düzenlenen ücretsiz izin kurumu istisnai bir dönemde pandemi koşullarının zararlarını asgariye indirmek amacıyla ortaya çıkmıştır. Bu halde zorlayıcı sebep denilerek yalnızca on beş günün bekleme süresinden sayılması işçi aleyhine daraltıcı yorum olacaktır ve ücretsiz izin düzenlemesinin ortaya çıkış amacına da aykırı olacaktır. Bu sebeplerle kanaatimizce geçici m.10/2 uyarınca verilen ücretsiz iznin m.55/j'de düzenlenen işveren tarafından verilen izinlerden birisi olduğunu kabul etmek ve sürenin tamamını bekleme süresinin hesabına dahil etmek gerekmektedir.

Yıllık ücretli izin hakkını işyerinin kurulu bulunduğu yer dışında geçirecek işçinin talep etmesi ve bunu belgelemesi şartıyla işverenin işçiye dört güne kadar ücretsiz yol izni vermesi gerekmektedir. İşçi yıllık izni kullanmak için yol izni talep ettikten sonra yıllık iznini işyerinin bulunduğu yer dışında geçirmez yahut yol izni süresini bir uzatma süresi olarak kullanmak maksadıyla gereğinden fazla yol izni alırsa hiç şüphesiz iyiniyet ve ahlak kurallarına aykırı hareket etmiş olacağı için işverenin İş Kanunu m.25/2 hükmü uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı olacaktır. Yol izni alan işçi sonradan bir sebeple izni başka yerde geçiremez ya da vasıtayı veya gidilecek yeri değiştirmesi sebebiyle kararlaştırılardan daha az yol izni kullanırsa bu halde sadakat borcunun ihlalden bahsedilemez. Ancak işveren izinden erken dönen işçiyi sürenin bitiminden önce kabul etmek ve işe başlatmak zorunda değildir.

Yıllık ücretli izne hak kazanan işçi kendiliğinden izne çıkamaz. Nitekim işyerinde izin kullanılması işin ve işyerinin düzeni ile yakından ilgilidir ve işverenin, çalışma koşulları ile işin yoğunluğunu nazara alarak yönetim hakkı çerçevesinde işçilere yıllık ücretli izinlerini kullandırma hakkı vardır. İşçinin yıllık ücretli izne hak kazandığı gerekçesiyle kendiliğinden izne çıkması iş görme borcunun ihlali anlamına geleceğinden işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetme hakkı vardır. Ancak işverenin de yıllık ücretli izni işyerinin gereklerine uygun olarak ve mümkün oldukça işçinin talebi doğrultusunda kullandırması gerekir. İşyeri düzenine ilişkin herhangi bir zorunluluk olmamasına rağmen işverenin bu hususta yönetim hakkını kötüye kullanması ve işçiyi izne çıkarmaması hakkın kötüye kullanılması olduğundan kanun karşısında korunmayacaktır. İzne çıkarılmayan işçinin iş ilişkisi devam ederken eda davası açarak izne çıkarılmasını talep edip edemeyeceği hususunda öğretide tartışma mevcuttur. İşverenin yönetim hakkının mahkeme tarafından kullanılmasının çalışma barışına zarar verici neticelerinin bulunacağı yönünde görüşler bulunmakla birlikte, kanaatimizce mahkemece yapılacak inceleme ile çalışma barışı zedelenmeden işçinin izin kullanacağı tarih aralığının belirlenmesi mümkündür. Aksi takdirde işçi işverenin insafına terk edilecek ve iş ilişkisi sona erinceye kadar izin kullanmadan çalışmaya mecbur edilmiş olacaktır.

