

T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTÜTİSİ
HUKUK FAKÜLTESİ ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

MERVE ALTUNTOP

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. EMİNE TUNCAY SENYEN KAPLAN

ANKARA- 2019



BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 28/08/2019

Öğrencinin Adı, Soyadı : Merve ALTUNTOP

Öğrencinin Numarası : 21610373

Anabilim Dalı : Hukuk Fakültesi

Programı : Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı : Prof.Dr. Emine Turay KAPLAN SENYEN

Tez Başlığı : Yıllık İhtisap İzin

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 130 sayfalık kısmına ilişkin, 04 / 07 / 2019 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından ..Tuzoğlu... adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 14.....'dır.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:.....

Onay

28 / 08 / 2019


Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad,


Başkent'te yeme Doç. Dr. İpek YÜCER
AKTÜRK

Merve ALTUNTOP tarafından hazırlanan Yıllık Ücretli İzin adlı bu çalışma jürimizce Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Kabul (sınav) Tarihi:28/08/2019

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Filiz Eren 
Baskent Üniversitesi

Jüri Üyesi: Prof. Dr. E. Tuncay Kaya 
Baskent Üniversitesi

Jüri Üyesi: Doç. Dr. İstar CENGİZ 
Hacettepe Üniversitesi

Onay Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

...../...../2019

Prof. Dr. İpek KALEMCI TÜZÜN Enstitü Müdürü

İçindekiler

KISALTMALAR.....	v
GİRİŞ	1
ABSTRACTT.....	3
BİRİNCİ BÖLÜM	5
I. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI	5
1. TANIMI VE ÖNEMİ, UNSURLARI, AMACI	5
1.1.1. Tanımı ve Önemi	5
1.1.2. Unsurları	5
1.1.3. Amacı.....	6
1.2. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ KAYNAKLARI	7
1.2.1. Ulusal Kaynaklar	7
a. Anayasamızda Ücretli İzin Hakkı.....	7
b. İş Kanunumuzda Ücretli İzin Hakkı	8
c. Diğer Kanunlarda Ücretli İzin Hakkı.....	9
1.2.2. Uluslararası Hukukta Yıllık İzin Hakkının Kaynakları	13
İKİNCİ BÖLÜM.....	17
4857 SAYILI KANUNA GÖRE YILLIK ÜCRETLİ İZİN KAVRAMI, UYGULAMALARI.....	17
I. 4857 SAYILI KANUNA GÖRE YILLIK ÜCRETLİ İZİNE HAK KAZANMA KOŞULLARI VE BİR YILLIK KIDEM SÜRESİNİN BELİRLENMESİ	17
2.1. Genel Olarak.....	17
2.2. Bir Yıl Çalışmış Olma Koşulu	17
2.2.1. Çalışılmış Gibi Sayılan Haller	20
2.2.2. Çalışma Süresinden Sayılan Haller.....	29
2.2.3. Yıllık Ücretli İzine Hak Kazanılamayan Durumlar	31
2.2.3.1 Süreksiz İşlerde, Mevsimlik İşlerde veya Kampanya İşlerinde Çalışmak	32
II. YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ VE KULLANILACAK İZİN SÜRELERİNİN BELİRLENMESİ VE KULLANDIRILMASI	36
2.1. Yıllık Ücretli İzin Süreleri.....	36
2.2. Şua İzni.....	38
2.1.1. Yıllık Ücretli İznin Kullanılması Zorunluluğu ve Yıllık Ücretli İzinden Vazgeçilememesi İlkesi.....	40
2.1.2. Yıllık Ücretli İzin Kullanma Zamanının Belirlenmesi.....	42

2.1.3.	Yıllık Ücretli İzinde Yol İzni	46
2.1.4.	Yıllık Ücretli İzin Bölünmezliği İlkesi	47
2.1.5.	Yıllık Ücretli İzin Kullanan İşçinin, İzinde Çalışma Yasağı	48
2.1.6.	Yıllık Ücretli İzin Hakkının Toplu Kullanımı	49
2.1.7.	İşçinin Birikmiş Yıllık Ücretli İzinlerini Kullanması.....	50
2.3.	İşçiye Verilen Diğer İzinlerin Yıllık İzinden Mahsup Edilememesi Ve İzinden Sayılmayacak Süreler51	
2.3.1.	İşçiye Verilen Diğer İzinlerin Yıllık İzinden Mahsup Edilememesi.....	51
2.3.2.	İzin Süresinden Sayılmayan Ulusal Bayram, Hafta Tatili Ve Genel Tatil Günleri	53
2.3.3.	Fesih Bildirim Önelleri ve Yeni İş Arama İzinleri	55
2.3.4.	Çalışılmayan Cumartesi Günleri	56
2.3.5.	Özel Nedenlerle Çalışılmayan Günler	57
III.	YILLIK ÜCRETİ İZİN HUSUSUNDA ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ	57
2.1	Asıl İşverenlik ve Alt İşverenlik Şartları ve Unsurları	58
2.2.	Asıl İşveren ve Alt İşverenlerin Yıllık İzin Hakkına İlişkin Sorumluluğu ve 4857 Sayılı Kanun ile 6552 Sayılı Kanun Kapsamında Değerlendirilmesi	59
2.3.	Asıl İşveren ve Alt İşverene Karışı Açılacak Davada Zamanaşımı Süresi.....	61
IV.	YILLIK İZİN KURULU.....	62
2.1.	Genel Olarak.....	62
2.2.	İzin Kurullarının Kurulması Zorunlu Olan İşyerleri.....	62
2.3.	İzin Kurullarının Oluşumu ve Toplantı Yöntemi.....	63
2.4.	İzin Kurullarının Görev ve Yetkileri	64
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	67
YILLIK İZİN ÜCRETİ	67
I.	YILLIK İZİN ÜCRETİNİN HESAPLANMASI, ÖDENMESİ, FAİZİ, BORÇLUSU VE ZAMANAŞIMI .	67
3.1.1.	Genel Olarak Yıllık İzin Ücreti	67
Yıllık ücretli izin hakkının anayasal bir hak olduğundan bahsetmiştik. İşçinin sosyal yaşamına devam edebilmesi, bir yıllık çalışmanın ardından dinlenebilmesi açısından öngörülen yıllık ücretli izin hakkının izin ve ücret olmak üzere iki unsuru vardır.		
3.1.2.	Yıllık Ücretli İzin Alacağıının Belirlenmesi ve Ödenmesi.....	68
3.1.2.1	İş Sözleşmesi Devam Ederken Yıllık İznini Kullanan İşçinin Ücretinin Hesaplanması	69
3.1.2.1.1.	Hak Kazanmadığı Yıllık Ücretli İznini Kullanan İşçinin İşyerinden Ayrılması Halinde İzin Ücreti Durumu	73
3.1.2.2.	İş Sözleşmenin Sona Ermesi Halinde Yıllık İzin Ücreti	74

3.1.3.	Yıllık Ücretli İzin Kayıt Belgesi Tutulması	76
3.1.4.	Yıllık Ücretli İzin Alacağına Uygulanacak Faiz	77
3.1.4.1.	Çalışırken Peşin Veya Avans Olarak Ödenecek İzin Ücreti Faizi	78
3.1.4.2.	İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Halinde Yıllık İzin Ücreti Faizi	78
3.1.5.	İşe İade Davası Açılması Halinde İşçinin Yıllık İzin Ücretinin Hesabına Esas Olan Son Ücretin Belirlenmesi	80
3.1.6.	Yıllık Ücretli İzin Alacağına Zamanaşımı	82
3.1.6.1.	Çalışırken Peşin Veya Avans Olarak Ödenmesi Gereken İzin Ücreti İçin Zamanaşımı 83	
3.1.6.2.	İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Halinde Yıllık İzin Ücreti Zamanaşımı	84
3.1.7.	Yıllık Ücretli İzin Ücretinin Sorumlusu	87
3.1.7.1.	İşyeri Devrinde	87
3.1.7.2.	Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde	88
3.1.7.3.	Geçici İş İlişkisinde	89
I.I.	DİĞER KANUNLARDA DÜZENLENEN YILLIK İZİN HAKKINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER	90
3.2.	BORÇLAR KANUNU, BASIN İŞ KANUNU VE DENİZ İŞ KANUNU HÜKÜMLERİNE GÖRE YILLIK ÜCRETİ İZİN	90
3.2.1.	6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU'NUN YILLIK İZNE İLİŞKİN HÜKÜMLERİ	90
3.2.2.	5953 SAYILI BASIN İŞ KANUNU	93
3.2.2.1.	5953 Sayılı Basın İş Kanunu Kapsamında Tanımlar ve Kanunun Kapsamı	93
3.2.2.2.	5953 Sayılı Basın İş Sözleşmeleri, Unsurları ve Türleri	93
3.2.2.3.	5953 Sayılı Kanun Kapsamında Gazetecilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı	94
3.2.3.	854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU	97
3.2.3.1.	854 Sayılı Kanun Kapsamında Tanımlar ve Kanun Kapsamı	97
3.2.3.2.	854 Sayılı Deniz İş Kanunu Sözleşmeleri, Unsurları ve Türleri	98
3.2.3.3.	854 Sayılı Deniz İş Kanunumuzda Yıllık Ücretli İzin	98
	DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	101
	YILLIK İZİN ÜCRETİNİN KORUNMASI	101
4.1.	İşverenin İflası ve Yıllık Ücretli İzin Alacağı Hakkının Korunması	101
4.1.1.	Genel Olarak İflas Kavramı ve İflasın Şartları	101
4.1.2.	İş Hukuku Bakımından İflas ve Mahiyeti	102
4.2.1.	İflas Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması	105
4.2.1.1.	İmtiyaz Yöntemi İle Koruma	105
4.2.1.2.	Garanti Fonu Yöntemi İle Koruma	107

4.3. Faal İşverene Karşı Yıllık İzin Alacağıının Korunması	108
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	110
YILLIK ÜCRETLİ İZİN KULLANDIRILMAMASININ	SONUÇLARI110
I. HUKUKİ SONUÇLARI	110
5.1.1. Genel Olarak.....	110
5.1.2. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi	110
5.1.3. İdari Başvuru.....	111
5.1.4. Arabuluculuk Başvurusu.....	112
5.1.5. Dava Açılması.....	115
5.1.5.1. Eda Davası	115
5.1.5.2. Kısmi Alacak Davası	116
5.1.5.3. Tespit Davası.....	118
5.1.6. Davanın Tarafları	119
5.1.7. Görevli ve Yetkili Mahkeme.....	119
5.1.8. Yıllık İzin Hakkına İlişkin İspat Yolları	120
5.1.9. Yargılama Usulü.....	122
5.1.10. Kanun Yolları.....	123
II. CEZÂİ SONUÇLARI.....	123
5.2. İdari Para Cezası ve İtiraz.....	123
SONUÇ.....	125
KAYNAKÇA.....	130

KISALTMALAR

a.g.	:Adı Geçen
a.g.e.	: Adı Geçen Eser
a.g.m.	:Adı Geçen Makale
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
A.Y.	: Anayasa
AYM	:Anayasa Mahkemesi
b.	:Bent
B.K.	:Borçlar Kanunu
bkz	: Bakınız
C.	: Cilt
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
f.	: Fıkra
H.D.	: Hukuk Dairesi
H.G.K.	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İİK	: İcra İflas Kanunu
İ.K.	: İş Kanunu
K.	: Karar
karş.	: Karşılaştırmamız
Legal İHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul
md.	: Madde
TMK	: Türk Medeni Kanunu
R.G.	: Resmi Gazete

s.	: Sayfa
S.	: Sayı
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
vd.	: Ve Devamı
Y.	: Yargıtay
Y.9.HD.	: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi
Yön.	: Yönetmelik

GİRİŞ

Güncel sorunlara çözüm yaratabilmenin ilk adımı, sorunun ortaya çıkış sürecini geçmişten ele alarak, yaşanan zaman ve koşullar ile birlikte değerlendirilmesinden geçer. Bu giriş noktasından bakıldığında iş hukukunda tarihsel süreçte büyük değişimler yaşandığı aşikârdır.

Tarihsel süreçte incelendiğinde, öncelikle dünya savaşları ardından gelen kapitalizm ile; işçi, iş bulmakta, bulduğu işte tutunmakta zorlanmaya başladı. Öte yandan, işveren açısından durum son derece karlıydı. İşveren için; daha ucuz iş gücü daha çok kar demek iken, işçi için evine ekmek götürebilmek, şartlar ne kadar zor olursa olsun çalışmak demek haline geldi. Sanayi devrimi ile birlikte gelen sözleşme serbestisi ilkesi çerçevesinde, çalışma koşulları dış görünüş itibari ile serbest iradeye dayanıyor gibi görünse de, sözleşme muhtevası işçiye dikte ediliyordu. ¹

Batı Avrupa bu soruna iki çözüm yolu getirdi. Biri kanun koyma yolu diğeri ise çalışan ve çalıştıranların kendi kendilerine yardım hareketi içine girmesi (bir bakıma sendikalaşma) ². İş hukuku, Türk hukuku içinde benzer bir gelişim göstermiş, özellikle cumhuriyetin ilanının ardından kanun koyma sureti ile mevcut sorunlar giderilmeye çalışılmıştır.

Mevcut sorunlara çözüm getirebilmek amacıyla gerek uluslararası hukukta gerekse bizim hukukumuzda en önemli hukuksal hareketlerinden biri olarak yıllık ücretli izin hakkı bu tezin konusunu oluşturmaktadır.

İşçinin aktif dinlenmesini, sosyal ihtiyaçlarını karşılamasını ve hem kendisi için hem de izin kullanımını ardından işvereni için daha olumlu çalışma şartları yaratabilmesi adına 1982 Anayasamız ile yürürlüğe girmiş, yasanın 50. Maddesinde düzenlenen yıllık ücretli izin hakkı daha sonra 4857 sayılı kanunun ilgili maddelerinin temelini oluşturmuştur. Böylelikle anayasal bir hak olan yıllık izin hakkı hususunda kanun hükümlerinde pek çok değişiklik yapılmış olsa da, bu çalışmamızda yıllık ücretli izin hakkının geldiği son hal incelenmiştir.

¹ÇELİK, Nuri- CANIKLIOĞLU, Nurşen- CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta, Yenilenmiş 30. Baskı, Ankara, 201 , s.4

² ÇELİK-CANIKLIOĞLU-CANBOLAT, s.5

İlk bölümde, işçinin en sarsılmaz hakkı olan yıllık ücretli izin hakkının muhtevasını, şartları incelenecek ve yıllık ücretli izine hak kazanma koşullarını ve bir yıllık kıdem süresinin nasıl belirlendiği anlatılacaktır.

İkinci bölüm kapsamında işçinin kullanacağı izin sürelerinin nasıl belirleneceği ve yıllık izin kurulunun nasıl oluşacağını ve görevlerini incelenecek; devam eden bölümler de yıllık ücretli iznin nasıl ödeneceğini, faiz oranları ve zamanaşımı hususunu inceleyip işçinin vazgeçilemez nitelikteki bu hakkının nasıl korunacağı hususu değerlendirilecektir. Çalışmamızın sonunda ise, kanunun ilgili hükümlerine aykırılık halinde işçinin başvurabileceği yolları inceleyeceğiz.

Yıllık ücretli izin hakları her ne kadar işçinin tabi haklarından olsa da, uygulamada kimi zaman işçi tarafınca kimi zaman işveren tarafınca, kanun hükümlerine uygun uygulanmayan haklardan olarak karşımıza çıkmaktadır. Tezimizde bu durumun yol açtığı sorunların üzerinde durmak sureti ile çözüm yolları aranmıştır.

Bu çalışmanın amacı, işçinin yıllık ücretli izin haklarının ele alınıp, konuya ilişkin eleştiri ve çözüm arayışları ile beraber ayrıntılı olarak işlenmesidir. Konunun geniş olması sebebi ile 4857 sayılı kanun çerçevesi içinde ele alınmış ve özellikle kanun hükümlerinin uygulamada ki görünümleri üzerinde durulmak sureti ile sorunlara ve çözüm yollarına dikkat çekilmeye çalışılmıştır.

Çalışmamın temeli 4857 sayılı İş Kanunu olmakla birlikte ilgili yıllık ücretli izin hakkını daha iyi tanımlamak bakımından 03.03.2004 tarihli Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği de tezde yer bulmuştur. Özellikle mevzuatta getirilen yeni düzenlemeler ve güncel Yargıtay kararları da dikkate alınıp yıllık iznin uygulanması hususundaki doktrindeki farklı görüşler de konuya dâhil edilerek çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler:

4857 Sayılı İş Kanunu, Yıllık Ücretli İzin, İşçilik Hakları, İzin Hakkının Kullanımı

ABSTRACT

First step of creating solutions to current problems is; assessing the problems roots and history with considering today's conditions. Individual labor law has been developed in the matter of time.

Industrial revolution created huge demand on labor in the late 18th century also after 19th Century with capitalism brings "Let it be and Let it pass" (Laissez-faire laissez passer) policy estimated to modify labor principle more individual.

However expectations fails because both employer and employee seeks for optimal benefit for them self and this created a conflict of interest. Employers didn't need to try to create healthy working conditions because there are vast amount of labor supply meanwhile lack of resting and slipping conditions became unbearable for workers.

World wars occurring simultaneously brings poverty and economical challenges make unsustainable business conditions. Workers could not find work or hold on for long time.

On the otherhand this situation is very profitable for work owners; employers find endless cheap work power and employees try to scrape through the day with little salary. Labor contract seems to be a choice but employees forced to work in order to survive.

Western european governments create couple solutions to this problem. First one was legislate a regulation and second one was forming labor unions. After proclamation of the republic, Turkish law also shown similar developments in Individual labor law especially by regulations.

The thesis is about "paid annual leave" which was the most significant movement in order to solve current problem.

First of all this paper examine content of the foremost right "paid annual leave", and secondly how to qualify this right and seniority; how to calculate right to paid leave.

Thirdly will shown how together 'paid annual leave board' and their responsibilities and also how topay, calculate bank ratesand lapse of time issue. Protection of this righth is another significant topic in this section.

Despite 'paid annual leave' is one of the Grand righth in labor contract neither empolyee noremployers comply with the law. Thesis will try to create solutions to these problems.

KeyWords:

Turkish Labor Law No. 4857, Paid Annual Law, Labor Rights, How To Exercise of Annual Leave,

BİRİNCİ BÖLÜM

I. YILLIK ÜCRETİ İZİN HAKKI

1. TANIMI VE ÖNEMİ, UNSURLARI, AMACI

1.1.1. Tanımı ve Önemi

4857 sayılı İş Kanunu ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde tam bir tanımı bulunmayan yıllık ücretli izin hakkı, anayasal bir hak olup, dinlenmenin çalışanların bir hakkı olduğu şeklinde ifade edilmiş, şartlarının kanunda düzenlenmesi gereğini öngörmüştür. (A.Y. madde. 50/III.,IV.)Bundan başka yıllık ücretli izin hakkı hem evrensel hukukta hem de yerel hukukta pek çok kanunda yer bulmak sureti ile işçinin bu temel hakkını güvence altına almaktadır.

Yıllık ücretli izin hakkı bir yıl boyunca çalışıp yorulan işçinin maddi kaygı duyulmaksızın dinlendirilmesini amaçlamaktadır. Dinlenen işçinin, işin görülmesinde ki verimliliğin artması açısından daha faydalı olacağı şüphesizdir. Nitekim işçinin temel hakkı olarak karşımıza çıkan yıllık ücretli izin hakkı bu gerekçelerle, tam ve bölünmeden kullanılması gerekli, vazgeçilemez ve devredilemez bir izin hakkı olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.1.2. Unsurları

Kanun hükmünden kaynaklanan yıllık ücretli izin hakkının iki temel unsuru vardır. Bunlar; izin ve ücrettir. İşçiye, bir yıllık çalışması karşılığında kanunda belirlenen sürelerde verilen izin süresince, işçinin dinlenmesi sağlanıp öte yandan, bir iş karşılığı olmaksızın ücret ödenmektedir.

Bu iki unsurun önemi aşikârdır. Nitekim izin kullandırılmayan işçinin çalışma verimi düşebileceği, insani ihtiyaçlarını karşılayamayacağı gibi; verilen izin süresinde bir ücret verilmemesi durumunda da işçi tarafından izin kullanılmadan çalışma yoluna gidilmesi gibi son derece istenmeyen sonuçlar gözlenebilecektir.

Bu sebeple, yıllık ücretli izin hakkının işçinin maddi kaygı hissetmeden dinlenmesi amacına ulaşabilmesi için izin ve ücret unsurlarını ihtiva etmesi şarttır.

1.1.3. Amacı

Sanayi Devri ve ardından başlayan dünya savaşları neticesinde birlikte işçilerin yerini alan makine, işsiz bıraktığı işçinin her türlü çalışma koşulunu kabul etmesine neden olmuştur. Çalışma koşullarının ağırlığı, önceleri daha fazla olan iş sürelerinin sınırlandırılmasına yönelik taleplerin artmasına neden olmuştur. İş sürelerinin sınırlandırılması isteği, zamanla yıllık ücretli izin taleplerini de doğurmuştur. Artık dünyanın her yerinde uygulanan ve önemi yadsınamaz bir izin hakkı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bir yıl boyunca çalışan işçinin dinlenip, hem kişisel ihtiyaçlarını karşılaması hem dinlenmesi amacıyla öngörülen işçinin yıllık ücretli izin hakkı; işçi açısından olduğu kadar iş verimi açısından elzemdir. Nitekim dinlenmeksizin çalışan işçinin, devam eden süreçte verimi düşebileceği gibi, psikolojik olarak da yıpranan işçi dikkat dağınıklığı yaşayabilecek bunun neticeleri iş kazalarına dahi yol açabilecektir.

İşçi lehine görünen ama aynı zamanda da işveren açısından da elzem olan bu yükümlülük için işverenin bu süreçte ücret ödemesi ve bu sebeple işçiyi izin hakkının kullanımına özendirilmesi şarttır.

Yıllık izin hakkı, işçinin sağlığını koruyarak, sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve bunun neticesinde toplumsal yararın korumasını sağlama amacı güder.³ Bu sebeple hem işçi hem işveren için önemli bir husus olarak karşımıza çıkar.

01.03.2017 Tarih, 2015/22-735 E., 2017/374 K. Sayılı Hukuk Genel Kurulu Kararında⁴ da açık olarak yıllık ücretli izin hakkına ilişkin, işçinin anayasaya dayanan dinlenme hakkı olduğu üzerinde durulmuş ve bu sebeple iş sözleşmesi devam ettiği müddetçe ücretle dönüşmesi veya bu haktan vazgeçilmesinin söz konusu olamayacağı açıklanmıştır. Ayrıca işçinin, iş sözleşmesinin devamı sırasında yıllık izninin varlığının tespitini istemesinde hukuki menfaati olacağı belirtilmiştir. Yani, işçinin anayasal hakkı olan dinlenme hakkı, iş sözleşmesi süresince yalnızca 'dinlenmek için' kullanılabilir.

³ AKYİĞİT, Ercan, 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Seçkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara, 2000, s.34

⁴ <https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay>

Nitekim bu da, hakkın amacına uygundur. Bu sebeple işverenin bu hususta, işçinin dinlenme hakkını ücret-prim gibi başkaca karşılıklarla ödemesi (iş sözleşmesi süresince) mümkün değildir.

1.2. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ KAYNAKLARI

1.2.1. Ulusal Kaynaklar

Dünyada pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de işçinin izin hakkı öncelikle anayasada ve ayrıca ilgili yasalarda düzenlenmiştir. Ülkemiz açısından yıllık ücretli izin hakkı öncelikle anayasada ele alınmıştır. Daha sonrasında, İş Kanunu ve diğer kanunlar olarak incelemek mümkündür.

a. Anayasamızda Ücretli İzin Hakkı

1921 ve 1924 Anayasalarında yıllık ücretli izinlerle ilgili herhangi bir hüküm yer almazken, 1961 Anayasası'nın Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler başlıklı bölümünde dinlenme hakkı olarak yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmiş ve 1961 Anayasası ile birlikte yıllık ücretli izin hakkı, anayasal bir temele dayandırılmıştır.

Yıllık ücretli izin hakkı 1982 Anayasası'nda Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı başlıklı 50. madde de düzenlenmiş ve dinlenmenin çalışanın bir hakkı olduğu belirtilerek ücretli yıllık izin hakları ve şartlarının kanun ile düzenleneceği öngörülmüştür. 1982 Anayasası sonrası bu hak hem İş Kanununda Hem Borçlar Kanununda düzenlenmiştir.

1475 Sayılı İş Kanunu, 2003 tarihi itibarıyla yürürlükten kalkmış, 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile Yargıtay tarafından oluşturulan içtihatların maddelere uygulanması, uluslararası sözleşme ve mevzuata göre kimi maddelerin yeniden düzenlenmesi ile oluşturulmuştur.

4857 Sayılı İş Kanunu ile birlikte yıllık ücretli izin gün sayısına ikişer gün eklenmiş, yıllık ücretli izin gün sayısının işçinin yaşına göre de düzenlenmesini sağlamıştır.