İşçinin yıllık izin hakkını kullanırken ücret endişesi taşımaması için kanun koyucu işverenin, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorunda olduğunu düzenlemiştir. Yıllık ücretli iznin ne şekilde avans olarak kullanılacağı noktasında kanunda açıklık bulunmamaktadır. Ancak koronavirüs salgını sebebiyle yaşanan pandemide Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yayımladığı bir genelgede pandemi

sebebiyle iş sözleşmelerinin feshini önlemek ve istihdamı devam ettirebilmek amacıyla avans mahiyetinde izin kullandırılabilceğini belirttiği için avans izin kullanımı önemli bir başlık olarak karşımıza çıkmıştır. Kanaatimizce avans izin kullandırmak suretiyle işçinin uzun yıllarca yıllık izin kullanamaması gibi ağır bir sonucun oluşturulması anayasal dinlenme hakkını ihlal edecek ve kanunun ruhuna aykırılık oluşturacaktır. Yıllık İzin Yönetmeliği'nde toplu izin uygulamaları için öngörülen henüz izne hak kazanmayan işçilere takip eden yılın izin hakkının avans olarak kullandırılmasına ilişkin düzenlemenin kıyas yoluyla ölçü olarak kabul edilmesinin makul olduğu kanaatindeyiz. Salgın koşulları haricinde işçinin zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması halinde de ancak gelecek hizmet yılının izin süresi ile kısıtlı olmak üzere işverenin avans olarak ücretli izin kullandırabileceği görüşündeyiz. Avans izin kullanan işçi yıllık izne hak kazanmadan iş sözleşmesi sona erer ise işverenin yıllık izin ücreti olarak yaptığı ödemeleri sebepsiz zenginleşme hükümleri uyarınca iade alabilecektir. Ancak işçinin talebi olmamasına ve içinde bulunduğumuz pandemi şartları gibi her iki tarafı da zorlayan özel bir koşul olmamasına rağmen işveren gelecek hizmet yılındaki iş yoğunluğu vs. işletmesinden yahut kendisinden kaynaklı bir sebeple işçiye avans izin kullandırmış ve iş sözleşmesi bekleme süresi tamamlanmadan sona ermiş ise işverenin bu ücretin iadesini talep edemeyeceği, yıllık izin ücretini işçiye lütfetmiş sayılacağı kanaatindeyiz.

İşçi yıllık ücretli izin hakkını kullanmadan önce iş ilişkisi herhangi bir sebeple sona erer ise, işverenin, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücreti işçiye veya hak sahiplerine sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden ödemesi gerekir. Yargıtay kararlarında yıllık izin ücreti için işverenin ihtar edilmesi gerektiği, işverenin dava dışı yahut dava ile ihtar edilmesi anından itibaren temerrüde düşeceği ve gecikme faizinin yasal faiz olacağı belirtmekte ise de kanaatimizce kanunda yıllık izin ücretinin iş sözleşmesinin feshi ile muaccel hale geldiği düzenlenmiş olduğundan iş sözleşmesinin fesih tarihinde borç muaccel hale gelmiş olacaktır. Bu nedenle işverenin temerrüde düşürülmesi için ayrıca bir ihtar gerek yoktur. Yıllık izin ücretine, gününde ödenmeyen geniş ücrete uygulandığı gibi bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanması gerektiğini düşünüyoruz. Toplu iş sözleşmesi kapsamında düzenlenen yıllık izin ücretine ise izin süreleri toplu iş sözleşmesinde artırılmasa dahi her halükârda uygulanacak faiz oranının işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı olması gerektiği kanaatindeyiz.

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile yıllık izin ücretinin zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu hüküm altına alınmış ve bu konudaki ihtilaflar giderilmiş; bireysel iş uyuşmazlıklarından olan yıllık izin ücreti talebi için de zorunlu arabuluculuk dava şartı olarak

öngörülmüştür. Arabulucuya başvurmaksızın dava açılması halinde dava şartı yokluğu sebebiyle dava usulden reddedilecektir.