Tezimizin içeriği 4857 sayılı kanun olduğundan ilerleyen kısımda konuyu daha detaylı inceleyeceğinden tekrara düşmemek açısından şimdilik bu kadar değiniyoruz. Yıllık ücretli izin hakkının düzenlendiği bir diğer yasa Borçlar Kanunudur. 1926 tarihinde yürürlüğe giren 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nda yıllık ücretli izinler ile ilgili herhangi bir düzenleme yer almazken 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu "Yıllık İzin" başlıklı madde de yıllık ücretli izine ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir.

b. İş Kanunumuzda Ücretli İzin Hakkı

Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu, 25.08.1970 tarihinde yürürlüğe girmiş fakat yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümlerin 12.11.1970 tarihinden sonra geçerli olacağı belirtilmiştir. Akabinde 1972 yılında Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir.

1475 Sayılı İş Kanununda, 7467 Sayılı Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Talimatnamesi 'ne uygun olarak 18 yaşında ve 18 yaşından küçük olanlara ilişkin olarak yıllık ücretli izin hakları ayrıca düzenlenmiştir. Kanunun 50. Maddesinde izne hak kazanmak için gereken bir yıllık kıdem süresinin hesabında aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları sürelerin birleştirilerek hesaplanacağı düzenlenmiştir. Hatta işveren, bu kanun kapsamına giren işyerinde çalışan işçilerinin yine kendisine bağlı fakat bu kanun kapsamına girmeden geçirdiği sürelerin de hesaba katılacağını düzenlemiştir. Devam eden madde de çalışılmış gibi sayılan haller açıklığa kavuşturulmuştur.

Kanunda yol izni de düzenlenmiş olup, yıllık ücretli iznin bölünmezliği ilkesi de yer bulmuştur.

İşverenin değişmesi veya işyerinin başkasına devredilmesi, bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının ortadan kalkmasına sebep olamaz hükmü ile işveren değişse dahi bir yıllık hizmet süresini dolduran işçinin yıllık ücretli izninden yeni işverenin sorumluluğunun devam edeceğini yine 1475 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesi ile belirtilmiştir.

1475 Sayılı Kanun'da iş sözleşmesinin feshi halinde izin ücretinin yalnızca işçiye ödeneceği düzenlenmiş, fakat hak sahiplerine ödeneceği ile ilgili herhangi bir hüküm yer almamıştır.

Bu durum kazanılmış hak niteliğinde olan yıllık ücretli izin ücretinin kaybı anlamına gelebileceğinden 4857 Sayılı İş Kanununun 59. maddesine yıllık ücretli izin ücretinin hak sahiplerine de ödeneceği hükmü eklenmiştir.⁵

Yine kanunda, işçinin iş ahdinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan durumlar sebebi ile işveren tarafından feshedilmesi durumunda yıllık ücretli izin hakkı ücretinin ödenmeyeceği hüküm altına alınmıştır.

Yıllık izin süresi için 57. madde ile işverenlere işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutma zorunluluğu getirilmesi, işveren açısından yıllık ücretli iznin kullandırıldığıının ispat edilememesi sorununu ortadan kaldırmak amacı ile düzenlenen bir hüküm olarak karşımıza çıkmaktadır.

1475 sayılı kanundan sonra yürürlüğe giren ve hala yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunumuz bu tezin konusunu oluşturduğu için bu hususa şimdilik değinilmeyecektir.

c. Diğer Kanunlarda Ücretli İzin Hakkı

1982 öncesindeki dönem, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 7467 sayılı Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Talimatnamesi, 1961 Anayasası Dönemi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 1475 sayılı İş Kanunu olmak üzere altı kısımda ele almamız mümkündür. Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu ileride detaylı olarak inceleyeceğiz fakat 1982 anayasası öncesi dönemini içerisinde şimdi kısaca değinmekte fayda görüyorum.

c.a. 5953 Sayılı Kanun (Basın İş Kanunu)

Yıllık ücretli izin hakkı, ülkemiz mevzuatında ilk defa Anayasal bir dayanağı olmaksızın 13.06.1952 tarih ve 5953 sayılı Basın İş Kanununda düzenlenerek, basında çalışan gazetecilere tanınmıştır.⁶ Basın İş Kanunu, yıllık ücretli izin açısından iki farklı çalışma şekli öngörmüştür. Bunlar; her gün düzenli çalışanlar ile her gün düzenli çalışmayanlar olarak ayrılmaktadır.

⁵ KAYSİ GEZER, s.11

⁶ KAYSİ GEZER, Hanife Serap; 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Yıllık Ücretli İzinler, Uygulamaları Ve Hukuki Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2017, s. 7

5953 Sayılı Kanunun 21. Maddesi gereği günlük yayınlanan süreli yayınlarda çalışan gazetecilere, en az bir yıl çalışmış olmaları koşulu ile yılda dört hafta kullandırılmak üzere tam ücretli izin verilir. Eğer gazetecinin meslekteki kıdemi on yılı geçmiş ise, altı hafta ücretli izin verilecektir. Gazetecinin kıdemi hesaplanırken, aynı gazetede ki hizmeti değil, meslekte geçen bütün kıdem süresi yekûn olarak hesaplanır.

Günlük olarak yayımlanmayan süreli yayınlarda çalışan gazetecilere ise her altı aylık çalışması için iki hafta ücretli izin verilecektir. 4857 sayılı kanunda esas olan izin hakkının vazgeçilemez özelliği 5953 sayılı kanun için de geçerlidir.

4857 sayılı kanun ile benzer bir diğer hüküm, izin ücretinin, izinden önce peşin veya avans olarak ve çıplak brüt ücret üzerinden ödeneceğidir.⁷

Basın İş Kanununa göre, gazetecinin sözleşmesinin bitmesinin ardından kullandırılmayan yıllık izinlerinin hangi ücreti üzerinden hesap edileceği tartışmalı idi. 6098 sayılı yasadan önce; öğretide, hak kazandığı yılın ücreti üzerinden ve fakat iki katı olmak kaydı ile yıllık izin ücretinin hesap edileceği kabul edilirken: anılı yasa ardından son ücreti üzerinden iki kat olarak hesap edileceği kabul edilmektedir.⁸

5953 Sayılı Kanun, işverenin, işçinin yıllık ücretli izin hakkına ilişkin yükümlülüğünü yine aynı kanunun 29. Maddesinde düzenlemiştir. Madde gereği gazeteciye 5953 sayılı Kanunun 21 inci maddesinde öngörülen yıllık iznini vermeyen ya da izni verip ücretini ödemeyen işveren için; bu yükümlülükten kaçındığı gazetecinin izin süresine karşılık ödenecek ücretler toplamının üç katı kadar idarî para cezası verilir. Bunun yanında gazeteciye ödenmesi gereken ücret toplamının iki katı ödenir.

c.b. 854 Sayılı Kanun (Deniz İş Kanunu)

5953 Sayılı kanundan iki yıl sonra, 6379 Sayılı kanun ile gemiadamları için yıllık izin hakkı öngörülmüş ve aynı işverenin emrinde ya da aynı gemide çalışan ve kıdemi bir yılı dolduran kişi için bu iznin hak edildiği şeklinde bir düzenleme yapılmıştır.

⁷ÖZCAN, Durmuş, Uygulamalı İş Davaları Yargıtay 9-22 Hukuk Daireleri Kararları ve Öğretideki Görüşlerle, Yenilenmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s.876

⁸ÖZCAN, Durmuş, Uygulamalı İş Davaları Yargıtay 9-22 Hukuk Daireleri Kararları ve Öğretideki Görüşlerle, Yenilenmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s.877-878

Gemiadamı yıllık iznini işveren ya da vekilinin uygun göreceği bir zamanda kullanılır. İzin ücreti tam olarak ödenir.⁹1967 Yılında 854 Sayılı Deniz İş Kanunu yürürlüğe girmiş ve 6379 sayılı kanun yürürlükten kalkmıştır.

Bu kanunda da gemi adamlarının yıllık ücretli izine hak kazanabilmesi için öngörülen süre 6 ay olarak sınırlandırılmış ve iznin kullanılacağı günler işverenin rızasına bağlanmıştır. Öte yandan 854 sayılı kanun, yıllık ücretli izine ilişkin işverenin yükümlülüğünü belirlenmiştir. Buna göre; işveren,gemiadamının, yıllık ücretli iznini farklı bir memleket limanında ya da iş sözleşmesinin yapıldığı yerden farklı bir yerde kullanmaya zorlanamaz.

“Gemiadamının hak ettiği yıllık ücretli izni kullanmadan hizmet akti 14 üncü maddenin II, III ve IV üncü bentlerine göre bozulursa, işveren veya işveren vekili izin süresine ait ücreti, gemi adamına ödemek zorundadır.” Düzenlemesi öngörülmüştür.

854 sayılı kanun, hak kazanılacak yıllık ücretli izin sürelerini, “15 gün... ve bir aydan az olamaz” şeklinde düzenlemiştir. Kanunda belirtilen sürelerin asgari süreler olduğu açıktır.

İş Sözleşmesi, TİS veya işyeri uygulaması yoluyla bu sürelerin işçi lehine olarak değiştirilmesi mümkündür. Ancak, belirtilen sürelerden daha az bir yıllık ücretli izin süresi kararlaştırılmaz.

Gemiadamları için de, 4857 sayılı kanunda olduğu gibi, izin öncesinde izin süresine ait ücret peşin veya avans olarak ödenmelidir. Ödenecek tutar, gemiadamının çıplak brüt ücreti üzerinden hesaplanır.¹⁰

854 sayılı kanunda, 4857 sayılı kanundan farklı olarak bazı hususlarda kanun koyucu susmuştur. Örneğin; yıllık izin ücretinin ne zaman ödeneceği, ücretli izin süreleri içerisinde kalan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller, işveren tarafından verilen diğer izinler ile her hangi bir hastalık veya kaza nedeniyle alınan rapor sürelerinin yıllık ücretli izin süresinden sayılıp sayılmayacağı gibi konulardır.

⁹ İlgili karar için Bakınız Yargıtay 9. H.D. 26.02.2008 T.,11964/2552 E.K. “854 sayılı kanununun 40. Maddesinde göre, aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde bir veya birkaç hizmet akdine dayanarak en az 6 ay çalışmış olan gemiadamı yıllık ücretli izne hak kazanır...”

¹⁰ÖZCAN, Durmuş, Uygulamalı İş Davaları Yargıtay 9-22 Hukuk Daireleri Kararları ve Öğretideki Görüşlerle, Yenilenmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s.876

Burada 854 sayılı kanun uygulamasında, genel kanun olan Borçlar Kanununun uygulanması gerekmektedir.¹¹ Yine 6098 sayılı Borçlar Kanununa göre, kullandırılmayan izin alacakları için uygulanacak faiz oranı, yasal faizdir.

İzmir BAM 3. H.D. tarafından verilen bir karar da faizin yasal faiz olması gerektiği şeklinde hüküm kurmuştur¹². Karar şu şekildedir:

“...Deniz İş Kanunu'na tabi olduğu bu kanun ile kıdem tazminatı alacağı için özel bir faiz türü kanunda öngörülmediğinden yasal faiz uygulanmasında ve yine ek dava ile temerrüde düşürülme ile dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerektiğine dair İlk Derece Mahkeme kararının asıl işçilik alacakları yönünden tahsilde tekerrür olmamak kaydıyla yerinde olduğu anlaşılacakla, istinaf sebepleri ile yapılan sınırlı inceleme ile itirazlar yerinde görülmemekle...” (İzmir BAM 3. Hukuk Dairesi Esas No:2018/1476 Karar No:2019/490, 28/03/2019 Tarih)¹³

c.c. 7467 Sayılı Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Talimatnamesi

11.04.1960 tarih ve 7467 sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu'nun kabul edilmesinden sonra, Kanunun uygulanması için 06.05.1960 tarihinde Yıllık Ücretli İzin Talimatnamesi yürürlüğe girmiştir.

Kanunda faydalanma şartı başlıklı 3. Madde de kanun gereğince yıllık ücretli izne hak kazanmak için işçi ya da yardımcılarının, iş yerinde işe başladığı tarihten itibaren bir yıl çalışmış olmaları şarttır. Ancak, işçi deneme süresine tabi tutularak işe başlamışsa, bir yıllık kıdemi iş yerine giriş tarihinden itibaren hesaplanır. Bu kanunda yıllık ücretli izin süreleri işçinin yaşı ve işyerinde çalışma süresi açısından değişiklik gösterir.

¹¹KARAMAN, Mehmet Halis, Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı,, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı, 40, s.114-131,

https://www.mess.org.tr/media/files/6874_MVSIFGNNZsicil_01.2019.pdf, syf.125

¹² “..izin ücreti iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte muaccel olur. Bununla birlikte faiz için işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gereklidir...izin ücreti dairemizde geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmediğinden...yasal faiz uygulanması gereklidir.” (Yargıtay 9. H.D. 24.10.2008 T. 2007/30158 E., 2008/28418 K.) ÖZCAN, Durmuş, İş Hukukunda İşçilik Alacakları, Adalet Yayınları, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara,2015, s.474

¹³ Özel Arşiv

Kanunda izin süreleri 12,18,24 günlük süreler olarak belirlenmiş olup kanunun 5. Maddesinin 2. Fıkrası gereği 18 ve daha küçük yaştaki işçi ve yardımcılara 18 günden az yıllık izin verilemeyeceği düzenlenmiştir.

7467 Sayılı kanunda yol izni de yer almış ve süresi 7 gün ile sınırlandırılmıştır. Kanun işverenin, işçinin yıllık ücretli hakkına ilişkin yükümlülüklerine uymaması durumunda hafif para cezası ve ağır para cezası olmak üzere iki ayrı yaptırım öngörmüş olup ayrıca işçinin tazminat hakkının kendisine ödenmesi gereken ücretin iki katı olarak belirlemiştir.

c.d. 657 Sayılı Kanun (Devlet Memurları Kanunu)

14.07.1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile devlet memurlarına da yıllık ücretli izin hakkı tanınmıştır. 31.07.1970 tarihinde bu kanunda değişiklik yapılmış ve yapılan değişiklik ile memurlarının yıllık izin süresinin, hizmet süresi ile 10 yıl arası olanların (on yıl dahil) yirmi gün, hizmet süresi on yıldan fazla olanların ise 30 gün olduğu düzenlenmiştir. Zorunlu hallerde bu sürelere gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün ekleneceği de hüküm altına alınmıştır.657 Sayılı kanunda görüldüğü üzere yol izni “zorunlu hallerde en fazla iki gün” olarak düzenlenmiştir.

1.2.2. Uluslararası Hukukta Yıllık İzin Hakkının Kaynakları

Yıllık izin konusu işçinin dinlenmesine ilişkin en temel ve tarihi haklardan olup 1948 İnsan hakları Evrensel Beyannamesinin 24. Maddesi başta olmak üzere, birçok uluslararası kaynakta yer bulmuştur. Ülkemize nazaran, başta Avrupa ülkeleri olmak üzere, diğer hukuklarda, işçinin yıllık izin hakkı ehemmiyetle üzerinde durulan bir husustur. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen tavsiye kararlarının bu konuda önemi büyüktür. Şimdi kısaca bu tavsiye kararlarını inceleyeceğiz.

47 Sayılı Tavsiye Kararı:

Yıllık izin hakkına ilişkin ilk karar, 47 sayılı tavsiye kararı olup 1936 yılında kabul edilmiştir. Kararda, işçinin kıdem sürelerine göre artan izin hakkı düzenlemesi yapılması, bir yıllık kıdem koşulunun aynı veya değişik işverenlerin yanında çalışılması halinde birleştirilerek hesap edilmesi gerektiği düzenlenmiştir.

Bunun yanında, hastalık gibi nedenlerle işçinin işe devam edemediği durumlarda, bunun bir yıllık sürenin hesabında çalışılmış gibi kabul edilmesi gerektiği, izin hakkının bölünebileceği fakat bölünmesi durumunda da işçinin faydasının gözetilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Burada önemli olan 47 sayılı tavsiye kararı gereği, izin hakkının en fazla ikiye bölünmesinin düzenlenmiş olmasıdır.

93 Sayılı Tavsiye Kararı:

1952 yılında kabul edilen bu karar tarımcılık alanında çalışan işçilerin yıllık izin haklarının düzenlenmesi amacını taşımaktadır.

Bu kararda, 18 yaşından küçükler için çalışma şartlarının iyileştirilebilmesi amacıyla araştırma yapılması gerektiği, ücretli izin sürelerinin iş haftası olarak düzenlenmesi gerektiği, izinlerin tarımsal üretimi zora sokmayacak şekilde belirlenmesi gerektiği üzerinde durulmuştur.

98 Sayılı Tavsiye Kararı:

1954 yılında kabul edilen bu karar, Tavsiye Kararları dâhilindeki bütün işçileri kapsayacak niteliktedir. Hafta tatili, hastalık gibi durumların bir yıllık süre hesaplanırken hesaba katılması gerektiği, işçi tarafından iznin talep edildiği günlerin uygunluğunun işverence kararlaştırılacağı belirlenmiştir.

Önemli bir hüküm, iznin bölünmesi hususunda belirtilmiş olup karara göre; 12 aylık hizmetin karşılığında izin süresinin iki iş haftasından daha az olarak bölünemeyeceği düzenlenmiştir.¹⁴

98 sayılı tavsiye kararında izin kayıtlarında yer verilmiş ve bu kayıtları tutacak olan kurulların işçi ve işveren taraflarını eşit şekilde temsil etmesi gereğinin üzerinde durulmuştur.

Avrupa Sosyal Şartı:

Avrupa sosyal şartı 1961 tarihinde düzenlenmiş olup ülkemiz tarafından da aynı yıl imzalanmıştır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartnamesi ise ülkemizce bazı maddelere çekince koyulmak sureti ile 27.06.2007 tarihinde imzalanmıştır.

Avrupa Sosyal Şartı; barınma hakkı, sağlık hakkı, işçilik hakları, doğum izni, tam istihdam gibi hususlara yer vermiştir. Şartnamenin 2. Ve 7. Maddeleri yıllık izine ilişkin hükümlere haizdir.

“Adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı” başlıklı ikinci madde de işçilere yıllık en az dört haftalık yıllık izin sağlamayı gerekli görmüştür.

Bunun yanında “çocukların ve gençlerin korunma hakkı” başlıklı 7. Madde de ise 18 yaşın altındaki çalışanlar için, yılda en az dört haftalık ücretli izin hakkını verilmesi gerektiği öngörülmüştür.

Türkiye, çalışanlara yılda en az dört hafta yıllık izin hakkı verilmesine ilişkin ikinci maddenin üçüncü fıkrasına çekince koymuş, şartnameyi bu şartla imzalamıştır.

Avrupa Birliği Yönergesi:

Yönergenin, yedinci maddesinde, çalışanlara; kıdem gözetmeksizin yılda en az dört hafta ücretli izin hakkı tanınması gerektiği öngörülmüştür.

¹⁴ÖZEN, Cüneyt, Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Ankara, 2012, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, s.34

Yine aynı maddenin ikinci fıkrası gereğince, iş akdi sona ermeden yıllık izin hakkının ücrete çevrilemeyeceği öngörülmüştür.

Yasa koyucu, 4857 sayılı kanunu düzenlerken, gerekçe olarak; Avrupa birliği normlarına uygun bir iş kanunu hazırladığını açıklamış ve bunun sebebi olarak Avrupa standartlarında bir yasa düzenlemesi yapma gereğine değinmiştir¹⁵. Bu sebeple de, yıllık izin hakkına ilişkin hükümlerde; izin sürelerine ikişer gün eklenmiş ve yaşı 50 ve yukarı yaşlardaki işçilere verilecek yıllık iznin de 20 günden az olamayacağı düzenlenmiştir.

¹⁵İREN, Ertan; 2008, Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara, s.47

İKİNCİ BÖLÜM

4857 SAYILI KANUNA GÖRE YILLIK ÜCRETLİ İZİN KAVRAMI, UYGULAMALARI

I. 4857 SAYILI KANUNA GÖRE YILLIK ÜCRETLİ İZİNE HAK KAZANMA KOŞULLARI VE BİR YILLIK KIDEM SÜRESİNİN BELİRLENMESİ

2.1. Genel Olarak

Temelini anayasadan alan yıllık ücretli izin hakkı 4857 sayılı kanunun 53. Ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir.

Maddenin birinci fıkrası yıllık izin için şartlar belirlerken üçüncü fıkrada hangi işçiler için madde hükmünün uygulanmayacağı düzenlenmiştir. Şimdi bu maddeyi daha detaylı inceleyeceğiz.

2.2. Bir Yıl Çalışmış Olma Koşulu

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinde işçinin yıllık izine hak kazanma koşulları belirtilmiştir. Maddede işyerinde işe başladığı tarihten itibaren, deneme süresi de çalışma süresinin bütününe eklenmek sureti ile en az bir yıllık çalışması olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Burada önem arz eden husus bir yıllık sürenin başlangıç tarihidir. Bu konuda Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarına göre¹⁶, süre iş akdinin yapıldığı tarih değil, işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. İşyerinde çalışması bir yılı doldurmamış işçiler için, yıllık ücretli izin hakkının çalışılan süreye oranlanarak uygulanması durumu söz konusu değildir.¹⁷

¹⁶ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 21.11.2013 T., 28274/26371, Çalışma ve Toplum, 2014/2, S.396

¹⁷ SÜZEK, syf.852-853, GÜVEN, Ercan-AYDIN, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Nisan Yayınları, 5. Baskı, Eskişehir,2017, s.284

Deneme süresi öngörülen sözleşmelerde, deneme süresinin de yıllık ücretli izine hak kazanılması için geçmesi gereken bir yıllık süreden sayıldığı aşikârdır.

Öte yandan işin askıya alındığı sürelerde, askı süresi de bu sürenin hesabında, bir yıllık süreden sayılacaktır. İşverenin bu konudaki hesaplamaları titizlikle yapması, kendisini sorumluluktan kurtaracağı açıktır. Burada işverenler açısından önem arz eden husus şudur ki; aynı işveren nezdinde fakat farklı işyerlerinde çalışılan süreler de yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınır. 4857 Sayılı kanunun 54. Maddesinin birinci fıkrasında düzenlenen bu hesaplama yöntemi ile işçinin lehine hesaplama yöntemi öngörülmüştür. Nitekim bu süreler birleştirilerek hesaplama yapılması gerekmektedir.

Bu sebeple; bir işyerinde on ay çalışan işçinin işten ayrılması ve daha sonra aynı işverene ait başka bir işyerinde işe başlaması üzerine, o işyerinde iki ay daha çalışması sonucunda yıllık ücretli izine hak kazanır.

Her ne kadar yaygın görüş bu olsa da Yargıtay bir kararında aksi yöne bir karar vermiştir. Şöyle ki; emekli olan işçinin çalışmasını aynı işveren nezdinde sürdürmesi durumunda bunun yeni bir iş sözleşmesi olarak sayılacağını ve bu sebeple bir yıllık sürenin doldurulması gerektiğini belirtmiştir.¹⁸

Aynı işverene ait farklı iş yerlerinde geçirilen bir yıllık süreye ilişkin kanunun 54. maddesinin son fıkrasında kamu kesimi için de bir hükme yer verilmiştir. Madde de aynı bakanlığa bağlı olarak faaliyet gösteren işyerleri ile yine aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen sürelerin ve KİT'lerveya özel kanuna kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen sürelerin, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanırken göz önünde bulundurulacağı düzenlenmiştir.

Öte yandan, Yargıtay 9 Hukuk Dairesi 2.2.2009 Tarihli, 2007/32544 Esas sayılı, 2009/783 Karar Sayılı Bir ilamında, işçi sözleşmeli personel statüsünde çalışmış daha sonra veya daha önce işçi statüsünde çalışmışsa, bu çalışmalarını birleştirilerek hesaplanamayacaktır. Ancak Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu veya Basın İş Kanunu gibi yasalara dayanak olan çalışmalar birleştirilerek hesaplanabilecektir.¹⁹

¹⁸Yargıtay 9. H.D., 5.11.2009, E.2008/11592 K.2009/30599, ÇELİK-CANIKLIOĞLU-CANBOLAT, s.690

¹⁹KAPLAN SENYEN, E. Tuncay; 2018, **Bireysel İş Hukuku**, Gazi Yayınevi, Yenilenmiş 9. Baskı, Ankara, s.391

Ayrıca, 4857 sayılı kanununun 54. Maddesine göre, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de bir yıllık süre hesaplanırken hesaba katılır.

İşçi kural olarak, o yıl içinde hak kazandığı iznini takip eden yıl içinde kullanır. Fakat taraflar bu hususta farklı bir anlaşma yapabilirler.

Tarafların anlaşması halinde; işçi o yıl içinde hak kazandığı iznini takip eden yıl değil, başka bir yılda kullanabilir ve hatta sonra ki yılın izni ile birleştirebilir.²⁰

Kısmi süreli çalışanlar ve çağrı üzerine çalışanlar Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne göre yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi faydalanırlar.

Bir yıldan az süreli sözleşmelerin İş Kanunu Madde 11'e uygun olarak yenilenmesi durumunda, bir yılını dolduran işçi yıllık ücretli izne hak kazanacaktır.²¹

Duruma bir örnek vermek gerekir ise, işçinin mevsimlik iş sözleşmesi ile 8 ay aynı işyerinde çalışmasının ardından, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile aynı işyerinde çalışmaya devam etmesi durumunda; bir tam yıl tamamlandığında, işçi yıllık ücretli izine hak kazanacaktır.

Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışan kişiler de yıllık ücretli izinden faydalanma hakkına sahiptirler. Nitekim Yargıtay²² bir ilamında kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlar için yıllık izin haklarından tam süreli çalışanlar gibi faydalanacaklarını hüküm altına almıştır.

İşyerinin devri durumunda da, iş kanununun 6. Maddesinin hükmünden yola çıkılarak, devralan ve devreden işverenler yanındaki çalışma sürelerinin birleştirilerek bir yıllık sürenin hesaplanması gereği ortaya çıkmaktadır. Bu noktada örneğin devreden işveren yanında 8 aylık çalışması olan işçi, devralan işveren yanında dört ay daha çalışması halinde yıllık ücretli izine hak kazanacaktır. Bu sebeple, devralan işverenin sorumlu olmayacağı iddiası, kendisini sorumluluktan kurtarmayacaktır.

²⁰ÖZCAN, Durmuş, Uygulamalı İş Davaları Yargıtay 9-22 Hukuk Daireleri Kararları ve Öğretideki Görüşlerle, Yenilenmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s.874

²¹EYENCİ, Öner- TAŞKENT, Savaş- ULUCAN, Devrim; İş Hukuku, Beta, 8. Baskı, İstanbul, 2017, s.213

²²Yargıtay 9.H.D. 18.01.2010 tarih 14602/312 E.K,ÖZCAN, Durmuş, Uygulamalı İş Davaları Yargıtay 9-22 Hukuk Daireleri Kararları ve Öğretideki Görüşlerle, Yenilenmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s.887

İşçi, her çalışma yılı için hak kazandığı yıllık ücretli iznini, bir sonraki yıl kullanır. Yani, her yıl izine hak kazandığı tarih, bir önceki yıl izine çıktığı tarihten değil, izine hak kazandığı tarihten itibaren hesaplanır²³.

2.2.1. Çalışılmış Gibi Sayılan Haller

İş Kanunu, bir yıllık sürenin hesabında bazı sürelerin çalışılmış gibi sayılacağını belirtmiştir. Bu süreler şunlardır;

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).

Maddenin bu hükmü nedeni ile ihbar önellere altı hafta aşan süreler çalışılmış gibi kabul edilmeyecektir.

1475 sayılı mülga iş kanunu yıllık izin açısından çalışılmış gibi sayılan süreleri 51. Maddesinde incelemiştir. 4857 Sayılı kanunumuz farklı olarak maddenin ilk bendine bir sınırlama getirmiştir ve 25 inci maddenin I/b bendinde öngörülen süreden fazlasının sayılmayacağını öngörmüştür. Yani işçinin kaza veya hastalık sebebi ile işe gelemediği günlerin çalışılmış gibi sayılacağı gün sayısına sınırlama getirmiştir. Anılı madde gereği, işçinin hastalığının tedavi edilemeyecek bir hastalık olduğu ve işyerinde çalışmasının sakıncalı olacağını Sağlık Kurulunca tespit edilmesi durumunda işverenin haklı fesih hakkı bulunmaktadır. Bu sebeple işçinin iyileşme durumu olmadığı veya Sağlık Kurulu tarafından çalışmasında sakınca görülen durumlarda işverenin, işçinin işe gelmediği süreleri çalışılmış gibi sayma yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Burada önem arz eden husus işçinin kusuru ile hastalığa yakalanması durumunda ne olacaktır. Bu hususta doktrinde farklı görüşler mevcuttur.

Örneğin bir görüşe göre göre; 17. Madde de öngörülen bildirim sürelerine altı hafta eklenerek, işverence bildirimsiz fesih hakkı kullanılabilir.²⁴

²³ÇELİK-CANIKLIOĞLU-CANBOLAT, s.689

Öte yandan kanun 25/a bendinde işçinin kendi kusuru doğacak bir hastalığa yakalanması halinde ya da engelli hale gelmesi durumundaki devamsızlığını, ardı ardına üç iş günü ya da bir ay içinde beş iş günü ile sınırlandırmıştır. Bundan başka hallerde ise devamsızlığın üst sınırı belirlenmiş ve kanunun. 17.maddedeki bildirim sürelerine altı hafta eklenmesi sureti ile ortaya çıkacak süre olarak kabul edilmiştir. 4857 sayılı kanun. 55.maddesinde ise çalışılmış sayılan süreleri,m.d. 25/I-b de öngörülen süre ile sınırlamıştır.

Yasa gereği, 25.maddenin b alt bendindeki askı süresi, a alt bendinde sayılan sağlık sebepleri açısından geçerli değildir. Bu nedenle kendi kusuru neticesinde hastalığa uğrayan, devamsızlık yapan işçinin davranışının sorumluluğunun bir nevi işverene yüklenmesi neticesini doğuracak olan bildirim sürelerine altı hafta eklenmesi kanaatimce hakkaniyete uygun olmayacaktır.

b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.(Doğumdan önce sekiz hafta, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta)

1475 Sayılı kanunda ile bu hüküm arasında bir farklılık bulunmamaktadır. Maddenin atıfta bulunduğu hüküm gereği kadın işçilerin gebelik hallerinde esas olan, doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta çalıştırılmamalarıdır. Çoğul gebelik durumlarında ise doğumdan önce çalıştırılmayacak olan sekiz haftalık süreye iki hafta daha süre eklenecektir.

Kanunumuzda, kadın işçilerin hamilelik süresince çalışma süreleri, Avrupa Birliği'nin 19 Ekim 1992 tarih ve 92/85 sayılı Direktifi 'ne uygun olarak düzenlenmeye çalışılmıştır. Nitekim çağdaş ve gelişmiş ülkelere göre, kadın işçilerimizin hamilelik süresince çalışma süreleri daha fazladır. Bu sebeple, madde gerekçesinde de bu sebebe dayanılarak, 1475 sayılı kanunumuzda “Kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır” şeklinde düzenlenen madde, 4857 sayılı kanunumuzda anılan şekilde düzenlenmiştir.

²⁴TULUKÇU, Binnur, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara 2012, s.281

İş Kanununun 74.maddenin 1.fıkrasına 29.01.2016 tarih ve 6663 sayılı kanunun 22.maddesi doğumda ya da doğum sonrasında annenin ölmesi durumunda, doğum sonrası kullanılmayan kanuni sürelerin babaya kullandırılacağı düzenlenmiştir. Üç yaşını doldurmamış çocuk evlat edinen eşlerden birine ya da evlat edinen kişiye, çocuğun aileye teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullandırılacağı da madde metnine eklenmiştir.

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler. (Bu sürenin yılda 90 günü aşması durumunda aşan kısımlar çalışılmış gibi kabul edilmeyecektir.)

Mülga kanun ile yürürlükteki kanunumuz arasında maddenin bu bendi açısından farklılık bulunmamaktadır. Bu hüküm ile iş sözleşmesi devam eden işçinin kanundan dolayı bir ödev alması, tatbikata katılması durumunda en fazla 90 günün bekleme süresinin hesabında dikkate alınmayacağı belirtilmiştir. 90 günü aşan gün olması durumunda işverenin bu günleri çalışılmış gibi sayılan gün olarak değerlendirme zorunluluğu bulunmamaktadır.

Bu fıkra kapsamında, 26.07.2018 tarihinde kabul edilen ve 1111 sayılı Askerlik Kanuna ek madde getiren 7146 sayılı kanundan bahsetmek gerekir. Anılı kanun kapsamında; henüz fiilî askerlik hizmetini başlatmamış olan ve 1 Ocak 1994 tarihi ve bu tarih dahil olmak üzere, daha önce doğan 1076 sayılı Kanun ile bu Kanuna tabi olan yükümlüler açısından bedelli askerlik yapılabileceği öngörülmüştür. Bu kapsamda; bedelli askerlik yapanların yıllık izin süresinde bedelli askerlik yapıp yapamayacakları konusu önemlidir.

7146 Sayılı kanunun ikinci maddesi ile getirilen düzenlemeye göre, bedelli askerlik yapmak isteyen yükümlüler, aylıksız veya ücretsiz izinli olarak bu hizmeti yerine getirebilirler. Bu sebeple, ücretli izin olan yıllık izin haklarını kullanarak bedelli askerlik yapılamayacağı açıktır. Öte yandan işçiler ücretsiz izin almak sureti ile bedelli askerlik hizmetini yerine getirebilecekler ve işveren bu sebepten ötürü işçinin iş ahdini feshedemeyecektir. 4857 sayılı kanuna tabi işçiler için geçerli olan bu hüküm 657 sayılı kanuna tabi devlet memurları için de geçerlidir.

Nitekim 657 sayılı kanunun 108. Maddesinde de 7146 sayılı kanun ile benzer bir düzenleme yer almaktadır. Bu sebeple gerek işçiler gerekse devlet memurları ücretsiz izin almak sureti ile bedelli askerlik yükümlülüğü yerine getirebilecektir.

d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).

Madde hükmünde görüleceği üzere, on beş günlük bir sınırlama getirilmiş, buna ek olarak zorlayıcı bir sebebin varlığı şartı aranmıştır. Buna ek olarak on beş günlük sürenin sonunda işçinin tekrar işe başlaması şartı aranmıştır.

e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar. Kanunun 66. Maddesinde çalışma süresinden sayılan haller düzenlenmiş ve bunlarında yıllık izin hesabında çalışılmış gibi sayılan sürelerden olacağı belirtilmiştir.

4857 Sayılı kanunun 66. Maddesinde çalışma süresinden sayılan haller düzenlenmiştir. Aşağıda detaylı olarak inceleyeceğimiz için şimdi detaya girmeye gerek görmüyoruz. Bu madde açısından 1475 sayılı Kanunun 62. nci maddesinde çalışma sürelerinden sayılan haller aynen muhafaza edilmiş, yalnızca birinci bendin (e) fıkrası dil bakımından sadeleştirilmiştir.

66. madde de sözü geçen zamanları kısaca açıklamak gerekirse;

a) Madende, taşocağında veya ne şekilde olursa olsun yeraltında ya da su altında çalışılacak olan işçilerin çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve çıkmaları için gereken süre.

b) İşçilerin; işverenin emir ve talimatı kapsamında işyerinden başka bir yerde çalışması için gönderilmeleri durumunda yolda geçen süreler.

c) İşçinin işyerinde, iş görmeye hazır bir şekilde bulunmasına rağmen çalıştırılmaksızın ve işi bekleyerek boşta geçirdiği süreler.

d) İşçinin işverence bir yere gönderilmesi veya işverene ait evde, büroda veya işverenle ilgili bir yerde meşgul edilmesi sebebi ile asıl işini yapmadan geçirdiği süreler.

e) Emziren kadın işçilerin çocuğuna süt vermesi için geçecek süreler.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapımı, onarımı gibi sebeplerle, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak mesafede olan işyerlerine getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde, işçilerin toplu bir şekilde götürülüp getirilmeleri sırasında geçen süreler. İşin niteliği gereği olmayıp, işverence sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme sırasında yolda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.

Hafta Tatili

Hafta tatilinin düzenlendiği 394 sayılı kanun 02.01.1924 tarihinde yürürlüğe girmiş, uzun yıllar uygulanmasının ardından 18.06.2017 tarihinde 7033 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.

394 sayılı kanunun yürürlükten kaldırılmasında ki amaç ise, sanayi işletmelerinin hafta tatilinde çalışmak için her yıl çalışma ruhsatı alma gereğinin mali yük olması ve zaman içinde 394 sayılı kanunun uygulanabilirliğinin kaybedilmesidir.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun gereği, hafta tatili Pazar günüdür. Bu tatilin 35 saatten az olmamak üzere Cumartesi günü en geç saat 13.00'ten itibaren başlayacağı belirtilmiş, İş Kanununun hafta tatili ile ilgili hükümlerinin saklı olduğu düzenlenmiştir.

4857 sayılı kanunun 46. Maddesinde; yine bu kanun kapsamına giren işyerleri için, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre 45 saat çalışmış olmaları koşulu ile (yer altı maden işçileri için haftalık 37,5 saat), bir hafta içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verileceği düzenlenmiştir.

İki kanunun hükümlerini birlikte değerlendirdiğimizde; işveren iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçinin hafta tatili iznini Pazar gününden başka bir gün olarak belirleyebilir. Buna kanuni olarak bir engel bulunmamaktadır.

Bunun yanında, hafta tatili işçinin yasal olarak kazandığı bir dinlenme süresi olduğundan bu süre, bir yıllık süre hesabında pek tabii hesaba katılacaktır.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri:

2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 1. ve 2.maddelerine göre ulusal bayram ve tatiller şöyle düzenlenmiştir;

- 1 Ocak günü,
- 23 Nisan günü,
- 1 Mayıs günü,
- 19 Mayıs günü,
- 15 Temmuz günü,
- 30 Ağustos günü,
- 29 Ekim (Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder),
- Ramazan Bayramı (Arife günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gün),
- Kurban Bayramı (Arife günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gün)

4857 Sayılı kanunun 44.maddesine göre ise ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılıp çalışılmayacağına dair TİS veya iş sözleşmelerine bir madde getirilerek taraflarca düzenlenebilir. Taraflar sözleşmeye bu nevi bir hüküm koymadılar ise söz konusu günlerde çalışılabilmesi açısından işçinin onayı gereklidir.

5857 Sayılı kanun ve 2429 sayılı kanun beraber değerlendirildiğinde, aksi iş sözleşmesi veya TİS ile kararlaştırılmadığı takdirde, ulusal bayram ve tatil günleri işçi açısından da tatil olmakla birlikte, işçilerin çalışmasına yasal bir engel bulunmamaktadır.

Bu günlerde çalışılmaz ise 4857 sayılı kanunun 55. maddesi gereğince bu günler yıllık ücretli izne hak kazanma açısından çalışılmış süre gibi değerlendirilecektir.

g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.

Fıkra içeriğinde geçen 'tüzük' kelimesi 2.7.2018 tarih 700 sayılı KHK'nın 145. Maddesinin birinci fıkrasının g bendi ile 'yönetmelik' olarak değiştirilmiştir.

19.4.1937 kabul tarihli 3153 sayılı kanun ve buna dayanarak çıkarılan Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamnamenin 21. Maddesi gereği; röntgen ve radyom ile daimi olarak günde beş saatten fazla çalışamaz.

Röntgen muayenehanelerinde pazardan başka ayrıca bir gün daha öğleden sonra tatil yapılmalıdır. Bu süreler de, 4857 sayılı kanun gereği, yıllık izin hesabında sayılacak günler arasındadır.

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

Bu süreler de kanun gereği, bir yıllık sürenin hesabında çalışılmış gibi sayılan günlerden olarak belirlenmiş ve hesaba katılması gerektiği belirlenmiştir.

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

Bu fıkra, 6645 sayılı kanunun Ek 2. Maddesi olarak 04.04.2015 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Önceki düzenleme ile 3 güne kadar izin verilmesi öngörülürken bu düzenleme ile beş gün izin verilebileceği düzenlenmiştir.

Yeni düzenleme ile işçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde verilen üç gün çalışılmış gibi sayılacaktır.

Eşinin doğum yapması halinde verilen beş gün ücretli izin ile 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 halinde on güne kadar verilen ücretli izinler çalışılmış sayılan sürelerdendir.

j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.(Mülga)

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin İş Kanunu. 65.maddesi, 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanununun 37.maddesi ile yürürlükten kaldırılarak, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2.maddesinde düzenlenmiştir.

Kısa çalışmaya ilişkin 65.madde yürürlükten kalkmış olsa da, kısa çalışma 4447 sayılı kanun kapsamında varlığını devam ettirdiğinden, tıpkı eskisi gibi kısa çalışmada geçen süreler de yıllık izne hak kazanma açısından çalışmış sayılan süre gibi değerlendirilecektir.

k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

Yukarıda açıkladığımız, işçi tarafından kullanılan yıllık ücretli izinler pek tabii bir yıllık sürenin hesabında hesaba katılacaktır. Öte yandan kanununun 56 maddesinin 6.fıkrası uyarınca yıllık ücretli iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olan işçiye, istemde bulunması ve bu hususu belgelemesi koşuluyla, gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. Nitekim bu sürede, bir yıllık sürenin hesabında, hesaba katılacaktır. Bu noktada ücretsiz yol izni, doktrinde baskın olan görüşe göre, işveren tarafından verilen diğer izinler başlığı altında değerlendirilmelidir.²⁵

Ayrıca işçinin yüzde yetmiş oranında engelli veya süregen hastalığını olan çocuğunun bulunması durumunda, çocuğunun tedavisi için rapora dayalı olarak ve çalışan ebeveynlerinden sadece birinin kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde kullanılabilecek on güne kadar ücretli izin verilir.

²⁵ TULUKÇU, s.292

Bu noktada rapora dayanması işçi aleyhine gibi bir şart olarak gözüke de, işveren açısından mazeretin kayıt altına alınması açısından önemlidir. İşverenin kendisine rapor sunulmadan izin kullandırma zorunluluğu yoktur.

Yıllık ücretli izine hak kazanma da yukarıda sayılan haller sınırlayıcı bir şekilde düzenlendiğinden bu hallerin genişletilmesine olanak yoktur. Bir örnek vermek gerekirse, grev ve lokavtta geçirilen süreler, çalışılmış gibi sayılan hallerden değildir ve bir yıllık sürenin hesabında, hesaplama katılmaz.²⁶

Yine kadın işçiye, hamilelik sebebiyle verilen izinler yıllık ücretli izin için bir yıllık süre hesabında, hesaplama katılmayacaktır.

İşçinin, kanundaki nedenler dışında devamsızlık yapması neticesinde, devamsızlık yaptığı gün sayısı bir yıllık sürenin hesabına eklenerek, yıllık ücretli izine hak kazandığı süre hesaplanmalıdır. Bir diğer deyiş ile işçinin izin almadan işe gelmemesi durumunda, o kadar gün, başlangıç tarihine eklenir ve bir yıllık süre eklenmiş bulunan günden itibaren hesaplanır.

4857 sayılı kanunun 55. Maddesinin j fıkrasında, işveren tarafından verilen izinler demekle yetinilmiş bunun ücretli izin mi ücretsiz izin mi olacağı yolunda bir ayrıma gidilmemiştir. Bu sebeple; işveren tarafından iradi olarak verilen ücretli veya ücretsiz tüm izinler, dinlenme ve hastalık izinleri veya idari izinler bu kapsamda değerlendirilebilir.4857 sayılı kanunun. 55 maddesinde, çalışılmış sayılan süreler arasında işe iade davasına ilişkin herhangi bir hüküm yoksa da, yine kanunun 21.maddesinden hareketle 4 aylık çalışılmış sayılan süre Yargıtay ve öğreti tarafından yıllık ücretli izin hesabında çalışılmış sayılan süre olarak değerlendirilmektedir.²⁷ Bu konuyu ileride detaylı olarak inceleyeceğiz.

55. madde, hem işçiler için önemli bir hak hem de işverenler açısından olumlu bir uygulamadır. Nitekim kanunun sağlamış olduğu bu durum sayesinde işçiler dinlenebilecek ve daha verimli çalışma imkânı bulabileceklerdir. Bu hükmün ağırlıklı olarak işçi lehine bir durum getirdiği aşikârdır. İşverenlerin mevzuata aykırı davranmamak ve hak kaybını önlemek açısından bu sürelere dikkat etmesi önemlidir.

²⁶ SÜZEK, syf.858, ÖZEL, Yavuz, Yıllık Ücretli İzin Hesabında Çalışılmış Gibi Kabul Edilen Süreler, Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog, Sayı 304, Ağustos 2013, Sayfa 157-161, s.159

²⁷Yargıtay 9. H.D. 4.2.2014, E. 2013/10092, K. 2014/2971, ÇELİK-CANİKLİOĞLU-CANBOLAT, s.691

2.2.2. Çalışma Süresinden Sayılan Haller

Çalışma süresinin açık bir tanımı 4857 sayılı kanunda yapılmamakla beraber, kanunun 63. Maddesinin 3. Fıkrasında çalışma süresinin esaslarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelik ile düzenleneceği belirlenmiş olup bu yönetmelikte çalışma süresine ilişkin bir tanım yapılmıştır. Buna göre, çalışma süresini; işçinin işte geçirdiği süre olarak tanımlamak mümkündür.

Kanunun 66. Maddesinde çalışma süresinden sayılan haller mutlak emredici olarak sayılmış olup, bir yıllık sürenin hesabında bu süreler de çalışılmış gibi sayılacaktır. Çalışma süresinden sayılan haller şöyledir;

a) Madende, taşocağında veya başka bir şekilde yeraltında ya da su altında çalışan işçilerin çalışma alanlarına inmeleri veya girmeleri ve çıkmaları için gereken süreler 4857 sayılı kanuna göre çalışma süresinden sayılmıştır. Yani işçilerin bu esnada geçen süreleri de yıllık izin süresinin hesabına katılacaktır.

b) İşçilerin; işverenin emir ve talimatı doğrultusunda işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak için gönderilmeleri durumunda, bu yere giderken yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılacaktır. Burada önemli olan, bu sürelerin de işçinin çalışması gereken süre içinde olmasıdır.²⁸

c) İşçinin işinde ve iş görmeye hazır bir şekilde bulunmasına rağmen çalıştırılmadan ve fakat işverenin emir ve talimatı doğrultusunda çıkacak işi beklerken geçirdiği süreler. Bu fıkra kapsamında, işçi boşta süre geçirmesine karşın işe hazır bir halde beklediği için bu süreler de çalışma süresinden sayılacaktır.

d) İşçinin işverenin emir ve talimatı doğrultusunda, işyerinden başka bir yere gönderilmesi ya da işverenin evinde, bürosunda veya işverenle ilgili bir yerde iş sözleşmesi kapsamında ki asıl işini yapmadan meşgul edilmesi suretiyle çalışmadan geçirdiği sürelerin de bu kapsamda olacağı düzenlenmiştir.

²⁸ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, s.638

e) Çocuk emziren kadın işçilerin kanun kapsamında, emzirmek için kendilerine tanınan 74. Madde de geçen günlük bir buçuk saatlik sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı bu madde ile belirlenmiştir. Günlük toplam bir buçuk saatin hangi zamanlarda kullanılacağı kadın işçi tarafından belirlenecektir.

Emziren kadın işçilerin çalışma esaslarını belirlemek amacı ile 16 Ağustos 2013 tarihinde Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin 10. Maddesi süt izni hususunda 4857 sayılı kanunun 74. Maddesine gönderme yapmış, özel bir düzenleme öngörmemiştir.

f) Demiryolu, karayolu, köprülerin inşası, korunması veya tadilat gibi nedenlerle, işçilerin yerleşim yerlerinden uzakta bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereğini ihtiva eden işlerde, işçilerin toplu şekilde götürülüp getirilmeleri sırasında geçen süreler de çalışma süresinden sayılacaktır. Yasanın detaylı düzenlemesi sebebi ile fıkra hükmünde sayılan bütün koşulların gerçekleşmiş olması gerekmektedir.

İşin niteliğinden kaynaklanmayan, sosyal amaçlar ile işçilerin bir yere getirilip götürülmeleri sonucunu doğuran yani sosyal yardım amacı ile yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılmayacaktır.²⁹

Bu konuda en çok tartışmaya yol açan sorulardan bir tanesi fesih bildirim süresinin yıllık ücretli izinin hesabı konusunda hesaba katılıp katılamayacağıdır. Bu noktada görüşler, fesih süresinin beklenmesi veya peşin ödeme ile sözleşmenin feshedilmesi durumlarından aykırılık göstermektedir. Bu konuda bir kısım görüş; sürenin beklenmesi halinde bir yıllık sürenin hesabında, hesaba katılması gerektiğini savunurken³⁰ bir kısım görüş de TİS ile kararlaştırılmış olsa dahi fesih bildirim süreleri yıllık ücretli izin hesabında çalışılmış süre gibi sayılmaz³¹ demektedir.

Bana göre, 4857 sayılı kanunun 17. maddesi gereğince bildirim süreleri boyunca henüz iş sözleşmesi sona ermediği hükmüne haiz olduğundan, iş sözleşmenin; işçinin iş görme ve işverenin ücret ödeme borcu unsurları varlığı devam ettirmektedir. Bu sebeple, bildirim sürelerinin yıllık ücreti izin hesabında dikkate alınması gerekir.

²⁹ ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, s.638

³⁰ TULUKÇU, s.295

³¹ KAYA ARIOĞLU, Pınar; 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana, 2016,s.49

İşverenin peşin ödeme ile iş sözleşmesini feshettiği durumda ise, artık ortada iş görme ve ücret ödeme borcu unsurları kalmadığından, bildirim sürelerinin bir yıllık sürenin hesabında, hesaba katılmaması gerektiği görüşümdedir.