Yıllık izin ücretinin belirsiz alacak davasına konu edilip edilmeyeceği hususunda Yargıtay hukuk daireleri arasında ihtilaf bulunmakla ve konuya ilişkin Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu tarafından içtihadı birleştirmeme yönünde karar verilmiş olmakla birlikte, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması sonrasında üye ve başkanlar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nde görevlendirilmiş ve iki daire arasındaki görüş ayrılıkları müzakere edilerek ilke kararlar alınmıştır. Bu çerçevede kural olarak yıllık izin ücretinin belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceği, ancak dava dilekçesinde talep yığılması olması halinde aynı davada bazı alacaklar için kısmi dava, bazı alacaklar için ise belirsiz alacak davası açılmasının önünde yasal bir engel olmadığı ifade edilmiş; ayrıca davanın açıldığı tarihte alacağın miktarının belirlenebilir olduğu hallerde dava şartı yokluğu sebebiyle davanın usulden reddedilmesi gerektiği, buradaki hukuki yarar eksikliğinin tamamlanabilir dava şartlarından olmaması sebebiyle davacıya hukuki yarar eksikliğini tamamlaması için süre verilmeyeceği, yalnızca şartları mevcut olan belirsiz alacak davalarında alacağın belirli hale gelmesi neticesinde hakimin davacıya geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi için süre vermesi gerektiği kabul edilmiştir.

Yıllık ücretli izin hakkına ilişkin hükümlere aykırı davranılmaması için kanunumuzda idari para cezası yaptırımını öngörülmüş ise de ceza miktarlarının caydırıcılıktan uzak olması ve denetimlerin yapılmaması sebebiyle etkili olmadığı görülmektedir. Bu sebeple kanaatimizce idari para cezalarının arttırılması, daha önemlisi denetimlerin etkin şekilde yapılması yıllık ücretli izin kurumunun uygulanması için olumlu sonuçlar verecektir.

KAYNAKÇA

Akın, Levent. “Covid 19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri”. **Çimento İşveren Dergisi**. Cilt.34, Sayı.3, Mayıs 2020, ss.16-71.

Akyiğit, Ercan. **1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin**. Ankara: Seçkin Yayınları, 2000.

Akyiğit, Ercan. “Yeni İş Yasasında Yıllık Ücretli İzne Ait Yenilikler”. **TÜHİS**. Cilt.19, Sayı.3, Şubat 2005, ss.17-22.

Akyiğit, Ercan. “Kullanılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi”. **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. Ağustos 2006, ss.1-16 (Kısaltma: Faiz).

Akyiğit, Ercan. **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**. Cilt.2, 3. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008.

Akyiğit, Ercan. “6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin”. **Sicil Dergisi**. Yıl.6, Sayı.24, 2011, ss.55-73.

Akyiğit, Ercan. “Yeni Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin”. **Sicil Dergisi**. Yıl.6, Sayı.21, 2011, ss.25-39.

Akyiğit, Ercan. **Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı**. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020 (Kısaltma: İş Hukuku).

Aldıkaçtı, Orhan. **Anayasa Hukukumuzun Gelişmesi ve 1961 Anayasası**. 3. Basım. İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1978.

Alp, Mustafa. “İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar”. **DEÜHFD**. Cilt.9, Özel Sayı, 2007, ss.189-209.

Alp, Mustafa. “Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**. Sayı.1, 2012, ss.51-74 (Kısaltma: TTK).

Alp, Mehmet Okan. “Yıllık Ücretli İzin”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

Alp, Mustafa ve Duygu Özer. “İş Yargılamasında Belirsiz Alacak Davası”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**. Cilt.74, Özel Sayı, 2017, ss.83-137.

Alpagut, Gülsevil. “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010**. Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (Kamu-İş), 2012, ss.3-81.

Alpagut, Gülsevil. “Pandemi’nin İş sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden”. Gülsevil Alpagut (Ed.). **Pandemi Sürecinde İş Hukuku** içinde, 1. Basım. İstanbul: On İki Levha, 2020, ss. 61-99 (Kısaltma: Pandemi).

Alpagut, Gülsevil. “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2014**. 2. Basım. On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2017, ss.5-129 (Kısaltma: İşin Düzenlenmesi).

Arioğlu Kaya, Pınar. “4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.

Baycık Gaye. “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016**. 1. Bası, On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2018, ss.7-384.

Bilgili, Abbas. **İş Yargılamasında Belirsiz Alacak Davası**. Adana: Karahan Kitabevi, 2016.