2.2.3. Yıllık Ücretli İzine Hak Kazanılmayan Durumlar

Yıllık ücretli izin hakkının doğabilmesi açısından birinci koşul bir işçi, bir işveren varlığı ve bu ikisi arasında devam eden bir iş sözleşmesi olması gerekmektedir.

Nitekim daha önce değindiğimiz üzere, sözleşmenin bitiminden itibaren, yıllık ücretli izin hakkı; (kullanılmayan süreler için) ücret hakkına dönüşmektedir. Sözleşmenin devamı süresince de bu hak dönüştürülemez veya bu haktan vazgeçilemez.

4857 Sayılı İş Kanununun 53. Maddesinde, bir yıldan az süren mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilere yıllık ücretli izin hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiş ve açıkça kimlerin bu kapsama girmeyeceği açıklanmıştır. Mevsimlik işler; “çalışmanın yılın belirli bir döneminde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan iş” şeklinde tanımlanabilir.

Fakat belirtmekte fayda var ki; bu kural nispi emredici nitelikte olduğundan, işçi lehine bireysel iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir ve mevsimlik işçiler için de yıllık ücretli izin hakkı tanınabilir. Bu hususta yerleşik Yargıtay içtihatları ve Yargıtay Hukuk Genel Kurul kararları da bu yöndedir.

Kanunun, mevsimlik işçiler için yıllık ücretli izin hakkı öngörmemiş olmasının temel sebebi çalışılan süre itibari ile dinlenme ihtiyacının ortaya çıkmıyor oluşudur.

Mevsimlik işçiler için asıl olan, yılın çalışmadığı kısımlarında dinlenebilecek olmasıdır. Nitekim kanun koyucu bu sebep ile yıllık ücretli izine hak kazanmayacağı öngörülmüştür.

Yıllık ücretli izin hakkı, iş kanununa tabi işçiler için uygulanmaktadır. Yani, kanunun 4. Maddesinde sayılan;

a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,

- b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dâhil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- e) Ev hizmetlerinde,
- f) Çıraklar hakkında,
- g) Sporcular hakkında,
- h) Rehabilitasyon edilenler hakkında
- i) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde,

Yıllık ücretli izin hakkına ilişkin hükümler uygulanmayacaktır.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği 2. Maddesi hükmünce, 4857 sayılı kanun gereği işverenlerce işçilere kullanılacak olan yıllık ücretli izinler, kanun kapsamındaki işyerlerinde ve bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara göre yürütülecektir. İş Kanunu 1. Maddesi de ise İş Kanunu'nun tanıdığı haklardan, İş Kanunu'na tabi işyerlerinde çalışan işçilerin yararlanabileceği belirtilmiştir.

2.2.3.1 Süreksiz İşlerde, Mevsimlik İşlerde veya Kampanya İşlerinde Çalışmak

4857 sayılı kanunumuzun 53. Maddesinin 3. Fıkrasında, yıllık izin hükümlerinden, nitelikleri itibari ile bir yıldan az süren işlerde çalışan işçilerin faydalanamayacağı düzenlenmiştir.

Kanun koyucu, bu nevi işlerde çalışan işçilerin, yılın çalışmadan geçen kısmında dinleneceğini öngörmesi sebebi ile bu hükmü getirmiştir.³² Şimdi kanunun bu düzenlemesinde bahsi geçen nevide ki işleri daha detaylı inceleyeceğiz.

Süreksiz İşler:

4857 sayılı kanunun 10. Maddesi, süreksiz işlerin tanımını yapmış ve “nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren” işler olarak tanımlamıştır.

Burada işçinin statüsünü belirlemek açısından önem arz eden husus, objektif olarak işin devam edeceği sürenin belirlenmesidir. Eğer bu şartla, otuz iş gününden fazla sürecek bir işten bahsediliyor ise bu süreksiz bir iş olacaktır.

Öte yandan, kanun koyucunun yıllık ücretli izinden beklentisi ve bu kavramın oluşumunda ki ulaşılmak istenen amacı yukarıda açıklamıştık. Bu itibar ile baktığımızda, bir yıl boyunca çalışan işçinin ücretli olarak dinlenmesi amacını güden yıllık ücretli iznin, otuz iş gününden az sürecek olan süreksiz işler için öngörülmemiş olması kanunun lafzına uygundur. Bu sebeple yıllık ücretli izne hak kazanmanın olumsuz koşulu olarak süreksiz işlerde çalışmamak sayılabilir.

Mevsimlik İşler:

İşyerindeki faaliyetin yılın yalnızca belli bir döneminde yoğunlaştığı, diğer dönemlerde ise azaldığı ya da tamamen durduğu ve bu durumun düzenli olarak tekrarlandığı iş olarak tanımlanır.

Bu tanımdan yola çıktığımızda mevsimlik işin yaz mevsiminde veya kış mevsiminde olması arasında bir fark görünmemektedir. Öte yandan yerleşik içtihatlarda ve istikrar kazanan Yargıtay kararlarında görüleceği üzere, burada önemli olan husus mevsimlik işin belli bir süre ile sınırlı olması ve on bir ayı geçmemesidir. Hal böyle olduğunda, mevsimlik işlerde çalışanlar açısından da yıllık ücretli izin hakkı öngörülmemiştir.

Nitekim Yargıtay pek çok kararında, on bir ayı geçen işleri mevsimlik iş olarak değerlendirmemiş ve işçinin yıllık ücretli izine hak kazandığı yönünde hüküm kurmuştur.

³²4857 SAYILI İŞ KANUNU VE GEREKÇESİ Kabul Edilen Değişiklik Önergeleri, Diğer Kanunlarla Yapılan Değişiklik Gerekçeleri ve 19 Ekim 2005 Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı İle Birlikte, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yenilenmiş 5. Baskı, Matsa Basım,2015, Ankara, s.36

Yargıtay kararında yılın büyük bir bölümünde çalışan işçilerin mevsimlik işçi olarak değerlendirilip yıllık izin hakkından mahrum edilmesinin Anayasal bir hak olan dinlenme hakkının ihlali olacağını söylemiş, aralıklarla çalışma ve mevsimlik iş arasındaki farkın detaylı incelenmesi gereği üzerinde durmuştur.³³ Anılı kararda: 15.09.2000 -10.10.2000, 22.04.2004-22.12.2004, 26.05.2005-26.09.2008 ve 28.12.2010-07.01.2011 tarihleri arasında çalışan işçi için aralıklı çalışma yapıldığı şeklinde hüküm kurmuş ve bu sebeple fiili çalışma süreleri toplanarak belirlenecek olan toplam çalışma süresi üzerinden izin alacağı hesaplanması gerektiğini söylemiştir. Yani aralıklı çalışan işçinin yıllık izin hakkı olduğunu belirtmiştir.

İşverenler açısından önem arz eden bu husus yanında bir de, Yargıtay'ın, aynı işverenin farklı iş yerlerinde mevsimlik olarak çalışan fakat çalışması on bir ayı geçen veya bir mevsim bir işyerinde diğer mevsim başka işyerinde çalışan işçilerin mevsimlik işçi sayılamayacağı yönündeki kararları vardır.

Anlattıklarımızı destekler nitelikte ki bir karar da, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi tarafından verilmiştir. Kararda yıllık 330 günü aşan yağ üretim işinde mevsimlik işçi olarak çalışan işçinin yıllık izine hak kazanacağı hüküm altına alınmıştır.³⁴ Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararından mevsimlik işçilerin yıllık izin ücreti talebinde bulunamayacağını söylemiştir.³⁵

Burada görüldüğü üzere, bir işin coğrafi olarak ya da bölgesel olarak mevsimlik olarak adlandırılması, işin gerçekten kanun koyucunun öngördüğü anlamda bir mevsimlik iş olduğunu göstermez. Bu sebeple işin niteliğinin incelenmesi ve gün sayısı olarak çalışılan gün belirlenip yıllık ücretli izine hak kazanıp kazanmadığının tespit edilmesi işverenler açısından bir yükümlülük olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kısaca mevsimlik iş ve kısmi süreli işin farklılıklarını ortaya koymak gerekirse şöyle açıklanabilir;

³³ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Esas No. 2017/32408 Karar No. 2018/3669 Tarihi: 15.02.2018, Çalışma ve Toplum Dergisi 2018/3 Yargıtay Kararları, s.1767-1769
http://www.calismatoplum.org/sayi58/xyz/14_48.pdf

³⁴ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 13.04.2015 T., E.2014/15897, K. 2015/6846,
<https://www.karartek.com.tr/#/anasayfa>

³⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 25.02.2010 tarih, 2009/3038 E. Ve 2010/4959
K.,<https://www.karartek.com.tr/#/anasayfa>

Nitelikleri itibari ile her ne kadar birbirlerine benzer görünseler de, bu iki çalışma şekli arasında önemli farklılıklar vardır. Öncelikle yıllık izne hak kazanma açısından farklılıklarını inceleyelim.

Mevsimlik çalışan işçilerde bütün bir yıl değil, belli bir süre boyunca fakat kesintisiz bir çalışma yapılırken; kısmi çalışmada tersi olarak bütün bir yıl boyunca, ancak haftanın belli günleri ya da saatlerinde kısmi bir çalışma yapılır. Yani kısmi çalışmada, mevsimlik çalışmadaki gibi kesintisiz bir çalışma değil, yılın belli dönemlerinde çalışma söz konusudur.

İki çalışma şekli arasında ki farklılıktan kaynaklı olarak da kısmi çalışmada çalışılmayan zamanlarda, işçi için dinlenme olgusunun gerçekleştiği düşünülemez. Nitekim bu yıllık izin ile amaçlanan kesintisiz bir tam dinlenme değildir. Öte yandan, mevsimlik çalışan işçilerde, örneğin yılın 8 ayı çalışan işçi diğer 4 ayında kesintisiz bir dinlenme yapabileceğinden; mevsimlik çalışanlar için dinlenme olgusunun gerçekleştiği söylenebilir.

Toparlamak gerekirse, açıkladığımız sebeplerden ötürü, mevsimlik çalışanlar için yıllık ücretli izin hakkı öngörülmez iken; kısmi süreli çalışanlar için yıllık izin hakkı öngörülmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bir ilamında kısmi süreli çalışanlar ile çağrı üzerine çalışanların yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi faydalanacağını belirtmiştir.³⁶

Yine kararda önemli bir husus mevsimlik işçilerin yıllık ücretli izine hak kazanamamalarını düzenleyen 4857 sayılı kanunun 53. Maddesinin nispi emredici nitelikte olduğunun belirtilmesidir.

Kampanyalı İşler:

Kampanyalı işin tam bir tanımı yapılmamakla beraber, “çalışmanın yılda ancak birkaç ay devam ettiği iş” olarak bahsetmemiz mümkündür.

³⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 18.01.2010 tarih 2009/14602 Esas, 2010/312 Karar, <https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay>

Kanun koyucu yıllık ücretli izinin amacına uygun olarak, kampanyalı işler içinde yıllık ücretli izin öngörmemiştir. Nitekim çalışılmayan sürelerde işçinin dinlenme imkânı olduğu düşünülmüştür.

Yalnız doktrinde, mevsimlik işlere benzer şekilde bir yorum yapılmakta, kampanyalı iş gibi görünen fakat yıl boyu çalışan işçiler açısından yıllık ücretli izin hakkının uygulanması gereği savunulmaktadır. Nitekim benim kanaatimce de, her ne kadar kampanyalı iş dense de, işin niteliğine bakılmalı, aynı işveren nezdinde kampanyalı iş olarak, bir yıl çalışan işçiler açısından yıllık ücretli izin öngörülmalıdır.

II. YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ VE KULLANILACAK İZİN SÜRELERİNİN BELİRLENMESİ VE KULLANDIRILMASI

2.1. Yıllık Ücretli İzin Süreleri

4857 Sayılı kanunumuz izin süreleri ile ilgili 53. Maddesinde işçilerin hizmet sürelerini, yaşlarını esas alarak farklı süreler öngörmüştür. Kanun koyucu, elli yaşından büyük olanlar ve on sekiz yaşından küçük olanların daha çok dinlenmeye ihtiyacı olduğunu düşünerek yıllık ücretli izin sürelerini daha fazla düzenlemiştir.

4857 sayılı kanunun gerekçesinde, onsekiz yaşından küçük ve elli yaşından büyük işçiler için farklı düzenleme getirilmesi, kanunun gerekçesinde açıklanmıştır. Buna göre; Türk mevzuatının Avrupa Birliği normlarına uygun hale getirilmesi için yapılan bu düzenleme ile bu işçiler için verilecek yıllık izin süresinin 20 günden aşağı olamayacağı düzenlenmiştir.³⁷

Bundan başka, madde metninde yıllık ücretli iznin kullandırılmasına ilişkin zorunluluk hususu, yıllık ücretli iznin kullanma zamanının nasıl belirleneceği, yıl izninin eklenmesi gereği, yıllık ücretli iznin bölünmezliği ilkesi, yıllık ücretli izinde çalışma yasağı, yıllık ücretli iznin toplu kullanımı ve işçinin birikmiş yıllık ücretli izinlerini kullanımı konuları sırasıyla ele alınarak düzenlenmiştir.

³⁷4857 SAYILI İŞ KANUNU VE GEREKÇESİ Kabul Edilen Değişiklik Önergeleri, s.123

İş Kanunumuza ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği gereği işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süreleri;

- a) Bir yıl ile beş yıl arası olanlar için (beş yıl dahil) ondört günden,
- b) Beş ile on beş yıl arasında fakat on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
- c) Onbeş yıl ve fazla olanlara yirmi altı günden az olmayacak şekilde kullandırılır.

6552 sayılı kabul tarihi 10/9/2014 olan kanun ile yer altı işlerinde çalışan işçilerin izin süresi düzenlenmiş ve diğer işçilerden farklı olarak; yıllık ücretli izin sürelerinin dörder gün arttırılarak uygulanacağı öngörülmüştür. Bu hüküm ile yer altında çalışan ve kıdemi 5 yıldan az olan işçi için, izin süresi, TİS veya iş sözleşmesi ile daha fazla belirlenmediği sürece; 18 gün olarak kullandırılacaktır.

Onsekiz ve daha küçük yaştaki işçiler ile elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek olan yıllık ücretli izinlerin yirmi günden az olamayacağı düzenlenmiştir. Taraflar, yıllık izin sürelerini iş sözleşmeleri ve TİS ile artırılabilir.

Yönetmeliğin 6. Maddesinde paralel bir düzenleme getirilmiş ve buna ek olarak işverence yıl içinde verilen diğer ücretli ve ücretsiz izinler ya da dinlenme ve hastalık izinlerinin yıllık izne mahsup edilemeyeceği hükmü kurulmuştur. Bununla beraber yıllık ücretli izin günlerinin hesap edilirken, izine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılamayacağı belirtilmiştir.

Maddeyi detaylı olarak incelemeden önce bir konuyu açıklığa kavuşturmak gerekir. 4857 Sayılı kanun 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 1475 sayılı mülga İş Kanunu yıllık ücretli izinler için farklı düzenlemelere haizdi. Bu sebeple soruna yol açan durum, işçinin iş sözleşmesi feshedildiği tarihte, işçinin hak kazandığı fakat kendisine kullandırılmamış bulunan yıllık ücretli izin sürelerinin nasıl hesaplanacağı konusudur. Bu konuda Yargıtay'ın istikrar kazanan kararlarına göre, işçinin çalışma dönemi içinde 1475 sayılı kanunun yürürlükte olduğu dönem için yıllık ücretli izin süreleri o kanuna göre hesaplanacak, 4857 sayılı kanun yürürlüğe girdikten sonraki dönemler için de bu kanuna göre hesaplama yapılacaktır.³⁸

³⁸Yargıtay. 9.Hukuk Dairesi, 01.11.2006, E. 2006/6668, K.2006/28785,
<https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay>

Yönetmeliğin 6. Maddesine göre, eğer işçi yıllık ücretli izin süresi içerisinde hastalanır ise, hastalanması halinde geçirilen sürelerin izin süresine eklenmesi gerekir.

Çünkü yıllık iznin amacı bir yıl içinde hak kazandığı izin sürelerini tam ve kesintisiz olarak tatil yapmak, dinlenmek amacı ile kullanmasıdır. Bu sebeple, istirahat süreleri yıllık izne eklenmelidir.³⁹

Hizmet süresi içinde kullanılmayan izne hakları fesih tarihinden sonra ücret alacağına dönüşecektir. Bu durumda, ücret alacağına dönüşen yıllık izin ücretinin fesih nedeniyle ödenmesi sırasında ise işçinin ödeme sırasındaki toplam hizmet süresi değil, izni hak ettiği her ayrı dönemdeki hizmet süresi esas alınacak ve buna göre ayrı ayrı hesaplama yapılacaktır.⁴⁰

2.2. Şua İzni

4857 sayılı kanun kapsamında yıllık izin sürelerinin kullanımına geçmeden önce, 657 sayılı kanun kapsamında düzenlenen Radyoloji, Radyum ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Tüzük ile usul ve esasları belirlenmiş olan şua⁴¹ iznine değineceğiz.

Şua izni; radyoloji uzmanı ya da teknisyeni olan sürekli olarak ve fiilen radyasyona maruz kalarak çalışan ve bundan başka radyasyon kaynaklı işlerde çalışanların ya da maruz kalma riski yüksek olanların, yıllık izinlerinin yanında dört hafta daha tatil yapması manasına gelmektedir.

Radyasyonun insan bedeni üzerindeki olumsuz etkileri sebebi ile öngörülen bu fazladan izin ile kanun koyucu, bu alanda çalışanların sağlığını korumayı amaçlamıştır.

³⁹ SÜZEK, syf.861, ÖZEN, Cüneyt, Yıllık İzin Süresi İçinde İstirahatli Geçirilen Süre Yıllık Ücretli İzin Süresinden Sayılır mı?, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Sayı 80, Yıl 15, Temmuz-Ağustos 2012, Sayfa 55-57, s.57

⁴⁰ ÇELİK-CANIKLIOĞLU-CANBOLAT, s.701, SÜZEK, s.859

⁴¹ Işık

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ccbdfbcd07f8.18104403

Şua izin hakkının dayanağı 3153 sayılı, 19.04.1937 tarihli “Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun” ve bu Kanunun uygulanmasını düzenleyen “Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname”⁴²dir.

Tüzüğün 23. Maddesi gereği radyoaktif ışınlar ile çalışan 657 sayılı kanuna tabi olan personele dört hafta fazladan izin kullanılacağı düzenlenmiştir.

Nizamnamenin 21. Maddesinde ki düzenlemeye göre de Röntgen ve radyom ile çalışanlar günde beş saatten fazla sürekli olarak çalışamazlar. Röntgen muayenehanelerinde de Pazar gününden başka bir gün daha öğleden sonra tatil yapılmalıdır. Bu düzenleme ile radyoaktif ışınlar maruz kalarak çalışan personele fazladan yarım gün izin verileceği ve sürekli olarak beş saatten fazla çalışamayacakları düzenlenmiştir.

657 sayılı kanunun yıllık izinleri düzenleyen 103. Maddesinde yıllık izinlerin kullanım şekli için; amirlerin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir, birbirini izleyen iki yılın izni de bir arada verilebileceği düzenlenmiştir. Fakat madde, 675 sayılı kanuna tabi kişilerin yıllık izin kullanımı belirlemiş, şua izni hakkı olanlar açısından bir düzenleme getirmemiştir.

Şua izinleri hakkında; 3153 sayılı Kanun uyarınca çıkarılan Radyoloji, Radyum ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Tüzüğün 24. maddesinde şua izninin "muntazaman ve devamlı" kullanılacağı belirlenmiştir. Bu madde ile şua iznine ilişkin özel bir düzenleme öngörülmüştür. Bu sebeple şua izni her yıl düzenli olarak kullanılması gereken, bir sonraki yıla bırakılmayan ve bütün olarak kullanılması gereken bir izin olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlattıklarımızdan yola çıkarak şua izninin şartlarını şu şekilde sıralayabiliriz:

1. Hastanelerde röntgen veya radyom ile çalışan personel söz konusu olmalıdır.
2. Çalışmanın bir yılı doldurmuş olması gerekmektedir.
3. Kullanılacak şua izni yıllık izinden farklı olarak bölünerek değil, kesintisiz kullanılmalıdır.

⁴²<http://www.mevzuat.gov.tr>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında nizamnamenin 21. Maddesine aykırı olarak günlük sürekli beş saatten fazla çalıştırılan personel için, şua izninde çalışmanın fazla mesai benzeri bir çalışma olduğu belirtmiş ve bu sebep ile zamanaşımı hususunda, fesihden itibaren değil, şua iznine hak kazanma tarihinden itibaren hesaplama yapılması gerektiği yönünde karar vermiştir.⁴³

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise, şua iznini yıllık izin niteliğinde değerlendiren ilk derece mahkemesinin kararını bu sebeple bozmuş ve şua izninin yıllık izin olarak nitelendirilemeyeceğini belirtmiştir.⁴⁴

Fazla çalışma niteliğinde kabul edilen şua izni, fazla çalışma ücretinin tabi olduğu beş yıllık zamanaşımına tabidir. Ve bu çalışma için mevduat faizi uygulanmalıdır.

Öte yandan, yıllık izine ek olarak kullanılacak dört haftalık şua iznini, yıllık izin hükümlerine tabi kabul etmek gerekmektedir. Bu durumda yıllık izinler için uygulanan beş yıllık zamanaşımı ve yasal faiz uygulanacaktır.

2.1.1. Yıllık Ücretli İzinin Kullanılması Zorunluluğu ve Yıllık Ücretli İzinden Vazgeçilememesi İlkesi

Yıllık ücretli izin hakkı, daha önce belirttiğimiz gibi, sosyal amaçlarla işçilere tanınmış olan önemli haktır. Bu sebeple bu haktan vazgeçilemez, başkasına devredilemez ve mirasçılara intikal ettirilemez nitelikte bir haktır.⁴⁵ Taraflar arasında, bu mahiyette yapılacak herhangi bir anlaşma geçersiz sayılmaktadır.⁴⁶

⁴³Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas: 2009/36989, Karar: 2012/5590, 23.02.2012 Tarih, OLGAÇ, Can Samet, İş Hukukunda Şua İzin Alacağı Üzerine Yargıtay Kararları Işığında Genel Bir Değerlendirme, TBB Dergisi <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2015-117-1468>

⁴⁴ "...Adıgeçennizamnamedeverilen 4

haftalıktatilinyıllıkücretliizinlerdenayrırbirtatılolacağıyönündeaçıklamabulunmamaklabirlikteidareimiziçtihatla rınagöreyıllıkizindenayrırbirtatılolarakdeğerlendirilmesigerekirken.

Yazılışekildehükümtesisihatalıolupbozmasesebidir..." Yargıtay 22.HukukDairesi, 2017/7482 E. , 2017/7970 K., 06.04.2017Tarih, <https://www.karartek.com.tr/#/anasayfa>

⁴⁵ GÜVEN-AYDIN, s.288

⁴⁶ SÜZEK, s.860

İşçi tarafından vazgeçilemez bir hak olması dolayısı ile işverenin kullandırma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu nokta da, işçinin yıllık ücretli izin hakkının paraya çevrilmesini talep edememesi sonucu doğmaktadır.

İşçi hak etmiş olduğu yıllık ücretli iznini kullanmayarak, yıllık izin ücretinin ödenmesini talep etse bile, Anayasal bir hak olan yıllık ücretli izin hakkı vazgeçilemez bir haktır. İşçinin beden ve ruh sağlığının korunması amacı güden yıllık ücretli izin hakkı ile işçi yasal olarak korunmuştur.

Ancak iş ilişkisi devam ettiği sürece işçiye dinlenerek iş gücünü ve sağlığını koruyabilmesi amacıyla verilen yıllık ücretli iznin, fiilen kullanılması ve kullandırılması gerekir. İşveren bu hususta ki yükümlülüğünü gözetmek ve özenle yerine getirmek durumundadır.

Nitekim işçiler açısından izin yerine ücret ödenmesi sonucunu doğuran her ihtimalde işçilerin izin hakkından feragat edeceği açıktır. Bu sebeple kanun koyucu bunun önüne geçmek adına, iş sözleşmesi devam ederken işveren tarafından yapılan yıllık ücretli izinlerin para olarak ödenmesini kabul etmemektedir. Bu sebeple yapılan ödemeler, işçinin yıllık ücretli izin hakkını ortadan kaldırmayacağı için, iş sözleşmesinin bitiminden sonra bahsi geçen yıllık izinler kullandırılmadığından ayrıca tekrar ücret olarak ödenmesi sonucunu doğuracaktır.⁴⁷

İşçinin, iş sözleşmesi sona ermeden yıllık izin ücreti istemeyeceğine dair Yargıtay 9 H.D. 04.05.2015 tarih ve 2015/16273⁴⁸ sayılı ilamı mevcuttur. Karara göre, iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda işçiye kullandırılmayan yıllık ücretli izinler son ücret üzerinden hesaplanır ve bu hakkın ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin sona ermesi şarttır. Nitekim 4857 sayılı kanunun 59. Maddesi de sözleşmenin sona ermesinden sonra yıllık izin sürelerine ait ücretinin, sözleşmenin sona erme tarihindeki ücreti üzerinden işçiye veya hak sahiplerine ödeneceğini düzenlemiştir.

Bu noktada, sözleşmenin sona ermesinin haklı bir nedene dayanıp dayanmadığının bir önemi bulunamamaktadır. Daha öncede bahsettiğimiz üzere bu hak işçinin dinlenmesi amacına yönelik sosyal ve vazgeçilemez bir haktır.

⁴⁷ BİNGÖL, Serkan Yıllık Ücretli İzin, Ankara, 2012, Seçkin Yayınları, s.78, GÜVEN-AYDIN, s.288, KAPLAN SENYEN, s.368

⁴⁸ <https://www.karartek.com.tr/#/kullanici/giris>

Bunun yanında, işçinin o yıl içinde hak kazandığı yıllık ücretli izin hakkı diğer yıllara devredilemez, Birleştirilerek kullanılamaz.⁴⁹ 4857 Sayılı kanunun 58. Maddesinde izinde çalışma yasağı düzenlenmiştir.

Madde hükmü gereği, işveren tarafından işçiye kullanılan yıllık izin süresince işçinin başka bir işte ücret karşılığı çalıştığı anlaşılırsa, işveren tarafından izin süresinde işçiye ödenen ücret geri alınabilir.

Yıllık ücretli izin kural gereği; bir yıllık çalışma süresini dolduran işçiye, bir yıldan sonra takip eden yıl içinde kullanılmalıdır.

Burada amaç bir yıllık çalışma süresi sonunda dinlenme hakkını elde eden işçinin, dinleme hakkını tam anlamıyla kullanmasıdır.

Buna karşın, işçi geçmiş yıllardan hak ettiği ve kullanmadığı yıllık izin hakkını, işin yoğunluğundan ve buna benzer sebeplerden dolayı toplu olarak kullanamaz ve işveren de kullandırtmaz ise, işverenin işçinin hak ettiği ancak kullanmadığı izinleri bir plan dâhilinde kullandırtması gerekir. Bu nedenle işçi, yıllık iznini kullanmak için talepte bulunmamış olsa bile yıllık izin hakkı o yılın bitmesiyle sona ermez.⁵⁰

2.1.2. Yıllık Ücretli İzin Kullanma Zamanının Belirlenmesi

4857 Sayılı İş Kanunu 60. Maddesi, yıllık ücretli izinlerin ne zaman kullanılacağı, hangi işçiye ne zaman ve ne süre ile izin kullanılacağını, izin kullanılırken uyulacak usul ve esasların ve uygulanması gereken tedbirlerin ve işverenin tutma zorunluluğu olduğu izin kayıtlarının nasıl tutulması gerektiğini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan yönetmelikle gösterileceğini belirtmiştir.

Yıllık ücretli izin talebi ve kullanımına, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde yer verilmiştir. Madde de görüleceği üzere, iznin ne zaman kullanılacağı işçinin talebi de göz önüne alınmak şartı ile işveren aittir.

⁴⁹KAPLAN SENYEN, s.368

⁵⁰ÖZEN, Cüneyt, Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Ankara, 2012, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, s.132

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de, hesaba katılmak sureti ile en az bir yıl çalışarak yıllık ücretli izne hak kazanan işçi, kanun gereğince hak ettiği bu iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanacaktır.

Hak ettiği iznini bu şekilde kullanacak olan işçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru aynı yöntemle hesaplanacak ve hak ettiği her izni bir sonraki hizmet yılı içinde kullanacaktır. Burada işveren tarafından önem arz eden husus, işçinin iş sözleşmesine tabi olarak çalışmasının hesaplanacağıdır.

Öte yandan işçi, aynı işverene tabi olarak fakat farklı iş yerlerinde çalışmış dahi olsa yerleşmiş mevzuat gereği, her yıl dolduğunda bir sonra ki yıl için yıllık ücretli izine hak kazanacaktır.

Yıllık ücretli izinin mahiyeti gereği, işveren; zorunlu bir sebep olmadıkça işçinin hak ettiği izni, kullanmaya hak kazandığı yıl içinde kullandırmak zorundadır.

Yukarıda da detaylı açıkladığımız üzere bunun aksi sonucunu doğuracak her türlü anlaşma geçersiz sayılmaktadır. Kanunda izin sürelerinin birleştirilerek sonraki yıllarda kullanılabilmesi konusunda açık bir hüküm yoktur. Bu sebeple, bir görüşe göre; işçi izin kullanmak istemese dahi, işveren yıllık izni işçinin hak ettiği o yıl içinde kullandırmak zorundadır.⁵¹ Öte yandan benimde katıldığım bir diğer görüşe göre, her ne kadar kanuna ve mahiyetine uygun olanın iznin o yıl içinde kullanılması olsa da, işçinin kullanmadığı iznin kaybı söz konusu değildir. Fesih ile ücret alacağına dönüşecek olmasının yanında, işçinin o yıl kullanmadığı iznin hakkaniyet ölçüsünde bir sonra ki yıla devredebileceğinin kabulü gerekir.⁵²

Öte yandan işçinin yıllık ücretli izin kullanma koşullarını yerine getirmesi, hak etmiş olduğu yıllık izni hemen kullanacağı anlamına gelmemektedir. İzin kullanma dönemleri, iznin nasıl kullanılacağı, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 5. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre, işveren veya işveren vekilleri veya izin kurulu işyerinde yürütülen işlerin niteliğine ve özelliğine göre, izinlerin, nasıl verileceğini tayin edebilir. Belirlenen izin zamanları işyerinde ilan edilir. İşveren veya izin kurulu, izin günlerini belirlerken objektif ve tarafsız olmak zorundadır.

⁵¹ ÇELİK-CANIKLIOĞLU-CANBOLAT, s.696

⁵² KURT, Resul, Yıllık İzin Devreder Mi?, <https://www.star.com.tr/yazar/yillik-izin-devreder-mi-yazi-1077147/>

Madde hükmünde açıkça belirtildiği üzere, işyerinde işin nitelik ve özellikleri yönünden izin kurulu, işveren veya işveren vekili izinlerin hangi dönemde kullanılacağını belirleme hakkına sahip olup, bu hususta duyuruda bulunabilecektir. Böylece yıllık izin planlaması yapılarak o işyerinde çalışan işçilerin işi aksatmayacak biçimde izin kullanması sağlanmıştır.

Belirlenen izin süresinde bu hakkını kullanan işçi, izin süresinin bitiminden sonra; kabul edilebilir ve belgelendirilebilir bir mazereti olmaksızın iki iş günü ve daha fazla, işe geç başlar ise işverenini tazminatsız fesih hakkı doğar.⁵³

İşveren bu hakkını, 4857 sayılı kanunun 25. Maddesi ikinci fıkrasının g bendine uygun olarak kullanmak zorundadır.

Yani art arda iki iş günü veya bir ayda iki defa tatil gününden sonra ya da herhangi bir gün, ayda üç defa bu durumun tekrarlanması halinde haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi bir kararında işverence ücretli ya da ücretsiz olarak izin verilen bir işçinin, izin süresinde işyerinde olması beklenemeyeceğinden, bu hallerde devamsızlık halinden söz edilemeyeceği, fakat yıllık izin gününü belirlemek işverenin yönetim hakkının kapsamında olduğundan, işçinin kendi belirlediği zamanda izine çıkması söz konusu olamaz. Bu sebeple işçinin iznini kullandığını belirterek işyerine gelmemesinin işverenin onayında olmayan hallerde devamsızlık hali oluşturacağını hüküm altına almıştır.⁵⁴

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği gereği, yıllık ücretli izin hakkını kullanmak isteyen işçi, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirmelidir. Yine yönetmeliğin 8. Maddesi gereği, işçinin, adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazması gerekmektedir.

İşçinin bu şekilde başvurusu üzerine, işveren veya işveren vekili tarafından izin tarihinin uygun bulunması üzerine işçinin yıllık iznini kullandığı kabul edilir.

⁵³ KURT, s.417

⁵⁴7. Hukuk Dairesi 2016/33406 E. ,2016/21236 K. <https://www.karartek.com.tr/#/anasayfa>

Bu sebeple, işveren tarafından işçiye izin hakkı kullanılırken her şeyin yazılı ve yönetmeliğe uygun olarak yapılması önem arz etmektedir. Yönetmeliği 20. Maddesi gereği zorunluluk haline getirilen bu uygulama önem arz etmektedir. Nitekim sözleşmenin feshedilmesinden sonra bu husus uygulamada çokça sorunlara yol açmaktadır.

İşçi yıllık ücretli izin hakkını kullanmış olsa dahi, işveren tarafından yönetmeliğin öngördüğü şekilde yazılı ispat vasıtalarının düzenlenmemiş bulunması durumunda tanık deliline başvurulmaktadır. Bu nokta da işveren açısından ispat zorlaşmakta ve yıllık ücretli izinler kullanılmış olsa dahi ücretini ödeme sonucu doğabilmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun aldığı bir karar neticesinde eğer işçinin imzasını taşıyan bir belge ile izin kullandığı anlaşılıyor ise, izinleri kullanmadığı tanıklarca doğrulansa dahi izin ücretine hükmedilemez. Burada önemli olan husus işçinin izine gidiş ve dönüş tarihlerinin belirtilmiş olması gerektiğidir.⁵⁵

Farklı kıdemlere sahip iki aynı nitelikte işçinin aynı zamanlarda izin talep etmesi durumunda iznin nasıl düzenleneceği yine yönetmelikte belirlenmiştir.

Buna göre; Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği 8. maddesinin, 3. Fıkrası gereği, aynı tarihte izin isteyen birden fazla işçi olması durumunda izin isteklerinde; işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl işçinin iznini kullandığı tarih dikkate alınarak hangi işçinin o tarihte izine çıkacağı kararlaştırılır. Bu madde ile izin kurulu veya işverenin yıllık ücretli izin taleplerini neye göre düzenlemesi gerektiği de açıkça belirtilmiştir. Yargıtay aynı tarihte izin kullanma talebinde bulunan ve hacca gitme niyeti olan iki işçiden kıdemi büyük olanın talebinin kabul edilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir.⁵⁶

İşçinin izin kullanmak için başvurmaması halinde, bu durum işçinin bu haktan vazgeçtiği sonucunu doğuramayacağından işveren tarafından kullanılmak zorundadır. Bu durumda, işveren veya izin kurulu izin kullanma tarihini belirlemeli ve işçi izne çıkarılmalıdır.⁵⁷ Bu şekilde belirlenen izin tarihlerine, zaten izin talep etmemiş olan işçinin itiraz hakkı bulunmamaktadır.

⁵⁵ ÇELİK-CANIKLIOĞLU-CANBOLAT, s.699

⁵⁶ Yargıtay 9. H.D. T.20.06.2006, E.2006/15954, K.2006/17843GÜVEN-AYDIN, s.290

⁵⁷ ÖZEN, Cüneyt, s.117

Yıllık izin kullandırılmasının yönetim hakkı işverende olduğundan işçinin kendisine yıllık izin kullandırılmaması sebebi ile iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği Yargıtay'ca kabul edilmemektedir.

İşverenini bu hususta objektif ve tarafsız olmak zorunluluğu ile beraber, ancak çok uzun süre yıllık izin kullandırılmaması durumunda veya işçinin talep etmesine rağmen gerekçesiz olarak izin kullandırılmaması hallerinde işçinin haklı fesih yapabileceği görüşü benimsenmiştir.⁵⁸

2.1.3. Yıllık Ücretli İzinde Yol İzni

İş Kanununun 56. Maddesi gereğince işçi yıllık iznini işin görüldüğü yerden başka bir yerde geçirecek ise ve bu durumu belgelendirebiliyor ise gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreler için işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.

İzni başka bir yerde geçirmeyecek olmasına karşın yol izni alan işçinin iznini işyerinin bulunduğu yerde geçirmesi, sadakat borcuna aykırılık teşkil edecektir.⁵⁹

Nitekim işçinin sadakat borcu iş sözleşmesi ile hedeflenen amaca uygun iş görme edimini kapsayan bir borçtur. Bu sebeple işverenin kanuni yükümlülüklerini kullanarak istifade etmek işçinin sadakat yükümlülüğüne uymayacaktır.⁶⁰ Bu itibarla, işverene 4857 sayılı kanununun 25. Maddesi gereği derhal fesih yetkisi verir.⁶¹ Öte yandan yönetmeliğin 8. Maddesinin son fıkrası gereği, yol izni alıp bu süreyi kullanmadan işe dönen işçileri, işveren anılı sürenin bitiminden önce işe başlatmama hakkına sahiptir.

Yol izni açısından bir diğer önemli husus ispat edilmesi gerektiğidir. Yol izni kullanılacağı işçi tarafından ispat edilemez ise işverenini bu izni kullandırma zorunluluğu bulunmamaktadır. Yıllık ücretli iznin bölünerek kullanılacak olması durumunda, 1475 sayılı mülga kanuna uygun olarak hazırlanan yönetmelik gereği yol izni de bölünerek kullanılabilirdi.

⁵⁸GÜVEN-AYDIN, s.290

⁵⁹ÖZCAN, Durmuş, Uygulamalı İş Davaları Yargıtay 9-22 Hukuk Daireleri Kararları ve Öğretideki Görüşlerle, Yenilenmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s.875

⁶⁰ERTÜRK ARSLAN, Arzu, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu,Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, İstanbul,2007, s.131-154

⁶¹GÜVEN-AYDIN, s.291

Fakat yeni kanun ve yönetmelik bu hususta sessiz kalmıştır. Fikrimce işveren bölünerek kullanılan her yıllık izin için yol izni vermek zorunda değildir. Öte yandan başka bir görüşe göre, izin süreleri artırılırken, yol izni konusunda işçi aleyhine bir yoruma gitmek uygun olmayacağından iznin bölünmesi durumunda her bölüm için 4 günlük yol izni olduğunun kabulü gerekmektedir.⁶²

2.1.4. Yıllık Ücretli İznin Bölünmezliği İlkesi

İş Kanunu'nun 56. Madde hükmü gereği yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Yıllık ücretli izin, 53. maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunlu olan bir izindir. Bu kuralın gereği, yıllık ücretli iznin mahiyetinden kaynaklanmaktadır.

6704 sayılı kanun ile 56. Madde değiştirilmeden önce, yıllık ücretli izin süresi en çok üçe bölünebilmekte idi. Fakat yapılan değişiklik ile bu sınırlama kaldırılmıştır. İşçi ve işveren aralarında anlaşmak koşulu ile izin süresini 3 kereden daha fazla bölebilirler fakat iznin bir bölümü on günden aşağı olamaz.

Yapılan bu değişikliğin sebebi, uygulamada iznin birden fazla bölündüğünün göz önüne alınarak; kanun koyucu tarafından işçinin en azından bir defa 10 gün olmak sureti ile kesintisiz dinlenmesinin sağlanmasının istenmesidir.⁶³

İşçi tarafından on günden az olarak yıllık izin kullandırılmasının talep edilmesi halinde ne olacağı kanunda düzenlenmemiştir.

Bu hususta Yargıtay bir kararında işçinin bu talebini Türk Medeni Kanunu 2. Maddesi kapsamında değerlendirmiş ve kişilerin haklarını dürüstlük ilkesi içinde kullanması gerektiğini bu sebeple işçi on günden az izin talep eder ise bu sürenin yıllık izinden mahsup edileceğini söylemiştir.⁶⁴

⁶² BİNGÖL, s.63

⁶³ 4857 SAYILI İŞ KANUNU VE GEREKÇESİ Kabul Edilen Değişiklik Önergeleri, Diğer Kanunlarla Yapılan Değişiklik Gerekçeleri ve 19 Ekim 2005 Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı İle Birlikte, s.124

⁶⁴ Yargıtay. 7. HD. 21.01.2014, E.2013/17206, K. 2014/692. <https://www.karartek.com.tr/#/anasayfa>

On günden az kullandırılan izin hususunda, talep işçiden değil, işverenden gelmiş ise, işverenin 10 günden az süreler ile izin kullandırmasının işçi lehine haklı fesih sebebi oluşturacağı Yargıtay'ca değerlendirilmiş ve bu sürelerin izin alacağından mahsup edilemeyeceği şeklinde Yargıtay'ın kararları mevcuttur.⁶⁵

Her ne kadar Yargıtay bu şekilde hüküm kurmuş olsa da kanaatimce bu yıllık iznin mahiyetine aykırıdır. İşçinin dinlenmesi amacıyla sosyal ve vazgeçilemez bir hak olarak düzenlenen yıllık ücretli iznin açık kanun hükmüne rağmen on günden az olarak kullandırılması tarafımca işveren açısından kabul edilmemelidir.

Nitekim işçinin kendi talebi ile on günden az olarak izni hakkını kullanabileceği ve işverenin yükümlülüğünün olmadığı kabul edilmesi halinde, işverenler tarafından bu durumun kötüye kullanabileceği aşikârdır.

Bu sebeple, her ne kadar işçinin kendi isteği ile on günden az izin kullanması durumu söz konusu olsa da, bu talebin işverence kabul edilememesi açısından, yıllık izinden mahsup edilmemesi gerekirdi.

2.1.5. Yıllık Ücretli İzin Kullanan İşçinin, İzinde Çalışma Yasağı

İş kanununun 58. Maddesi gereği, işçinin yıllık izin kullandığı sürede ücret karşılığı başka bir işte çalışamaz. İşçinin bu sürede çalıştığına tespit edilmesi durumunda işverenin, işçiye ödenen ücreti geri alma hakkı bulunmaktadır. Ayrıca, sadakat borcuna aykırılık teşkil eden bu halde, iş sözleşmesinin 25. Maddeye göre derhal fesih hakkı yine işverene tanınmış bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır. Tam süreli işçiler için öngörülen bu hüküm, kısmi süreli çalışmalarda farklılık göstermektedir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile bir işyerinde çalışan işçinin; sözleşmesinin mahiyeti birden fazla işverene bağlı çalışmasını sağlayacak nitelikte ise, haftalık çalışma süresinin aşmamak koşu ile başka işverenlerin işyerinde çalışması mümkündür.

⁶⁵Yargıtay 9 H.D.'nin 24.03.2011 tarih, 7959/8629 E.K,ÖZCAN, Durmuş, İş Hukukunda İşçilik Alacakları, Adalet Yayınları, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara,2015, s.475

Yıllık izin süresi içinde, diğer işverenlerin yanında çalışmasını sürdürmesi, izinde çalışma yasağını ihlal ettiği anlamına gelmemektedir.⁶⁶

2.1.6. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Toplu Kullanımı

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 10. Maddesi toplu izin kullanımını düzenlemiş ve işveren veya işveren vekilinin, Nisan başı ile Ekim sonu arasında toplu izin uygulayabileceğini belirtmiştir.

İşveren bu uygulamayı bütün işçileri için yapabileceği gibi bir kısım işçileri için de yapabilecektir. İşverenin bu uygulamayı tercih etmesi halinde, izin kurulu izin çizelgelerini hazırlayarak, toplu izne çıkacak işçiler ile aynı zamanda izne başlayacak ve 4857 sayılı kanununun 53 üncü maddesindeki izin sürelerine ve varsa yol izni isteklerine göre bütün işçilerin izin süresinin başlangıç ve bitimini gösterecek biçimde düzenleyip ilan eder.

Yine aynı madde gereği, toplu izin dönemleri, kıdem itibari ile henüz yıllık izin hakkı kazanmamış olan işçileri kapsayacak şekilde de belirlenebilir. Birden fazla yıl için toplu izin kullanılması halinde, yönetmeliğin 10. Maddesi gereği bu durumda olan işçilerin bir sonra ki yıl ücretli izne hak kazanacakları tarih genel esaslara göre belirlenecektir.

Yıllık ücretli iznin yukarıdaki esaslar doğrultusunda ve tüm işçileri kapsayacak şekilde toplu olarak kullanılması halinde, işyeri tatile girmiş sayılmaktadır.

Ancak normal koşullarda henüz yıllık ücretli izne hak kazanmamış işçilerin bu dönemde izin kullanması söz konusu olamayacağından; bu durum yönetmelikte özel olarak düzenlenerek, onların da toplu izin kapsamına alınabileceği belirtilmiştir.

Yönetmeliğin 11. Maddesinde toplu izin uygulamasının dışında tutulacak kişiler belirlenmiştir. İşyerinin korunması veya iş için kullanılan ekipmanların; bakımı, tamiri ve temizliği gibi durumlarda iş görecektir işçilerin toplu izin dışında bırakılabileceği düzenlenmiştir.

⁶⁶TUNÇOMAĞ, CENTEL, s.173

Kimi işçilerin, bu madde gereği ile toplu izin uygulamasının dışında bırakılması halinde, o işçilerin izinleri toplu izin döneminden önce veya sonra işçilerin istedikleri tarihte verilir.

Bu madde ile işverenin zor durumda kalmasının önlenmesi amaçlanmıştır.

Bu madde ile işveren iyi niyet kurallarına uygun olmak şartı ile belli sayıda işçinin toplu izin uygulamasının dışında bırakılmasını öngörebilir. Toplu izin uygulaması ülkemizde emsallerini gördüğümüz bir uygulama olmamakla beraber Avrupa ülkelerinde, işyerinin; bakımı, temizlenmesi, ekipmanların hazırlanması ve işçilerin kullanımına hazır hale getirilmesi gibi sebeplerle sıkça uygulanan bir haktır.⁶⁷

2.1.7. İşçinin Birikmiş Yıllık Ücretli İzinlerini Kullanması

Kural olarak, işçinin bir yıllık çalışma süresi dolduğunda yıllık ücretli izine hak kazandığını belirtmiştik. İşçi hak kazandığı izin hakkını bir sonra ki yıl kullanma hakkına sahiptir.

Yani, 1 Ocak 2017 yılında iş sözleşmesi kapsamında fiilen çalışmaya başlayan işçi, 1 Ocak 2018 yılında işçi on dört günden az olmamak ve tek seferde on günden daha az kullanmamak koşulu ile yıllık ücretli izine hak kazanmış olmaktadır. Bu süreyi, 2 Ocak 2018 tarihinden itibaren işveren, işveren vekili veya izin kurulu tarafından uygun bulunan sürelerde 1 Ocak 2019 tarihine kadar kullanma hakkına sahiptir. İş yerinde ki yoğunluk, işin gereği gibi durumlarda kullandırılmayan izin hakkının 1 Ocak 2019 tarihinden sonra kaybedilip kaybedilmeyeceği konusu doktrinde tartışmalıdır. Doktrinde hâkim görüş; işçinin bu hakkının kaybolmayacağı yönündedir.⁶⁸ İşveren bu konuda yükümlülüğünden kurtulduğunu düşünmemelidir.

Kullanılmayan bu izinler, bir sonraki hak ediş dönemine aktarılabilmesi gibi bu döneme ait ücret işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin sona ermesi ile birlikte işçiye ödenebilir.

⁶⁷ GÜVEN-AYDIN, syf.292

⁶⁸ AKYİĞİT, s.298

Bu nokta da, işverenin iş sözleşmesinin devamında, bahsi geçen kullanılmayan yıllık ücretli izine ilişkin ödeme yaparak bu yükümlülükten kurtulamayacağını belirtmek gerekir. Nitekim yıllık ücretli izin alacağı ancak ve ancak sözleşmenin sona ermesi ile ücret alacağına dönüşmektedir.⁶⁹ İşveren, sözleşme devam ederken ödeme yapsa dahi, sözleşmenin feshinden sonra tekrar ödeme yapması gerekebilecektir.

İşçinin, o yıl kullanmadığı iznini kullanabilmesi için kanunda bir düzenleme yapılması gerektiği fakat bir sınırlamaya da tabi tutulması gerektiği görüşümdedir. Nitekim, Alman hukukunda, işçi kullanmadığı iznini bir sonraki yıla devredebilmekte fakat bir sonraki yılın ilk üç ayı içinde de kullanması gerekmektedir.⁷⁰

Bu nokta da belirtmek isteriz ki, yıllık ücretli izin hakkını kazanan ve kullanmayan işçinin, geçmiş yıllara ait birikmiş izinlerini iç yönetmelik, tüzük, genelge vb. işlemlerle hüküm altına alınarak kaldırılmaya çalışılması kanunlara aykırıdır. Nitekim işçinin devam eden yıllarda daha çok yorulması, çalışma performansının düşmesi, sosyal ihtiyaçlarını yeterince giderememesi durumuna yol açabilecek bu uygulama kanaatimce hem işveren hem işçi açısından olumsuz sonuçlara yol açabilecek niteliktedir.

2.3. İşçiye Verilen Diğer İzinlerin Yıllık İzinden Mahsup Edilememesi Ve İzinden Sayılmayacak Süreler

2.3.1. İşçiye Verilen Diğer İzinlerin Yıllık İzinden Mahsup Edilememesi

Yukarıda kısaca değindiğimiz Yönetmeliğin 6. Maddesi ve 4857 Sayılı kanunun 56 maddesinin 4. Fıkrası gereği işveren tarafından işçiye verilen diğer izinler ve hastalık, dinlenme izinleri yıllık izinden mahsup edilemez. Bu hüküm kanun maddesinin ruhuna ve amacına uygun bir hükümdür.