Bingöl, Serkan. **Yıllık Ücretli İzin**. 1. Basım. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2012.

Büyüktarakçı, Sevil. **İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri**. Ankara: Seçkin Yayınları, 2010.

Can, Mehmet. **İşçi Alacaklarında İspat**. 1. Basım. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.

Caniklioğlu, Nurşen. “İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullanılmamasının Sonuçları”. **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan**. Cilt. 2, İstanbul: Beta Basım A.Ş., 2001, ss.1144-1174.

Caniklioğlu, Nurşen ve Talat Canbolat. “4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”. **Kamu-İş**. Cilt.7, Sayı.3, 2004, ss.1-57.

Caniklioğlu, Nurşen. “7244 Sayılı Kanunla İşverenlere Tanınan İşçiyi Tek Taraflı Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve Uygulaması”. **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**. Sayı. 204, Aralık 2020, Belge Sıra No: [MDERGI/8725A.022](https://www.mdergi.com.tr/8725A.022).

Caniklioğlu, Nurşen. “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”. **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2017**. 1. Basım. On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2019, ss.185-399. (Kısaltma: İş İlişkisi).

Caniklioğlu, Nurşen. “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi”. “**Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri**” 20-21 Eylül 2011. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. Ankara: Matsa Basımevi, 2012, ss.78-123.

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat. **İş Hukuku Dersleri**. 33. Basım. İstanbul: Beta Yayınları, 2020.

Çenberci, Mustafa. **İş Kanunu Şerhi**. 5. Basım. Ankara: Olgaç Matbaası, 1984.

Çil, Şahin. **İş Kanunu Şerhi Cilt.3**. 2. Basım. Ankara: Turhan Kitabevi, 2007.

Çil, Şahin. “Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları”. **Sicil Dergisi**. Sayı.18, Haziran 2010, ss.56-69.

Çil, Şahin. “6100 Sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller”. **İÜHF**. Cilt.LXXII, Sayı.2, 2014, ss.87-102.

Çil, Şahin. **7244 Sayılı Kanun'un İş Hukukuna Etkileri ve Zorlayıcı Nedenler**. TBB TV, 21.04.2020, <https://www.youtube.com/watch?v=b-EhknZeaAI> (10.04.2021).

Çil, Şahin. **Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri**. 1. Basım. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020 (Kısaltma: Koronavirüs).

Çil, Şahin. **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Yeni İlke Kararları**. TBB TV, 28.02.2021, <https://www.youtube.com/watch?v=tneFJHqC1dE> (02.05.2021).

Çil, Şahin. “Uygulamaya Yansıyan Yönüyle Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi”. Ali Güzel, Deniz Ugan (Ed.). **Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi- İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyum – 04 Nisan 2009**, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Yayınları, 2009, ss.5-127.

Çöğenli, Taner. **Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin**. İstanbul: Üç Dal Neşriyat, 1983.

Duman, Barış. **4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı**. 1. Basım. Ankara: Adalet Yayınevi, 2020.

Ekmekçi, Ömer. “Şirketin Bölünmesi, Birleşmesi ve Tür Değiştirmesinin İş İlişkilerine Etkisi İş Kanunu/Türk Borçlar Kanunu-Türk Ticaret Kanunu Çelişkisi”. **Sicil Dergisi**. Sayı.24, Aralık 2011, ss.154-159.

Ekonomi, Münir. **İş Hukuku**. Cilt.I, Ferdi İş Hukuku. 3. Basım. İstanbul: İ.T.Ü. Makina Fakültesi Ofset Atölyesi, 1987.

Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan. **Bireysel İş Hukuku**. 9. Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019.

Günay, Cevdet İlhan. **İş Hukuku Yeni İş Yasaları**. 5. Basım. Ankara: Yetkin Yayınları, 2013.

Günay, Cevdet İlhan. “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı”. **Sicil Dergisi**. Yıl.5, Sayı.20, Aralık 2010, ss.28-51 (Kısaltma: Yıllık Ücretli İzin).