⁶⁹ÖZDEMİR, Cumhuriyet, İşçilerde Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Birikmiş İşçi İzinlerinin Kullanımı, Mali Hukuk, Yıl:25, Sayı:150, Kasım-Aralık 2010, s.49-53, s.52

⁷⁰ ÖZEN, Cüneyt, Yıllık Ücretli İzin Hakkı, s.133

Şöyle ki; kanun koyucu tarafından en başta anayasa ile güvence altına alınan; işçinin bir yıllık çalışmasının ardından hak kazandığı yıllık izin süreleri işçinin yalnızca bir yıl çalışmasının karşılığı olup, dinlenmesi, tatilyapması, sosyal ihtiyaçlarını karşılaması için işçiye kullandırılması lazım gelen bir izindir.

Bu sebeple, işveren tarafından işçiye verilmiş bulunan diğer izinler bu haktan mahsup edilemez. İşveren bu hususta azami dikkat göstermeli ve işçinin yalnızca çalışmasının karşılığı olan yıllık izin süresini kesintisiz olarak kullandırmalıdır.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi bir kararında mazeret izinleri ile yıllık iznin bir birinden farklı olduğu üzerinde durmuş ve anılı kararda şöyle bir hüküm kurmuştur: “...davacının kullanmış olduğu mazeret izinlerinin de yıllıkizin kullanmış gibi değerlendirilmesi doğru olmamıştır.”⁷¹

Mazeretizni ile ilgili düzenlemeler, 4857 sayılı kanunun “Hafta Tatili Ücreti” ve “Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller” başlığı altında düzenlenmiş olup, bu hükümleri incelediğimizde yıllık izinden düşürülemeyeceğini görüyoruz. Yani kanun gereğince işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan yıllık izin dışındaki ücretli ve ücretsiz izinler yıllık izne mahsup edilemez.

Kanun, örneğin, işçilerin evlenmelerinde 3 güne kadar izin verileceğini düzenlemiştir. İşçinin kardeşinin, ana veya babasının evlenmesinde de bu izin söz konusu olup olamayacağı kanunda belirlenmemiştir. İzin verilmesi halinde, yıllık izinden mahsup edilip edilemeyeceği de kanun hükmünde belirtilmemiştir. Bu noktada, bireysel iş sözleşmesi veya TİS ile bir düzenleme getirilmesi mümkündür.⁷²

Öte yandan, kanunda ücretli izin süresine rastlayan hastalık veya istirahat süresinin, yıllık izin süresine eklenmesi gerektiği açıkça belirtilmemektedir. Fakat yerleşik Yargıtay içtihatlarında, bu sürelerin yıllık izin süresine eklenmesi gerektiği görülmektedir. Uygulamada çoğunlukla iki durum karşımıza çıkmaktadır. Birinci durum, işçinin yıllık izin öncesinde istirahatli olması durumudur.

⁷¹7. Hukuk Dairesi 2015/8164 E. , 2016/9309 K. <https://www.karartek.com.tr/#/anasayfa>

⁷²TOPÇU, Umut, Mazeret izni Yıllık Ücretli İzinden İndirilir Mi?, Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi, Sayı 304, Yıl 28, Ağustos 2013, Sayfa,162-166. s.166

Yıllık ücretli izin süresinden önce hastalık nedeniyle istirahatli olan işçinin, bu süre bitiminde yıllık izne çıkması işverence istenmeyecek, izin tarihi ileri bir tarihe ertelenen işçi, iyileşir iyileşmez iznini kullanamayacaktır.

Nitekim çalışma hayatının devamı ve işin görülmesi esasları bu sonucu doğurur. İzin ileri bir tarihe ertelenmesi, birkaç günlük bir gecikme gibi çok önemi olmayan bir süreyi kapsıyorsa, iyileşme tarihi yıllık izne başlama tarihi olarak belirlenebilir. Eğer istirahat bitiş tarihi itibari ile yıllık ücretli izin tarihi daha ileri bir tarih olarak belirlenemiyorsa, “işletme zorunlulukları” ve “işçinin yararları” da dikkate alınarak izin için uygun bir tarih belirlenmelidir.⁷³

Diğer durum ise yukarıda kısaca açıkladığımız, işçinin yıllık izin kullanırken rahatsızlanmasıdır. Bu durumda, işçinin dinlenmesi ve sosyal ihtiyaçlarını karşılaması için öngörülen yıllık iznin amacına uygun olmayacak bir istirahat söz konusudur. Bu durumda, işçi durumunu doktor raporu ile belgelemelidir. İşçi, aldığı raporu süre bitmeden önce işverene iletmelidir aksi halde sadakat borcunun ihlali olarak değerlendirilecek olan bu durum işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih hakkını doğuracaktır.⁷⁴ Önemli olan bir diğer husus, işçinin istirahat izninin yıllık izin süresine eklenmesi gereğidir.

2.3.2. İzin Süresinden Sayılmayan Ulusal Bayram, Hafta Tatili Ve Genel Tatil Günleri

İşçilerin, yıllık ücretli izin kullandığı günlerin aşağıda ayrıntılarıyla açıklanan izinlere denk gelmesi durumunda, yıllık ücretli izinler süresinin belirtilen gün ve süreler ile iç içe geçemeyeceği kanunda belirtilmiştir. Bunlar, ulusal bayram, hafta tatili, genel tatil günleri, izin süresine rastlayan hastalık günleri, fesih bildirim önelleri ve yeni iş arama süreleri, çalışılmayan cumartesi günleri ve özel nedenlerle çalışılmayan günler olarak sıralanmaktadır.

⁷³ SÜZEK, s.861

⁷⁴ KAYSİ GEZER, s.48

İşçinin yıllık iznine rastlayan bu gibi günler olması durumunda bu izinler ve günler yıllık ücretli izin süresine eklenir.⁷⁵

Bu düzenleme de, kanunun amacına uygun olup ilgili maddeler nispi emredicidir. Bu sebeple, işveren tarafından aksi yönde yapılan her türlü anlaşma geçersiz sayılacaktır. İşçiye gerek, işini kaybetme zoru ile gerek başka sebeplerle bir şekilde işverence imzalatılan işçinin bu yöndeki hakkını kısıtlayacak her türlü anlaşma geçersiz olacağından, iş akdinin feshinin ardından ücret alacağına dönüşen yıllık ücretli izin hakkının işverenden ücret olarak tahsili mümkün olacaktır. Nitekim Yargıtay'ın kararları bu şekildedir.

Bu nedenle izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılamayacağına dair bir anlaşma yapmak suretiyle, ücretli izin sürelerinin dolaylı olarak azaltılması mümkün değildir.

İşçinin dinlenme hakkının bu yolla azaltılamayacağını söyledik. Taraflar aralarında anlaşarak yıllık izin sürelerini artırmak isterler ise; işçi ve işveren arasında yapılan sözleşme ile veya TİS ile bu sürelerin artırılmasını düzenleyebilirler. Yine tarafların iradesine bağlı olarak, uzatılan sürelerde hafta tatili veya bayram tatillerinin çakışması durumunda bir kısım yazarlara göre mahsup mümkün olmalıdır⁷⁶. Nitekim fikrimce bu doğru bir yaklaşımdır. Aksi, hem çalışma hayatının süreğenlerini ve etkileyecektir hem de verilen bir hakkın kötüye kullanımı olabilecektir.

Bu sebeple eğer TİS ile veya işveren-işçi kendi iradeleri ile yıllık izin sürelerini uzatmışlar ise, diğer tatil günleri ile çakışması durumunda mahsup söz konusu olacağı kararlaştırılabilir.

Uygulamada çoğunlukla, işçilerin altı gün çalışması sözleşmede belirlenmiş olsa dahi, aynı işyeri için; bir kısım işçinin çalışması bir kısmının tatil yapması durumu olduğundan, çalışılmayan altıncı gün akdi hafta tatili olarak nitelendirilemez.

⁷⁵ SÜZEK, syf.861, USTA ÇİÇEK, Tuğba, Türk İş Hukukunda Tatil Ücretleri, Yüksek Lisans Tezi, Melikşah Üniversitesi, Kayseri, 2015, s.23

⁷⁶ ARIOĞLU KAYA, s.75

İşçilerin çalışmayarak geçirdikleri cumartesi günü akdi hafta tatili niteliğinde olmayacağından hafta tatili hükümlerine tabi olmayacaktır.⁷⁷ Aslında işgünü olduğu için Cumartesi günleri yıllık izin süresine eklenemez ve izin süresinden sayılır.

Ancak İK. 53. Madde gereğince yıllık ücretli izin süreleri iş sözleşmesi veya TİS ile artırılabilir olduğundan, taraflarca Cumartesi günlerinin de izin süresine eklenmesi kararlaştırılabilir.⁷⁸

2.3.3. Fesih Bildirim Önelleri ve Yeni İş Arama İzinleri

İş sözleşmesi işveren veya işçi tarafından tek taraflı irade beyanı ile sona erdirilebilir. Taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdiren irade beyanına fesih bildirimini denmektedir. Bu beyan, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde süreli fesih, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ise derhal fesih adı ile karşımıza çıkmaktadır.⁷⁹

İş Kanunu'nun 17. maddesinde açıkça ifade edildiği gibi, belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden önce sözleşmeyi fesheden taraf iş sözleşmesini feshedeceğini diğer tarafa bildirir. 27. Madde gereği, işveren işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi, günde iki saatten az olamaz. İşçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek bu süreleri toplu olarak da kullanabilir. İşverenin işçiye yeni iş arama izni vermemesi durumunda veya yeni iş arama iznini eksik vermesi halinde, o sürelerle ilişkin ücretini işçiye yüzde yüz zamlı öder.

Yine kanunun 59. Maddesi gereği; işverence iş sözleşmesinin feshedilmesi hallerinde, 4857 sayılı kanunun 17.maddesinde belirtilen fesih bildirim süreleri ve 27. Maddesinde düzenlenen yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri birleştirilemeyecektir. Bu noktada işverenin işçiye kullandırması zorunlu olan yeni iş arama izninde veya yıllık izin süresinde iş sözleşmesini feshedip edemeyeceği durumu açıklığa kavuşturmak gerekir. İşçinin yıllık izin hakkını kullandığı sürede iş akdi feshedilebilir, ancak bildirim sürelerinin izin süresinin bitiminden sonra başlayacağını belirtmek gerekir.

⁷⁷ USTA ÇİÇEK, s.24

⁷⁸ ARIOĞLU-KAYA, s.75

⁷⁹ SÜZEK, s.533

Yani iş sözleşmesi işverence, işçi yıllık ücretli iznini kullanırken feshedilirse, bu madde gereği, fesih önelinin başlangıç tarihi feshin işçiye tebliğ edildiği tarih değil, yıllık ücretli iznin bittiği tarih olacaktır⁸⁰.

2.3.4. Çalışılmayan Cumartesi Günleri

Gerek iş kanunumuz gerekse hafta tatilini düzenleyen 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunumuz da hafta tatili olarak Pazar günü belirlenmiştir. Bu sebeple cumartesi günlerinin hafta tatilinden sayılıp sayılmadığı konusu tartışmalara yol açmaktadır.

Bu noktada üzerinde durmamız gereken konu 4857 sayılı kanun kapsamında ki işçiler için hafta tatilinin Pazar günü olarak uygulanıp uygulanmayacağı sorusudur. Bu konuda bir görüşe göre 4857 sayılı kanunun bu hususta sessiz kalması, 2429 sayılı kanunun bu hususu açıklığa kavuşturmuş olup, yine 2429 sayılı kanunun belli bir kesim için özel olarak çıkarılmış bir kanun olmamasından kaynaklıdır. Bu sebeple baskın olarak görüşe göre 4857 sayılı kanun kapsamına giren işçiler için de hafta tatili Pazar olarak belirlenmiş olup, cumartesi gününü hafta tatilinden saymak imkânı bulunmamaktadır.⁸¹

Burada yıllık izin açısından önem arz eden husus işyerinin çalışma hususlarıdır. Nitekim haftada beş gün çalışan bir işyerinde cumartesi günü zaten çalışılmıyor ise, çalışılmayan Cumartesi günü kanuni tatil günü olarak sayılmayacaktır.

Yargıtay bir kararında “Cumartesi günü çalışılmaması durumunda, bunun hafta tatili sayılarak işçinin izin ücreti talebinde bulunmasının mümkün olmayacağı”⁸² şeklinde hüküm kurmuştur. Fikrimce, aksi bir durumda, yani işyerinde ki çalışma esaslarına göre, cumartesi günü çalışılan bir gün ise ve bu işyerinde uygulamasında bu tek seferlik değil fakat yerleşik bir uygulama ise, o günü hafta tatilinden saymayıp, ücretli izin hakkının varlığının kabulü gerekmektedir.

⁸⁰ AKYİĞİT, s.336

⁸¹ ÇELİK-CANIKLIOĞLU-CANBOLAT, s.677, SÜZEK, s.843

⁸²Yargıtay. 9.Hukuk Dairesi., 25.01.1982 Tarih, E.1981/14469, K.1982/456, <https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay>

2.3.5. Özel Nedenlerle Çalışılmayan Günler

İşçinin özel nedenler ile çalışmadığı ve bu sürede işveren tarafından kendisine izin verildiği günlerin yıllık izinden sayılamayacağı aşikârdır.

Nitekim kanun 56. Maddesinde işverence yıl içinde verilen diğer ücretli ve ücretsiz izinler ya da dinlenme, hastalık izinlerinin yıllık izne mahsup edilemeyeceği düzenlenmiştir. Bu sebeple, işçi yıllık izin kullandığı sırada, özel bir sebeple ayrıca işverenden izin alırsa (evlat edinme izni, ölüm izni gibi) işveren, bu süreleri ayrıca hesaplamalı ve yıllık izin hesabına dâhil etmemelidir.

Örneğin 7 gün yıllık izin alan ve ayın birinde izne ayrılan işçi, izin süresinde ölüm sebebi ile ayrıca işverenden izin talep ederse; işverence verilen üç günlük izin yedi günlük izine eklenmeli ve işçi ayın 11 inde işe başlamalıdır.

Öte yandan, fikrimce, işin yoğunluğu, işin gerekliliği gibi sebepler ile ayın 8'inde işçinin geri dönmesinin zorunlu olması halinde, işçinin 3 günlük yıllık izin alacağı baki kalacaktır. Bu 3 günlük süre, işverence veya izin kurulunca en yakın ve en uygun zamanda işçiye kullanılması gereken yıllık izin olarak kabul edilmelidir.

III. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HUSUSUNDA ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ

Alt işverenlik uygulaması, ülkemizde sıkça rastlanan bir durumdur. Ekonomik faaliyetler açısından kolaylık sağlaması nedeniyle çokça başvurulmuş bir yol olan alt işverenlik ilişkisi ne yazık ki işçiler açısından çoğunlukla hak kayıplarına neden olabilmekte, bu da uzun vade de işveren açısından maddi kayıpların gündeme gelmesine sebep olmaktadır. 2014 yılında kabul edilerek yürürlüğe giren 6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun ile asıl işverenlere, alt işverenlerinin çalışanlarının yıllık izin hakları ile ilgili bazı sorumluluklar getirilmiştir.

Şimdi bu kanunu ve bu hususta asıl işveren ve alt işverenlerin yükümlülüklerini inceleyeceğiz.

2.1 Asıl İşverenlik ve Alt İşverenlik Şartları ve Unsurları

4857 sayılı kanunumuzda asıl işveren alt işveren ilişkisi için bir tanım yapılmıştır. Buna göre; bir işverenin (asıl işveren) yürüttüğü iş için, işin tamamında veya bir bölümünde, işin gereği veya teknolojik sebeplerden ötürü uzmanlık gerektiren bir konuda, o işi başka bir işverene (alt işveren) devredebilecektir.

Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili, Kanundan, iş sözleşmelerinden ya da alt işverenin taraf olduğu TİS'den kaynaklanan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde alt işveren için bir tanım yapılmış. Hüküm gereği; başka bir işverenin işinden, yardımcı iş veya asıl işin bir bölümünün bazı sebeplerle uzmanlık gerektirmesi halinde, bunun için görevlendirdiği işçilerini çalıştıran tüzel kişi veya tüzel kişili olmayan kurum ve kuruluşlar alt işverendir. Bu maddelerden yola çıkarak bu ilişkinin unsurlarını şu şekilde özetlemek mümkündür:

1. İki ayrı işverenin bulunması
2. Mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işin varlığı
3. İşçilerin sadece asıl işverenden alınan işte çalıştırılması
4. Asıl işveren ile alt işverenin muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri
5. Yazılı şekil şartı

Yukarıda saydığımız unsurları haiz olan bir asıl işveren alt işveren ilişkisinde; asıl işveren alt işveren işçilerine karşı işyeri ile ilgili olarak 4857 sayılı kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu TİS' den doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.⁸³

⁸³YÜKSEL, Faruk, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Yıllık İzin Hakkına İlişkin Yeni Yükümlülükler, Vergici ve Muhasebeci Diyalog,Süryay Sürekli Yayınları, Sayı 322, Şubat 2015, s.148-152, s.149, ÇANKAYA, Osman Güven, ÇİL, Şahin; İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, Yetkin Yayınları, 7. Baskı, Ankara, 2016, s.102, ÇELİK-CANIKLIOĞLU-CANBOLAT, s.99-100

Zamanaşımı hususunda, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında davacı işçiyi iş sözleşmesine bağlı olarak ve fiilen çalıştıran davalının, işçinin hak kazandığı işçilik alacakları hususunda davalı işverenlerin müteselsil sorumluluğu olduğunu belirtmiştir.⁸⁴

2.2. Asıl İşveren ve Alt İşverenlerin Yıllık İzin Hakkına İlişkin Sorumluluğu ve 4857 Sayılı Kanun ile 6552 Sayılı Kanun Kapsamında Değerlendirilmesi

İşçinin yıllık izine hak kazanma açısından yaptığı çalışmaların tümünün dikkate alınacağını daha önce açıklanmıştı. Bu hesaplama hususunda özellikle asıl işveren-alt işveren ilişkisinde sorunlar ile karşılaşmaktadır. Bu gibi hak kayıplarının önüne geçebilmek adına 10.9.2014 tarihinde kabul edilen 6552 sayılı kanun hazırlanmıştır.

Bu kanun ile hak kayıplarının önüne geçmeyi amaçlayan düzenlemelere yer verilmiştir. 4857 sayılı Kanununun 56. maddesine bir fıkra eklenmiştir. Eklenen yeni fıkra gereği; alt işveren işçileri işvereni değişse bile aynı işyerinde çalışmaya devam ederler ise yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları tüm süreler birlikte değerlendirilerek hesaplanacaktır. Asıl işverenin, alt işveren işçilerinin hak kazandıkları yıllık ücretli izinlerini kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve hak kazanılan yıl için o işçilere izinlerinin kullanılmasını sağlamakla yükümlüdür. Aynı zamanda alt işveren de tutma zorunluluğu olan izin kayıt belgelerinin bir örneğini asıl işverene vermek zorundadır.

Bu madde ile alt işverenler, işçinin yıllık izin hakkını belirlerken asıl işverenin başkaca alt işverenleri emrinde geçen çalışmalarını da dikkate alacaklardır. Bunun bir sonucu olarak yıllık izin süreleri de toplam çalışma süresi esasından hesaplanacaktır.

Yine madde hükmünde görüldüğü üzere alt işverene bir zorunluluk daha getirilmiştir. Bu da, alt işverence tutulan izin kayıt belgelerinin bir kopyasının asıl işverene verilmesi zorunluluğudur. Asıl işverenin de, alt işveren işçilerinin yıllık izin haklarını kullanıp kullanmadığını, alt işverenin bu yükümlülüğe uyup uymadığını kontrol etmek ve işçilerin yıllık izin haklarını kullanmasını sağlamak zorunluluğu vardır.⁸⁵

⁸⁴ Yargıtay HGK 3.12.2008 T 2008/9-704 E., 2008/730 K <https://www.karartek.com.tr/#/anasayfa>

⁸⁵ YÜKSEL, Faruk, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Yıllık İzin Hakkına İlişkin Yeni Yükümlülükler, s. 152

Bu konuya ilişkin bir örnek vermek gerekirse,

A LTD. ŞTİ'nin alt işveren firması B LTD ŞTİ'nde 4 yıl 3 ay çalışan bir işçinin yine aynı şirketin C LTD ŞTİ isimli başka bir alt işveren bünyesinde 9 ay çalışması durumunda 6552 sayılı kanun sonrasında, hem yıllık izine hak kazanmış olacak hem de bu süre C LTD ŞTİ tarafından toplam süre olan 5 yıl üzerinden hesaplanarak 20 gün ücretli izin hakkı işçiye kullanılacaktır.

6552 sayılı kanun öncesinde, C LTD ŞTİ açısından, 9 ay çalışması olan işçi yıllık izine hak kazanmamış sayılacaktı. Bu kanun ile hak kaybı ortadan kalkmış ve işçi hak ettiği üzere 20 gün izne hak kazanmış durumdadır.

İşçinin iş sözleşmesinin asıl işveren ilişkisi sona erdikten sonra başka asıl işverenler yanında çalışması ardından sonlanması durumunda yıllık izinlerin kim tarafından ödeneceği hususu Yargıtay'ca açıklığa kavuşturulmuştur.

Yargıtay'a göre, eğer fesih asıl işveren-alt işveren ilişkisi sona erdikten sonra olursa, yıllık izin alacağından asıl işveren sorumlu tutulamaz.⁸⁶Yine Yargıtay'a göre, işçi asıl işveren ilişkisi başlamadan önce de alt işveren işçisi olarak, alt işverenin işinde veya üstlendiği başka bir asıl işveren işinde çalışmış ve işçinin iş sözleşmesi daha sonra kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkisi sırasında veya bitiminde sonlanmış ise, alt işveren tüm süre üzerinden sorumlu olurken, asıl işveren sadece kendi döneminde alacaklar için alt işverenle birlikte müteselsil olarak sorumludur.⁸⁷

Bu hususta verilen 28/03/2019 tarihli bir İzmir BAM kararı da aynı şekildedir. Asıl işverenin yıllık izin alacaklarından sorumlu olduğu gerekçesi ile istinaf kanun yoluna götürülen kararda, davalıların müteselsil sorumlulukları olduğu gerekçesi ile başvuruları esastan reddedilmiştir. (İzmir BAM 3. H.D. Esas No: 2018/1465 Karar No:2019/488, 28.03.2019 Tarih)⁸⁸

⁸⁶ ÇELİK-CANİKLİOĞLU-CANBOLAT, s.103

⁸⁷ ÇELİK-CANİKLİOĞLU-CANBOLAT, s.99-100

⁸⁸ Özel Arşiv

2.3. Asıl İşveren ve Alt İşverene Karşı Açılacak Davada Zamanaşımı Süresi

İşçinin yıllık ücretli izin hakkı ve fesih sonrasında ücret alacağına dönüştüğü konusunu daha önce belirtmiştik. Fesih sonrasında ücret alacağına dönüşen yıllık izin açısından asıl işveren alt işverenin müteselsil sorumluluğu konusunda da tartışma bulunmamaktadır. Fakat fesih sebebi ile kullanılmayan izin alacakları açısından açılacak davada zamanaşımı konusunda Yargıtay tarafından verilen çelişkili kararlar mevcuttur. Şöyle ki; Müteselsil sorumluluk açısından verilen bir kararda alt işverene karşı açılan davanın asıl işveren yönünden zamanaşımını kesmeyeceği şeklinde verilen bir hüküm vardır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu aldığı bir kararda bu yönde hüküm kurmuş ve zamanaşımının kesilmesi açısından asıl işveren ve alt işverene dava yöneltilmesi gerektiğini söylemiştir.⁸⁹

Başka bir kararında ise, asıl işveren alt işveren ilişkisinde klasik teselsül anlayışından farklı, kendine özgü bir müteselsil borçluluk olduğunu söylemiştir.

Karara göre, teselsül ilişkisinin normatif kaynağı Borçlar Kanunu madde 141 değil demektedir. Bu sebeple, borçlulardan biri aleyhine açılan davanın B.K. 134'e göre diğer işveren açısından da zamanaşımı keseceği yönünde hüküm kurulmuştur.⁹⁰

Anılı kararın karşı oy gerekçesinde aynı borçtan dolayı birden fazla kişinin farklı nedenlerle sorumlu olmaları halinde teselsül ilişkisinin eksik teselsül olarak değerlendirileceği hüküm altına alınmış ve eksik teselsülde borçlulardan birine karşı zamanaşımının kesilmesinin diğerine karşı da kesildiği sonucunu doğurmayacağından; alt işverene karşı kesilen zamanaşımı, bunun asıl işverene karşı da kesildiği sonucunu doğurmayacağı söylenmiştir.

İş kanununun işçiyi korumak yönünde bir ruhu olduğu aşikârdır. Bu sebeple müteselsil sorumlulardan birine karşı açılan işçilik alacağı davasının diğer sorumlu yönünden de zamanaşımını kesmesi, kanaatimce kanunun ruhuna daha uygun olacaktır.

⁸⁹Yargıtay HKG, 9.10.2013 T., E. 2013/9-1559, K.2013/146, ÇELİK-CANİKLİOĞLU-CANBOLAT, s.99-100

⁹⁰Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 8.6.2010. Tarih, 2010/18155 E., 2010/17061 K., ÇANKAYA-ÇİL, s.151

IV. YILLIK İZİN KURULU

2.1. Genel Olarak

Yıllık izinlerin ne suretle kullanılacağı, kimler tarafından verileceği, işverenlerce tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilmektedir.

İzin Kurulu da yönetmelik içinde yer alıp, usul ve esasları düzenlenmiştir. 854 sayılı Deniz İş Kanununda, 5953 sayılı Basın İş Kanununda ve 6098 sayılı Borçlar Kanununda İzin Kurulu ile ilgili düzenlemelere yer verilmemiştir. İzin Kurulunun usul ve esasları, 4857 sayılı kanunumuzun 60. Maddesinde göre çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin üçüncü maddesinde düzenlenmiştir. Özellikle büyük işletmelerde elzem hale gelen kurul sayesinde, işçilerinin her birinin tek tek izin kullanıp kullanmadığını, kullanacakları süreyi hesaplamasının doğru yapılıp yapılmadığını belirlemek yükümlülüğü işveren ve işveren temsilcisinden alınmıştır. Şimdi bu düzenlemeleri detaylı bir şekilde inceleyeceğiz.

2.2. İzin Kurullarının Kurulması Zorunlu Olan İşyerleri

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 15. Maddesine göre işçi sayısı 100'den fazla olan işyerlerinde izin kurulları kurulur. Kurul, işveren veya işveren vekilini temsilen bir kişi, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere üç kişiden oluşur.

İzin kurulu için zorunlu olan unsurlar, işyerinin 4857 sayılı kanun kapsamında olması ve işyerinde yüzden fazla çalışan bulunmasıdır.

Yönetmelik 100 den fazla çalışanı olan işyerlerine izin kurulunu zorunlu tutarken, 18. Maddesi ile de "İzin Kurulu Bulunması Zorunlu Olmayan İşyerleri" ni düzenleyerek, izin kurulu zorunlu olmamasına rağmen kurulmasına engel olmadığını beyan etmiştir.

Yönetmeliğin 15. Maddesi izin kurulunu 100 den fazla işçisi olan işyerleri için zorunlu tutup, 18. Maddesinde işçi sayıcı 100 den az olan işyerleri için kurulu zorunlu tutmamıştır.

Zorunluluk bağlayıcı olduğundan ve yönetmeliğin ilgili maddesi açıkça “100 ve 100’den fazla işçisi olan işyerleri” şeklinde düzenlenmediğinden, işçi sayısı 100 olan işyerleri için izin kurulu oluşturulmasının zorunlu olmadığı kabulü gerekir.⁹¹

Yönetmelik her ne kadar bir zorunluluk getirmiş olsa da aslında hem işveren hem işçi açısından bir kolaylık sağlamıştır. Nitekim işçi sayısı 100 den fazla olan işyerlerinde, işçilerin işveren ile görüşmeleri kolay olmamaktadır.

Öte yandan, işçinin izin taleplerini kolayca dile getirememesi veya işverence her işçinin durumunun ayrı ayrı hatırlanması zor olacağından bu kurul ile hem işçilerin hak kayıplarının önüne geçilmiş hem de işverenlere bu husus açısından rahatlık sağlanmıştır.

Nitekim işçinin yıllık izin süreleri ve hesaplaması uygulamada karışıklıklara gebe olabilecek bir durumdur. Bu sebeple yönetmelik bu madde ile kanaatimce hem işçiyi hem işvereni korumuştur.

2.3. İzin Kurullarının Oluşumu ve Toplantı Yöntemi

İzin kurulları, işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere üç kişiden oluşur. 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. (Yönetmelik Madde 15)

⁹¹YÜKSEL, Faruk, Zorunlu Olarak İzin Kurulu Bulunması Gereken İşyerleri ve Kurulun Çalışması, Vergici ve Muhasebeci Diyalog, Süryay Sürekli Yayınları, Sayı 323, Mart 2015, Sayfa.165-169, s.166

İzin kurullarının işçi temsilcisi üyelerinin ve yedeklerinin seçilmesi için yapılacak oylamaya ilişkin şartlar şu şekildedir;

1. Oylama işyerinde işçilerin en az yarısından bir fazlasının olduğu bir ortamda seçilmelidir. Yani salt çoğunluk aranır.
2. Açık oylama yapılır.
3. İşverence, seçilen üye ve yedekler işyerinde ilan edilir.
4. Herhangi bir nedenle eksilen asil veya yedek üye yerine aynı yöntemle üye seçilir. Ya da sendika temsilcileri tarafından seçim yapılır.

İşveren temsilcisi asil veya yedek üyesi de işveren tarafından seçilir.⁹²

İzin kurullarının toplantı usulleri şu şekildedir;

- İşveren temsilcisi kurula başkanlık eder.
- Asil üyeler kurul toplantısına katılamayacaklar ise başkan tarafından yedek üye toplantıya çağırılır.
- Kurul, başkanın çağırışı ile yıllık izin çizelgelerinin hazırlanması için iş saatleri içinde toplanır.
- Toplantıda alınan kararlar ve yapılan işler İzin Kurulu Karar Defterine yazılarak imzalanır.

Kurula, işveren temsilcisinin başkanlık etmesi tartışmalı olup, çoğunluk görüşüne göre, işçi temsilcisinin başkanlık etmesinin daha uygun olacağı yönündedir.⁹³

2.4. İzin Kurullarının Görev ve Yetkileri

Yönetmeliğin 16. Maddesine göre kurulun görev ve yetkileri şunlardır;

- a) İşçilercetalep edilen, işveren ya da işveren vekilince izin kuruluna iletilen izin isteklerine göre izin çizelgesi hazırlamak ve hazırladığı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak,

⁹²YÜKSEL, Faruk, Zorunlu Olarak İzin Kurulu Bulunması Gereken İşyerleri ve Kurulun Çalışması, s.167

⁹³YÜKSEL, Faruk, Zorunlu Olarak İzin Kurulu Bulunması Gereken İşyerleri ve Kurulun Çalışması, s.167, GÜNER, Erol, s.231

b) İzin çizelgelerini hazırlarken; işçilerin kıdemlerini, izni kullanmak istedikleri dönem için, içinde buldukları zorunluluk durumunu veya engellerini, işin aksamadan yürütülmesi gereğini de gözeterek ve aynı zamanda işçi sayısını göz önünde bulundurarak hazırlamak,

c) İşçilerin yıllık izin haklarıyla ilgili öneri ve şikâyetlerini inceleyerek varsa gerekli değişiklikleri yapabilmek adına görüşlerini işverene ve ilgili işçiye bildirmek,

d) Ücretli izinlerin daha verimli geçirilebilmesi adına kamp ve gezi düzenlemek, bu konuda alınabilecek olan tedbirleri araştırmak ve işverene bu konuda teklifte bulunmak.

İzin kurulunun çalışmaları için gerekli yer, eleman, araç ve gereçler işveren tarafından sağlanır. İzin kurulu, görevlerini yerine getirmek amacı ile iş saatleri içinde toplanır.⁹⁴

İşçilerin izin talepleri kurul tarafından değerlendirilir fakat izne çıkış tarihi konusunda son söz yine de işverenedir. İzin kurulları, izin çizelgelerini hazırlamadan önce işçiler tarafından yıllık ücretli izin istekleri bildirilir. Bildirimler, izin kullanılmak istenen zamandan en az bir ay önce ve yazılı olarak yapılmalıdır.

Yazılı talepler işçinin; adını soyadını, varsa sicil numarasını ve iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini içermelidir.

İzin çizelgeleri hazırlandıktan sonra işveren onayına sunulur ve ilan edilir. Çizelge de şu bilgiler bulunmalıdır:

1. İşçinin adı, soyadı
2. Sicil numarası
3. İşe giriş tarihi
4. Yıllık izne hak kazandığı tarih
5. İşyerindeki çalışma süresi
6. İzin günleri sayısı
7. Yol izni günü sayısı
8. İznin başlama tarihi
9. İznin sona ereceği tarih

⁹⁴ KURT, s.397

İzin çizelgelerinin izin kurulu tarafından hazırlanması işçilerin alacağı izin sürelerinin birbiri ile uyumlu olmasını sağlamaktadır. Ayrıca bu kurulun varlığı, işçi ve işveren arasına iletişimi kolaylaştırmakta ve işyerinde ki faaliyetin aksamasını önlemektedir. Öte yandan işyerinde disiplini sağlayacağı ve kurumsal bir kimlik oluşturacağı da aşikârdır. Bu sebeple kurulların oluşumu ve yönetmeliğe uygun işlemesi büyük öneme haizdir.⁹⁵

⁹⁵YÜKSEL, Faruk, Zorunlu Olarak İzin Kurulu Bulunması Gereken İşyerleri ve Kurulun Çalışması, s.169, GÜNER, Erol, s.233

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YILLIK İZİN ÜCRETİ

I. YILLIK İZİN ÜCRETİNİN HESAPLANMASI, ÖDENMESİ, FAİZİ, BORÇLUSU VE ZAMANAŞIMI

3.1.1. Genel Olarak Yıllık İzin Ücreti

Yıllık ücretli izin hakkının anayasal bir hak olduğundan bahsetmiştik. İşçinin sosyal yaşamına devam edebilmesi, bir yıllık çalışmanın ardından dinlenebilmesi açısından öngörülen yıllık ücretli izin hakkının izin ve ücret olmak üzere iki unsuru vardır.

Kanun koyucu, kanunda öngörmüş olduğu en az bir yıl çalışmış olma koşulunu sağlayan işçiye dinlenebilmesi için ücretli olarak verilmesi lazım gelen izin sürelerini 4857 sayılı kanunun 53. Maddesinde belirtmiştir. İşveren bu süreleri işçiye kullandırırken, uygulamada kanunda öngörülenden farklı olarak bazen ücret vermemektedir.

Bazen de ücret vermesine rağmen işçiye baskı uygulayabilmekte bu sebeplerle de işçi maddi kaygılar içinde yıllık ücretli izin hakkını kullanmamaktadır. Ya da işveren tarafından kullandırılmamaktadır. Kanun koyucu bu durumun önüne geçebilmek için koruyucu ilkeler öngörmüştür.

Bu ilkeler yukarıda da detaylı olarak bahsettiğimiz; izni kullanmanın zorunlu olması, yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilememesi, izinde çalışma yasağı, işçiye verilen diğer izinlerin yıllık izinden mahsup edilemeyeceği, izin hakkının bölünmezliği ilkeleridir.

4857 sayılı kanunun 57. Madde hükmü gereği işveren, yıllık iznini kullanan işçiye, o izin dönemine ilişkin ödemesi gereken ücreti, ilgili işçinin izne çıkmasından önce ve peşin olarak ödemek ya da avans vermek zorundadır.

Yine aynı madde gereği izin ücreti hesaplanırken çıplak ücret esas alınmalıdır. Yani bu ücret hesaplanırken, sosyal yardımlar, fazla çalışma ücretleri, prim, ikramiye gibi ek ücretler göz önünde tutulmaz.⁹⁶

⁹⁶ SÜZEK, s.863, KAPLAN-SENYEN, s.369, ÇELİK-CANİKLİOĞLU-CANBOLAT, s.700, Yargıtay 9. H.D. 10.09.2013 T., 21548/21723 E.K. (ÖZCAN, s.447)

Bunun yanında izne ayrılan işçiye, Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin aldığı bir karar gereği⁹⁷; işyerinde uygulanmakta olan TİS hükümleri ile karşılaştırılmış olması halinde, izin ücretinin yanı sıra izin yardımı da yapılabilir.

Bu madde hükmü, 1475 sayılı kanun ile bir değişiklik göstermeden aynen muhafaza edilmiştir.

İşçinin çıplak ücretini hesaplanırken, eğer işçi ücretini akort, komisyon ücreti, kara katılma veya yüzde esaslarına göre alıyor ise; işçinin son bir yıl içinde aldığı ücret fiili olarak çalıştığı gün sayısına bölünerek bulunacak ücret üzerinden hesaplanır.

Günlük ücretin hesabında kanunun 57/2. Maddesi gereği 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, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz. Burada sorun arz eden husus işverenin ücreti ödememesi veya izin hakkını kullandırmaması durumudur. Bu durumda işçinin eda davası ile alacağını talep hakkı olduğu veya tespit davası ile izin alacağını olduğunun tespitini isteyebileceği Yargıtay kararları ile sabittir.⁹⁸

Öte yandan, uygulamada işçiler, işlerini kaybetme korkusu ile bu davaları açmadıkları gibi maddi kaygılar sebebi ile de izin ücretinin ödenmemesi veya izin hakkının kullandırılmaması durumlarında sessiz kalmaktadır.

Nitekim DİSK ve İPSOS tarafından yapılan araştırmalar gösterdi ki, işçilerin dörtte biri yıllık ücretli izin haklarını kullanmamakta veya kullandırılmamaktadır.

Bu durumda, fesih tarihinden sonra kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür.⁹⁹ Burada yıllık ücretli izin alacağını zaman aşımı hususunda farklı görüşler mevcuttur. Bunu daha sonra detaylı olarak inceleyeceğiz.

3.1.2. Yıllık Ücretli İzin Alacağının Belirlenmesi ve Ödenmesi

Yıllık ücretli izin hakkı, işçinin iş sözleşmesi devam ederken ödenecek ise; o yıl hak kazandığı günlük çalışma ücreti üzerinden hesap edilerek ödenir.

⁹⁷Yargıtay. 7. Hukuk Dairesi, T. 08.06.2015, E. 2014/18295, K. 2015/11345, www.corpus.com.tr.

⁹⁸Yargıtay. 9. Hukuk Dairesi, Tarih. 08.11.2012, Esas 2010/25698, Karar 2012/36908 www.corpus.com.tr

⁹⁹T.C.YARGITAY22. HUKUK DAİRESİE. 2015/1616K. 2015/357T. 19.1.2015

Eğer, iş sözleşmesinin feshinden sonra ödenecek ise fesih tarihindeki ücretinin günlük hak kazandığı ücrete indirgenmesi sureti ile ödenecektir. Bu sebeple, yıllık ücretli izin alacağını işçinin çalıştığı dönemdeki hesabı ve fesihten sonra ki hesabı farklılık göstermektedir. Bu nedenle bu hususu iki ayrı başlık altında inceleyeceğiz.

3.1.2.1 İş Sözleşmesi Devam Ederken Yıllık İznini Kullanan İşçinin Ücretinin Hesaplanması

4857 sayılı kanununun 57. Maddesi gereği işveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği 21. Maddesi de 57. Madde hükmünü tekrar etmiş ve ayrıca ödenecek olan ücret belirlenirken; fazla çalışma karşılığı alınacak ücretler, prim, sosyal yardımın hesaba katılmayacağını düzenlemiştir. Bununla beraber işyerinin devamlı işçisi olup, normal saatler dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler de hesaba katılmayacaktır.

Yargıtay'ın kararlarında da bu hususu sıkça görürüz.

Bu hususta Yargıtay; işçinin çalışmasına devam ettiği sürece yıllık ücretli izin hakkını kullanmaksızın, bundan doğan izin ücretini talep edemeyeceğini belirtir.¹⁰⁰Nitekim bu durum işçinin dinlenmesi ve sosyal hayatı ile ilgilenmesi açısından öngörülen yıllık izin hakkının mahiyeti ile örtüşmektedir.

Uygulamada sıkça karşılaşılan sorunların başında, işverenin işçiye yıllık ücretli izin hakkını kullanmaması için baskı yapması veya işçiye o günler için belirlediği bir ücreti vermek sureti ile izin hakkını kullandırmaması durumları gelmektedir. İşverenin yıllık ücretli izin hakkını satın alması olarak tanımlanan ikinci durum bilhassa sıklıkla görülmektedir.

Bu durum, yıllık izin hakkının kullandırıldığı anlamı taşımamakla beraber yapılan bu ödemeler “avans” olarak değerlendirilmedi.

¹⁰⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 7.2.2000 Tarih, 18910/1062 E.K, SÜZEK, s.864

Nitekim 4857 sayılı kanununun 53. Maddesinde de iş ilişkisi devam ederken bu hakkın paraya dönüşmeyeceği açık bir şekilde hüküm altına alınmıştır.¹⁰¹ Bu hakkın ücret alacağına dönüşmesi için işçinin iş akdinin feshedilmiş olması lazım gelir.

Bu sebeple, iş ilişkisi devam ederken, işçi tarafından talep edilen veya işverence ödenen yıllık izin ücretinin, izin ücreti şeklinde sayılmayacaktır. Yargıtay'ın yerleşik kararları gereği, bu günlere ait ücret yasal faizi ile tekrar hesaplanarak, iş sözleşmesi sona eren işçiye ödenmesi gerekecektir.¹⁰²

İşverence, yıllık ücretli izin kullanılacak olan işçiye, izinden önce peşin verilecek ücret hesaplanırken öncelikle işçinin çıplak ücreti bulunmalıdır. Bu ücretin hesabında genel açıklamalar başlığı altında değindiğimiz üzere, fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, işçiye ödenen primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin yaptıkları bu işler dolayısıyla aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal Bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz. (İş Kanunu Madde 50.) Öte yandan işçiye ödenecek olan yıllık izin ücreti damga ve gelir vergisi ile sigorta ve işsizlik primleri kesilerek hesaplanmalıdır.¹⁰³

Burada belirtmekte fayda var ki, kısmi süreli çalışan işçiler açısından dayıllık izin ücreti de tam süreli çalışan işçi emsal alınarak hesaplanmalıdır. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 13. Maddesi gereği izine hak kazanmış olan, kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışan işçilerin yıllık izin süreleri ve ücretleri konusunda, tam süreli çalışan işçiler arasında bir ayrım söz konusu olamaz.

Aynı yönetmeliğin 21. Madde hükmü gereği de; kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışan işçilere; izin günlerine rastlayan çalışmaları gereken günlere ilişkin ücretleri, yıllık izin ücreti olarak ödenecektir.

Nitekim daha önce belirttiğimiz üzere, yıllık ücretli izin süresinin kısmi süreli çalışan işçi için hesabı tam süreli çalışan işçi gibi hesaplandığından, ücret de aynı esaslar çerçevesinde hesaplanacaktır.

¹⁰¹ Maddeye ilişkin Yargıtay kararları için bkz. ÖZCAN, s.441

¹⁰²Yargıtay. 9.Hukuk Dairesi, Tarih 13.03.2007, E.2006/37424, K.2007/6510<https://www.karartek.com.tr/#/anasayfa>

¹⁰³ÖZCAN, Durmuş, Uygulamalı İş Davaları Yargıtay 9-22 Hukuk Daireleri Kararları ve Öğretideki Görüşlerle, Yenilenmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s.879

İş kanunun belirlediği esasların TİS ile işçi lehine genişletilmesi mümkün olduğundan, TİS hükümleri ile yıllık ücretli izin hesabı yapılacak ücretin çıplak ücret değil giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanacağına kararlaştırılması mümkündür.¹⁰⁴

Yani, işçinin çıplak ücretine diğer ücret bileşenlerinden ek yardımlar, performans ücretleri ve sosyal yardımlar gibi ücret kalemlerinin eklenmesi mümkündür.

4857. sayılı kanunun 56. Maddesinde yıllık izin günleri hesap edilirken izin günlerine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılmayacağı düzenlenmiştir. Yani yıllık izin süresine bugünlerin rastlaması durumunda temel izin ücretine eklenmesi gerekmektedir.

Bilindiği gibi İş Kanunumuzda öngörülen birden fazla ücret belirleme yöntemi vardır. Bunlara örnek olarak, maktu ücret ile çalışan işçiler, saat başı ücret hesabı üzerinden çalışanlar, parça başı, komisyon, kara katılma veya yüzde usulü gösterilebilir.

Şimdi bu durumları detaylı olarak inceleyelim.

İşçi belirli bir ücret karşılığı çalışıyor ve bu ücret, belirli bir süre içinde işçinin örneğin hastalık izninde olduğu süreler için azalma veya artma göstermiyor ise uygulamada bu durum maktu ücret olarak kabul edilir. İşçinin maktu ücret olarak çalışması halinde, yıllık ücretli izin ücreti şu şekilde belirlenecektir;

1) Saat ücretine göre çalışan işçi açısından:

Saat başı işçinin aldığı ücret ile (eğer haftada altı gün çalışıyor ise) kanuna göre günlük çalışma süresi olarak belirlenmiş olan 7,5 saat çarpılır, bu tutar işçinin yıllık izin kullanacağı gün sayısı ile çarpılmak sureti ile işçiye izin öncesi ödenmesi lazım gelen tutar bulunur. Eğer işçi haftada beş gün çalışıyor ise hesap edilen günlük ücretin 9 saat ile çarpılması durumunda işçinin günlük ücreti bulunur.

2) Günlük ücret ile çalışan işçinin yıllık izin ücreti hesaplanırken ise günlük ücreti izin süresi ile çarpılır ve işçiye izin öncesi nakit ödenmesi lazım gelen tutar bulunmuş olur.

3) Haftalık ücret ile çalışan işçinin yıllık izin ücreti hesaplanırken, işçinin haftalık ücreti yediye bölünür ve günlük aldığı ücret bulunur. Ardından bu tutar işçinin izin süresi ile çarpılır ve ödenmesi lazım gelen tutar hesaplanmış olur.

¹⁰⁴ KAYSİ-GEZER, s.54

- 4) Aylık ücret ile çalışan işçinin yıllık izin ücreti ise şöyle hesaplanır; işçinin aldığı aylık ücret 30'a bölünerek bir gün için aldığı ücret hesaplanır. Ardından bu tatar izin süresi ile çarpılır ve izin öncesi peşin ödenmesi lazım gelen tutar hesap edilmiş olur.

Eğer işçi akort, komisyon ücreti, kara katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre veya tutar üzerinden çalışıyor ise, yıllık izin ücreti; son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanacaktır.¹⁰⁵

Yargıtay emsal oluşturan bir kararında tır şoförleri ile ilgili kat edilen mesafeye göre ödeme yapılması durumunda, ek ödemelerin yüksek miktarda olması sebebiyle; izin ücretinin asgari ücret üzerinden ödenmesinin hukuka uygun olmayacağını hüküm altına almış ve izin ücretine esas olacak ücretin, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmesi gereğini vurgulamıştır.¹⁰⁶

İşçinin çalıştığı sürede ücretine zam yapılması ile ilgili olarak 4857 sayılı kanun 57. Maddesinde işçinin son bir yıl içinde ücretine zam yapılması halinde, yıllık izin ücreti hesaplanırken; işçinin iznini kullandığı ayın başı ile zam yapılan tarih arasında işçiye ödenen ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi gerektiğini öngörmüştür.

İşveren bu yükümlülüklerini yerine getirmez ise, 4857 sayılı kanunun 108. Maddesi gereği idari para cezasına çarptırılacaktır.

Eğer işveren veya izni düzenlemeye yetkili kurul veya işveren vekili, izinleri kanunun 56. Maddesine aykırı olarak bölerse veya 57. maddenin üçüncü ve dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak öder ise hak ettiği izni kullanmadan iş akdi fesih olan işçinin bu izne ait ücretini ödemez veya 60. maddede belirtilen esas ve usullerine aykırı şekilde izni hiç kullandırmaz veya eksik kullandırır ise bu uygulamaya maruz kalan her işçi için ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası verilir.

¹⁰⁵ KAPLAN-SENYEN, s.369

¹⁰⁶“Tır şoförü olarak çalışan işçinin yıllık izin ücretinin asgari ücretten hesaplanacağı kabul edildiği takdirde işçinin anayasal temeli olan dinlenme hakkını tam olarak kullanabileceğinden söz edilemez. Yıllık izin ücretinde işçinin temel ücreti kullanılan izin süresine göre tam olarak ödenmelidir.

İzin süresince sefere çıkamayacağından söz edilerek sadece asgari ücret üzerinde yıllık izin hesabı yerinde olmaz.”, Yargıtay. 9. HD., 30.06.2011, E. 2009/17310, K. 2011/19792, KAYSİ-GEZER, s.56

İşçi, izin ücretini ödemezse faiz ödemesi söz konusu olacaktır. Faiz başlangıç tarihi işçinin izne çıktığı tarih olup kanunun açık hükmü sebebi ile ayrıca ihtar şartı aranmamalıdır. Ödenmeyen izin ücretine uygulanacak faiz oranı, izin ücreti geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmediğinden yasal faiz olarak uygulanacaktır.¹⁰⁷

3.1.2.1.1. Hak Kazanmadığı Yıllık Ücretli İznini Kullanan İşçinin İşyerinden Ayrılması Halinde İzin Ücreti Durumu

İşçinin, fiili çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıllık sürenin dolmasının ardından yıllık ücretli izine hak kazandığını ve bu sürenin dolmasından sonra iznini kullanabileceğini belirtmiştir.