Güner, Erol. “Hak Kazanmadığı Yıllık Ücretli İznini Kullanan İşçi İşyerinden Ayrılırsa İşveren İşçiden İzin”. **Mali Çözüm Dergisi**, Mart-Nisan 2011, ss.267-276.

İnce, Ergun. “Yıllık Ücretli İzin Hesabı Konusundaki Yargıtay Kararına Yönelik Değerlendirme”. **Sicil Dergisi**. Sayı.7, Eylül 2007, ss.56-60.

Kaplan Senyen, Emine Tuncay. “İşyeri Devrinin Türk Ticaret Kanunu m. 178 ve İş Kanunu m.6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi”, **Sicil Dergisi**. Sayı.29, Mart 2013, ss.24-39.

Kaplan Senyen, Emine Tuncay. **Bireysel İş Hukuku**. 10. Basım. Ankara: Gazi Kitabevi, 2019.

Kar, Bektaş. “Mevsimlik İş”. **Sicil Dergisi**. Sayı.4, Aralık 2006, ss.69-86.

Kar, Bektaş. **Zorlayıcı Nedenlerin İş Hukukuna Etkisi**. TBB TV, 14.04.2020, <https://www.youtube.com/watch?v=TsK3rEadV8A> (10.04.2021).

Kar, Bektaş. “Fasılalı Çalışmalarda İş Sözleşmesinin Tasfiyesi”. Levent Akın (Ed.). **Yargıtay Kararları Işığında İnşaat Sektöründe İş Hukuku Uygulamaları Semineri** içinde, Ankara: İntes Yayınları, 2019, ss. 15-21 (Kısaltma: Fasılalı Çalışma).

Kayhan, Necati. “Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması”. **Çalışma İlişkileri Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi**. Cilt.1, Sayı.1, 2010, ss.119-149.

Keser, Hakan. “Korona Virüs (Covid-19) Özelinde Bir Salgın Durumunda İş Mevzuatı Kapsamında İşçi ve İşverenin Kullanabileceği İzin, Esnek Çalışma Süreleri ve Fesih Hakları Üzerine Bir Değerlendirme”. **LİSGHD**, Cilt.17, Sayı.65, 2020, ss.23-94.

Kurt, Resul. “Yıllık Ücretli İzin Uygulamasında Özellikli Durumlar ve ‘İznin Satılmazlığı’”. **Mali Çözüm Dergisi**, Eylül-Ekim 2017, ss.43-68.

Kuru, Baki. **İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku**. 1. Basım. İstanbul: Legal Yayınevi, 2016.

Manav Özdemir, A. Eda. “Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi”. **Sicil Dergisi**. Sayı.43, 2020, ss.126-157.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. **İş Hukuku Ders Kitabı**, Cilt.1, 3. Basım, Bireysel İş Hukuku. Ankara: Lykeion Yayınları, 2019.

Oğuzman, Kemal ve Turgut Öz. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**. Cilt.1, 12. Basım, İstanbul: Vedat Yayıncılık, 2014.

Öksüz, Ömer. “Yıllık Ücretli İzin”. **LİSGHD**. Cilt.3, Sayı.11, 2006, ss.854-865.

Özen, Cüneyt. “Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.

Özkaraca, Ercüment. **İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu**. 1. Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2008 (Kısaltma: İşyeri Devri).

Özkaraca, Ercüment. “Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı”. **Sicil Dergisi**. Sayı.39, 2018, ss.90-104.

Özkaraca, Ercüment. “Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı”. **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**. Cilt.25, Sayı.1, Haziran 2019, ss.185-202 (Kısaltma: Türk Parası).

Özkaraca, Ercüment ve Canan Ünal Adınır. “Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgını Kapsamında Kısa Çalışma, Ücretsiz İzin ve Fesih Yasağının İşçinin Hizmet Süresine Etkisi”. **Çimento İşveren Dergisi**. Cilt.34, Sayı.4, Temmuz 2020, ss.20-37.

Özkaraca, Ercüment. “Şirketlerin Birleşmesi, Bölünmesi ve Tür Değiştirmesinin İş Hukukuna Etkileri”. Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya(Ed.). **Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2) Seminer- 25 Mayıs 2012** içinde, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Yayınları, 2012, ss.101-173 (Kısaltma: Şirketler).

Özkaraca, Ercüment. “İş Sözleşmesinin Devri”. Tankut Centel (Ed.). **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar** içinde, 1. Basım. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2014, ss.115-142 (Kısaltma: İş Sözleşmesinin Devri).

Özkaraca, Ercüment. “The Provisions Of Collective Bargaining Agreement Applied To All The Employees”. **PressAcademia Procedia**. Cilt.3, Sayı.1, Haziran 2017, ss. 576-581.

Özkaraca, Ercüment. “İşyeri Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu”. Ali Güzel, Deniz Ugan (Ed.). **Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi- İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyum – 04 Nisan 2009**. İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Yayınları, 2009, ss.169-225.

Pekcanitez, Hakan, Oğuz Atalay ve Muhammed Özekes. **Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı**. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2017.

Polat Birlikseven, Eda. “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Yıllık Ücretli İzin”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.

Reisoğlu, Seza. “Akdin Feshinde Yıllık İzin Ücretinin İşçinin Son Ücreti Üzerinden Ödenmesi”, **TÜHİS**, Kasım 1997-Şubat 1998, ss.5-7.

Sevimli, Ahmet. “Yıllık Ücretli İzin Hakkının Kullanılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not”. **Sicil Dergisi**. Sayı.18, Haziran 2010, ss.40-47.

Sevimli, Ahmet. **4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri**, 1. Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019.

Soyer, Polat. “İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”. **Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1991**. İstanbul 1993, ss.1-30.

Süzek, Sarper. **İş Güvenliği Hukuku**. Ankara: Savaş Yayınları, 1985.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**. 18. Basım. İstanbul: Beta Yayınları, 2019.

Taşkent, Savaş. “Mevsim ve Kampanya İşleri”. **İstanbul Barosu Dergisi**. Cilt.50, Sayı.11-12, Kasım-Aralık 1976, ss.37-54.

Tulukçu, Binnur. **İş Hukukunda Dinlenme Hakkı**. 1. Basım. Ankara: Adalet Yayınevi, 2012.

Tunçomağ, Kenan ve Tangut Centel. **İş Hukukunun Esasları**. 5. Basım. İstanbul: Beta Yayınları, 2008.

Urhanoglu, İftar. **Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin**. 1. Basım. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020.

Uysal İbat, Emine Esra. **Feshin Geçersizliği ve İşçilik Alacakları**. On İki Levha Yayıncılık, 2018.

Uzun, Ahmet. “Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları”. **Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan**. Ankara: TÜHİS, ss. 203-218.

Yardımcıoğlu, Didem. “Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi”, **Doktora Tezi**. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, 2020.

Yavaş, Murat. “Belirsiz Alacak Davasının İş Davalarına Etkileri”. Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya(Ed.). **Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2) Seminer- 25 Mayıs 2012** içinde, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Yayınları, 2012, ss. 55-81.

Yorulmaz, Çiğdem. “Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi”. **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt.28, Sayı.3, 2020, ss.1343-1382.

<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf> (26.05.2020).

https://ec.europa.eu/romania/sites/romania/files/tratatul_de_la_roma.pdf (31.05.2020).

https://www.ab.gov.tr/files/ardb/katma_protokol.pdf (31.05.2020).

https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm (31.05.2020).

<http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/1982.pdf> (31.05.2020).

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:0::NO::> (31.05.2020).

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:0::NO::> (31.05.2020).

<http://iskanunu.com/kanun-ve-yonetmelikler/idari-para-cezalari/2021-is-kanunu-idari-para-cezalari/> (10.05.2021).

www.kazanci.com.tr (18.11.2020).

<https://karararama.yargitay.gov.tr> (21.02.2021).

www.hukukturk.com (21.02.2021).

www.lexpera.com.tr (04.02.2021).

www.sinerjimevzuat.com.tr (22.03.2021).