Öte yandan işveren ve işçinin anlaşması halinde, işçinin hak kazanmadan yıllık ücretli iznini kullanmasına yasal bir engel bulunmamaktadır. Böyle bir durumda, yani işçi hak kazanmadan yıllık ücretli iznini kullanır ise işçinin gelecek izin hakkı, izin hakkının doğduğu tarihten itibaren hesaplanacaktır.

Peki, işçi hak kazanmadan izin kullanıp akabinde iş akdini fesheder ise işveren açısından durumun ne olacağına ilişkin iki görüş vardır.

Güner' e göre¹⁰⁸ birinci ihtimalde işveren, işçiden yazılı ve imzalı “izne hak kazanma tarihinden önce işten çıkması durumunda kendisine ödenen yıllık izin ücretini geri ödeyeceğine” dair bir taahhüt almalıdır.

Nitekim yine Güner'e göre bu durum 4857 sayılı kanunun 45. Maddesinde düzenlenen “Saklı Haklar” maddesine veya kanunun mahiyetine aykırı bir durum oluşturmamaktadır.

İkinci ihtimalde ise, işveren tarafından kullandırılmış olan bu iznin 4857 sayılı kanunun 55. Maddesinde öngörülen “işveren tarafından verilen diğer izinler” olarak değerlendirilmesidir.

¹⁰⁷ Yargıtay 7. H.D. 26.2.2016T., E.2015/44820, K.2016/4473, Çalışma ve Toplum 2017/1, s.226-228

¹⁰⁸ GÜNER, Erol, Hak Kazanmadığı Yıllık Ücretli izni Kullanan İşçi İşyerinden Ayrılırsa İşveren İşçiden İzin Ücretini Talep Edebilir Mi?, Mali Çözüm İki Aylık Mesleki Dergi, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Mart-Nisan 2011, Sayfa. 267-276, s.273

Fikrimce burada hakkaniyetli olan ilk ihtimaldir. Nitekim kanunun tanımadığı bir hak, işçi veya işveren ihtiyacı ile ortaya çıkabilecek bir durumda yine tarafların iradesi ile düzenlenebilmelidir. Öte yandan işçinin gereksiz zenginleşmesini önleyebilmek maksadı ile işverence taahhüt istenmesi de hakkaniyete uygundur.¹⁰⁹

3.1.2.2. İş Sözleşmenin Sona Ermesi Halinde Yıllık İzin Ücreti

İş akdinin devamı süresince, devredilemeyen ve vazgeçilemeyen şahsa bağlı bir alacak¹¹⁰ olarak karşımıza çıkan yıllık ücretli izin hakkının ücret alacağına dönüşmeyeceğini anlatmıştık. İşçi hak ettiği iznini kullanmadan iş akdi sona ererse, bu hak artık kullanılmayacak bir hak niteliğine haiz olacağından bu sürelerle ilişkin ücreti kendisine veya hak sahiplerine(mirasçıları) ödenir.

Yerleşik Yargıtay içtihatları gereği, işçinin izin süresinin hesabı; iznin hak edildiği dönemde yürürlükte olan yasaya göre yapılmalıdır. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi aldığı bir kararda işçinin hizmet süresince iki farklı yasanın yürürlükte olması ile ilgili olarak, her dönemin yürürlükteki yasa hükümleri çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini söylemiştir.¹¹¹ İş Kanunumuzun 59. Maddesine göre; iş sözleşmesinin, sona ermesi durumunda işçinin hak kazandığı veya kullanmadığı izin sürelerine ait ücreti, iş sözleşmenin sona erdiği tarihteki işçiye ödenen ücreti üzerinden işçiye veya hak sahiplerine ödenecektir¹¹². Burada önem arz eden husus da şudur ki; iş akdinin işçi veya işveren tarafından haklı veya haksız sebepler feshedilmiş olmasının bir önemi bulunmamaktadır. İş akdi fesih dışında herhangi bir sebeple yani belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolması, tarafların anlaşması, işçinin ölmesi gibi sebeplerle feshedilmiş olsa dahi işçinin hak kazanmış olduğu fakat kullanmadığı yıllık izin ücreti hak sahibine ödenecektir.¹¹³ Böylece işçinin ölümü ile iş sözleşmesinin sona ermesinde

¹⁰⁹ Benzer fikir için BKNZ. ARIOĞLU-KAYA, s.93

¹¹⁰ SÜZEK, s.864

¹¹¹ Yargıtay 9. H.D.22.09.2009 tarih 19798/33136 E.K., ÖZCAN, Durmuş, Uygulamalı İş Davaları Yargıtay 9-22 Hukuk Daireleri Kararları ve Öğretideki Görüşlerle, Yenilenmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s.883

¹¹² "...iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretin sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinde kendisine veya hak sahiplerine ödeneceği..." şeklinde hüküm kurulmuştur. (T.C. Ankara BAM 8. H.D. Esas No: 2019/752 Karar No: 2019/695 Tarih: 15/03/2019), Özel Arşiv

¹¹³ SÜZEK, s.854, ÇELİK-CANIKLIOĞLU-CANBOLAT, s.700

işçinin kullandırılmayan izin ücretlerinin mirasçılara ödenip ödenmeyeceği hakkında doktrindeki görüş ayrılığı sona ermiştir. Belirtmekte fayda var ki, madde hükmü gereğiyle iş sözleşmesinin bildirimli veya bildirimsiz feshedilmiş olmasının da farkı bulunmamaktadır.

İşçi ve işveren sıfatının birleşmesi sebebi ile iş akdinin sona ermesi durumunda da, işçi sıfatı ile hak kazanmış olduğu yıllık ücretli izin alacağı baki sayılmakta ve kişi her ne kadar o tarihten itibaren işveren dahi olsa, kazanmış olduğu yıllık izin ücretini alma Nitekim kanun “herhangi bir sebeple son bulması” ibaresini kullanmış olduğundan aksi bir yorum mümkün görünmemektedir.¹¹⁴Yargıtay bir kararında, “...yıllık ücretli izin hakkı, izin ücretine iş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından feshi, ölüm ya da emeklilik durumunda ücrete dönüşür” Şeklinde hüküm kurmuştur. (Yargıtay 9. H.D. 23.11.2003- E.10839/K.22571) ¹¹⁵

İşçinin ölümü halinde hak kazanmış olduğu ve kullanmadığı yıllık ücretli izin hakkına ilişkin ücret talebi mirasçılara geçmektedir.

Madde hükmüne göre dikkat etmemiz gereken bir diğer husus sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden hesaplanacak yıllık izin ücretinin hak sahibine ödenmesi gereğidir. İşçinin yıllık ücretli izin sürelerinin TİS ile iş sözleşmesi veya işyeri uygulaması ile kanunda öngörülen asgari sürelerin üzerinde belirlenmesi durumunda, bu süreler göre yıllık ücretli izne hak kazanmış fakat kullanılmadan iş sözleşmesi sona ermiş olan işçinin yıllık izin ücreti, sözleşme ile belirlenen ve kullanılmayan izin süreleri üzerinden hesaplanır.¹¹⁶

Ücret her ne kadar işçinin fesih tarihinde ki ücretine göre hesaplanacak olsa da, hesaplama yaparken; yıllık ücretli izine hak kazanılan kıdem süresi üzerinden gün hesap edilecek fakat gün başına hesap edilecek ücret işçinin son ücreti olacaktır.

İşyerinin devri halinde yıllık izin ücreti alacağından, önceki işverenin yanında çalışılan süreler de hesaplanmak sureti ile devralan işveren de sorumlu olacaktır.

¹¹⁴ ERTAN, Emre, İş Sözleşmesinin İşçi ve İşveren Sıfatının Birleşmesiyle Sona Ermesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 2017, Sayı 38, Sayfa 71-87, https://www.mess.org.tr/media/files/6790_9EDHGY9CCsicil_38.pdf , s.84

¹¹⁵ KAPLAN-SENYEN, syf.369

¹¹⁶ SÜZEK, s.864

3.1.3. Yıllık Ücretli İzin Kayıt Belgesi Tutulması

Yıllık ücretli izin kaydının işverence tutulması, yönetmelik ve 4857 sayılı kanunun ilgili maddeleri ile hüküm altına alınmış bir zorunluluktur. İlgili yönetmeliğin 20. Maddesi gereği işveren; işçilerinin izin durumlarını gösteren, izin kayıt belgesini tutmak zorundadır. İzin kayıtları işverence, bütün işçilerinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenlediği izin defteri veya kartoteks sistemiyle takip edebilir.

4857 sayılı kanunun 56. Maddesine göre işverenin, kendi emir ve talimatına bağlı işçilerinin yıllık ücretli izinlerini gösteren izin kayıt belgesi tutma zorunluluğu vardır.

Yargıtay'ın birçok kararında görüleceği üzere, yıllık ücretli izin kaydının tutulması açısından bir işyerinde hem işverenin hem işveren vekilinin hem de varsa personel müdürlerinin sorumluluğu olduğunu belirtmiştir. Bu sebeple, bu sorumluluğa haiz kişilerin yıllık izin hakkı olmadığı yönünde kararlar vardır¹¹⁷.

Buna karşın yine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin aldığı bir kararda, işçi genel müdür de olsa, iznin kullandırıldığına ispatı işverencedir demiş ve genel müdür olması sebebi ile izin alacağını reddeden ilk derece mahkemesinin bu yöndeki kararını bozmuştur.¹¹⁸

Uygulamada bu konuda bir karışıklık olduğu aşikârdır.

Bu noktada, kanuna hâkim olan işçi lehine yorum ilkesinden biraz uzaklaşarak; kayıtlara ulaşma yetkisi olan işveren vekilleri hususunda işveren lehine yorum yapılmasının hakkaniyete daha uygun olacağı görüşümdedir.

Tutulması zorunlu olan kayıtlar, işçinin imzasını taşımali ve yazılı olmalıdır. Yönetmelik gereği, yıllık izne ilişkin kayıtlar, izin defteri veya kartoteks sistemi vasıtasıyla da tutulabilir.

¹¹⁷ "Genel müdür –personel müdürü gibi üst düzey yöneticilerin izinlerinin defterde gösterilmediği için, yıllık ücretli izin parasına hak kazanamayacağı yerleşik Yargıtay uygulaması olduğundan ve davacının personel müdürü olarak görev yaptığı da dikkate alındığında, yıllık ücretli izin alacağı talep hakkı bulunmadığı anlaşılmıştır..." Yargıtay 9. HD., 21.06.2010, E. 2008/27000, K.2010/19572.
<https://www.corpus.com.tr/>

¹¹⁸Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 28.09.2006 Tarih, 23167/25206 E.K.,ÖZCAN, Durmuş, İş Hukukunda İşçilik Alacakları, Adalet Yayınları, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara,2015, s.481

İşçi sayısı fazla olan işyerlerinde bu kayıtların dijital ortamda tutulması durumu söz konusu ise de, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu uyarınca güvenli elektronik imza vasıtasıyla elektronik ortamda imzalanması gerekmektedir.

Yine Yargıtay 9. H.D. tarafından alınan bir kararda, imzasız sunulan yıllık ücretli izin kayıtlarının karara esas alınmaması gerektiği hususu belirtilmiştir.¹¹⁹

Öte yandan, hiç izin kaydı tutulmamış bir işyerinde uzun süreli çalışması olan işçinin yıllık izinleri hususunda ne yapılması gerektiği Yargıtay'ca belirlenmiştir. Buna göre işçinin uzun yıllar hiç yıllık izin kullanmadan çalışması hayatın olağan akışına aykırı bulunmaktadır. Bu gibi durumlarda, işçinin yemin ettirilmek sureti ile davanın bu konuda aydınlatılması gerekir.¹²⁰

Yıllık izinler hususunda asıl işveren ve alt işverenin birbirlerine karşı yükümlülükleri vardır. Bu konuya kısaca değinmek gerekir ise; asıl işveren, alt işveren işçilerinin yıllık ücretli izin sürelerini kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmekle ve hak kazandıkları yıl sonrasında, kanuna göre kullanmaları gereken yıl içinde, kullanılmasını sağlamakla yükümlüdür. Alt işveren de tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.

3.1.4. Yıllık Ücretli İzin Alacağına Uygulanacak Faiz

Yıllık ücretli izin alacağının ne zaman ödeneceği kanunda ve yönetmelikte aynı şekilde düzenlenmiş ve izin dönemine ait ücretinve ödenmesi izin dönemine rastlayan diğer ücret ve bu nitelikteki hakların işçi izine çıkmadan önce peşinya da avans olarak ödemek zorundadır. (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Madde 21) Fakat bu ücretin zamanında ödenmemesi durumunda ne gibi bir yol izleneceği, faizin ne olacağı hususunda açık bir hüküm bulunmamaktadır.

¹¹⁹“...davacının yıllık izin kullanımına ilişkin imzasız da olsa listeler de sunulduğundan, kartlı sistemin doğruluğu araştırılmadan...davanın aydınlatma yükümlülüğü kapsamında davacının isticvap edilerek hangi yıllarda ne kadar izin kullandığının belirlenip, buna göre izin alacağının tespiti gerekirken eksik araştırma ile sonuca gidilmesi hatalıdır.” 9. Hukuk Dairesi 2017/5884 E., 2017/17830 K."İçtihat Metni", <https://www.karartek.com.tr/#/anasayfa>

¹²⁰“Somut uyuşmazlıkta, davacının, davalı işyerinde çalıştığı 12 yıl 2 ay 24 gün süresince hiç yıllık izin kullanmamış olduğu iddiası hayatın olağan akışına aykırıdır. Mahkemece davanın aydınlatılması ödevi çerçevesinde davacı asilin çalışma süresi boyunca kaç gün yıllık izin kullandığı konusundaki beyanı alınıp sonucuna göre Yıllık Ücretli İzin alacağı hesaplanması gerekirken, yazılı şekilde eksik inceleme ile verilmiş olan karar usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.”22. Hukuk Dairesi 2015/23028 E., 2017/30265 K. <https://www.karartek.com.tr/#/anasayfa>

Biz, çalışırken ödenecek yıllık izin ücreti ve iş akdi sona erdikten sonra ödenecek yıllık izin ücreti olmak üzere iki başlık altında bu durumları inceleyeceğiz.

3.1.4.1. Çalışırken Peşin Veya Avans Olarak Ödenecek İzin Ücreti Faizi

Yukarıda, yıllık ücretli izin hesaplamasını anlatırken bu konuya kısaca değinmiştik. Şimdi biraz daha ayrıntılı inceleyeceğiz.

Yönetmelik ve kanun gereğince, işçinin iş akdi devam ederken yıllık izin ücreti ödenecekse, işçi izne çıkmadan önce avans veya peşin olarak ödemek zorunluluğu vardır. İşveren bu ödemeyi yapmaz ise, faiz söz konusu olacaktır.

İşçinin iş akdi devam ettiği için faiz başlangıç tarihi için ayrıca ihtar şartı aranmaması gerektiği görüşündeyim. Nitekim işçinin izne çıktığı tarihte alacağı kanun gereği muaccel hale gelmiştir.

Uygulanacak faiz konusunda da, bu alacak iş akdi devam ederken bir nevi ücret alacağı sayılabileceğinden bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı olmalıdır.

3.1.4.2. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Halinde Yıllık İzin Ücreti Faizi

İş akdinin herhangi bir neden ile sona ermesi halinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin hakkı artık ücret alacağına dönüşecektir.

Burada, iş akdinin devamı sırasında uygulanandan daha farklı durumlar mevcuttur. Doktrin ve Yargıtay gerek bu alacağın faiz oranı hususunda gerekse temerrüt şartlarında farklı görüşlere sahiptir. İş akdinin sona ermesi ile işçinin hak edip de kullanmadığı yıllık ücretli izin alacakları, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden (temel ücreti yani fazla çalışma ücretleri, sosyal yardımlar, prim, ikramiye vb. ücretler hesaba katılmadan) kendisine veya hak sahiplerine ödenecektir.

Burada yasa koyucu, akdin feshi ile izin alacağıın parasal bir alacağa dönüştüğünü kabul etmiştir.¹²¹

Önem arz eden husus, sadece son dönemdeki yıllık ücretli izin hakkı değil; zamanaşımı göz önünde bulundurulmak kaydı ile hak kazanıp da kullanmadığı bütün izin ücretlerinin talep edileceğidir.

Faiz başlangıç tarihi nasıl hesap edilirken kanunun açık hükmü gereği, işçinin herhangi bir sebep ile iş akdinin sona erdiği tarih; faiz başlangıç tarihi olarak kabul edilmeli ve temerrüt için ayrıca ihtar şartı aranmamalıdır.

Doktrinde bir görüş, ihtar şartı aranmamalıdır derken¹²²Yargıtay'ın aksi yönde kararları mevcuttur. 9. Hukuk Dairesi bir kararında ihtarname gönderilmesiyle işverenin temerrüde düşürüldüğünü kabul etmiştir.¹²³

Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi başka bir kararında "...İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıç tarihi bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir."¹²⁴Şeklinde hüküm kurmuştur. Eğer, işçi tarafından ihtar çekilmez ise ve dava açılırsa, temerrüt tarihi davanın açıldığı tarih olacaktır. Yıllık ücretli izin alacağıın bir kısmı saklı tutularak kısmi dava olarak acırsa da, saklı tutulan kısım için faiz başlangıç tarihi davacı tarafından davanın ıslah tarihi olacaktır. Faiz oranı hususunda doktrinde bazı yazarlar mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanması gerektiğini düşünmektedirler¹²⁵.

Nitekim Yargıtay; ulusal bayram ve genel tatil ücretlerine ilişkin veya fazla mesai alacağına ilişkin faizin, mevduata uygulanan en yüksek banka faiz oranı ile hesaplanması gerektiği yönünde karar vermektedir. Buna karşın, yıllık ücretli izin alacağına ilişkin faiz oranı hususunda yasal faiz oranı uygulanması gerektiği yönünde hüküm kurulmaktadır.

¹²¹ SÜZEK, s.864

¹²²TULUKÇU, s. 391

¹²³ 9. Hukuk Dairesi - 2015/10204E - 2017/9645E 2017/9645 K. "İçtihat Metni"

<https://www.karartek.com.tr/#/anasayfa>

¹²⁴ÖZDEMİR, Cumhuriyet, Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Kanunu Rehberi, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, s.579

¹²⁵KAYA ARIOĞLU, syf.99, TULUKÇU, s. 391

Örneğin Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir kararında¹²⁶; Yıllık ücretli izin alacağına dava dilekçesinde talep edilen kısmı için dava tarihinden, gerikalan kısmı için işe başlama tarihinden itibaren kanuni ödenmesine karar vermiştir.

UBGT ve fazla mesai alacağı için ise, dava dilekçesinde talep edilen kısım için dava tarihinden; ıslah talebine konu olan kısım için ise ıslah tarihinden itibaren bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı ile ödeneceğine karar vermiştir.

Yine Yargıtay bir kararında, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gerekli izin ücretini, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmemiş ve 4857 sayılı kanunun, 34. Maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilemeyeceğini vurgulamıştır. Bu sebeple, izin ücreti için uygulanması gereken faiz, yasal faizdir.¹²⁷

Öte yandan, faiz oranının TİS ile veya taraflar arasında yapılacak sözleşme ile işçi lehine olarak genişletilebileceğinin kabulü gerekmektedir.

3.1.5. İşe İade Davası Açılması Halinde İşçinin Yıllık İzin Ücretinin Hesabına Esas Olan Son Ücretin Belirlenmesi

İşverenin, işçiyi haksız olarak işten çıkarması durumunda, işçinin 4857 sayılı kanunun 20. Maddesine dayanarak açtığı dava uygulamada her ne kadar işe iade davası olarak biliniyor olsa da, aslında işveren feshinin haksızlığının tespiti davasıdır.¹²⁸ 4857 sayılı kanunun 18. Maddesi gereğince, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı ay kıdemi olan bir işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi geçerli bir sebebe dayanmalıdır.

Geçerli sebep olarak; işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepleri gösterilmiştir.

¹²⁶22. Hukuk Dairesi 2015/7210 E. , 2016/12553 K. "İçtihat Metni" <https://www.karartek.com.tr/#/anasayfa>

¹²⁷Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, (E. 2008/34982, K. 2010/27914 –T. 07.10.2010) , ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Kanunu Rehberi, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, s.579

¹²⁸SÜZEK, s.633

İşverence iş sözleşmesinin geçerli bir sebebe dayandırılmadan feshedildiğini öne süren işçi kanununun 20. Maddesine göre, iş sözleşmesinin feshinin kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.

İş güvencesi hükümleri çerçevesinde değerlendirilen bu dava, işverenin işçiyi işe başlatmasını zorunlu kılmak maksatlı değildir. İşveren, bu dava ile feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde işçiye, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ilişkin dört aya kadar ücretini ve diğer haklarını ödeyerek işçiyi işe başlatmaktan imtina edebilir.

Öte yandan, işçinin iyi niyet kuralları ve eşit işlem borcuna aykırı davranan işveren nezdinde çalışmaya dönmek istememesi de ihtimal dâhilindedir.

4857 sayılı kanunun ilgili 21. Maddesi gereği iş sözleşmesi feshedilirken, işverence haklı sebep gösterilmez veya sebebin geçersizliği mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek, feshin geçersiz olduğuna karar verilir ise, işverence, işçi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçi, işe başlatılmak için işverene başvurur fakat işveren bir ay içinde işe başlatmazsa, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödeyecektir. Mahkemece veya özel hakemce verilen kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı süre için en fazla dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. Ödenecek olan tazminat veya ücret ve haklar, dava tarihinde işçinin aldığı ücret üzerinden ödenecektir.

Yıllık izin ücreti hususunda, işçinin dava süresince iş akdi askıda kalacağından bu ücretini talep edemeyecek eğer davayı kazanır ve işe başlatılır ise, iş akdi feshedilmemiş gibi olacağından, yıllık izin alacağını talep edemeyecektir.¹²⁹ İşçinin davayı kazanıp, işverene başvurmasına rağmen yasal olarak işe başlatılmak için öngörülen bir aylık süre içinde işçiyi işe başlatmaz ise, fesih tarihi işe başlatmama anı olacağından, izin ücretinin hesabında işçinin işe başlatılmadığı tarihte alması gereken ücret dikkate alınacaktır.¹³⁰

¹²⁹ KAYSİ-GEZER, s.65

¹³⁰Yarg. 9. HD, T.18.01.2012 E. 2009/35351, K. 2012/724, ÖZCAN, Durmuş, Uygulamalı İş Davaları Yargıtay 9-22 Hukuk Daireleri Kararları ve Öğretideki Görüşlerle, Yenilenmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, syf.882, ARIOĞLU-KAYA, s.97

İşçinin, işe başlatılmamasının kesinleştiği tarihten itibaren: 4 ay daha çalışma süresine eklenecek ve o ücret göz önüne alınarak yıllık ücretli izin alacağı hesap edilip; önceki hesaplanan ücretten mahsup edilecektir.¹³¹

Bu karardan hareket ile işçinin işe iade davasını ve yıllık ücretli izin alacağına ilişkin ücret alacağı davasını aynı anda açması durumunda, ücret alacağına ilişkin davanın, işe iade davasını beklemesi gerektiği sonucuna varıyoruz.

İşverenin, talebe rağmen işçiyi işe başlatmadığı durumda yıllık ücretli izin alacağının fikrimce dört aylık süre için talep edilmesi hakkaniyetlidir. Nitekim kanun da işçinin işe başlatılmaması durumunda dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödeneceğini hüküm altına almıştır.

3.1.6. Yıllık Ücretli İzin Alacağında Zamanaşımı

Yıllık ücretli izin alacağına ilişkin zamanaşımı sürelerini iki başlık altında inceleyeceğiz. Çalışırken peşin veya avans olarak ödenecek izin ücreti zamanaşımı ve iş sözleşmesinin sona ermesi halinde yıllık izin ücreti zamanaşımı olmak üzere.

Uygulamada işçilerin, iş akdi devam ederken yıllık ücretli izin haklarını talep ettikleri pek rastlanan bir konu değildir. Öte yandan, iş akdinin feshinin ardından yıllık ücretli izin hakkının hangi zamanaşımı süresine tabi olduğu hususunda farklı kararlar mevcuttur. Şimdi bu kararları daha detaylı inceleyeceğiz.

¹³¹ÖZCAN, Durmuş, Uygulamalı İş Davaları Yargıtay 9-22 Hukuk Daireleri Kararları ve Öğretideki Görüşlerle, Yenilenmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s.888
“...Yıllık izin ücreti alacağı, işçinin işe iade davası sonucunda işe başlatılmaması yoluyla gerçekleşen fesih tarihindeki ücret üzerinden hesaplanmalıdır... mahkemece geçersiz sayılan fesih tarihindeki ücret üzerinden yıllık ücretli izin alacağının hesaplanması usul ve yasaya aykırı olup...” (Yargıtay 22. H.D., 24.05.2013 T., 23213/12210 E.K.) <https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay>

3.1.6.1. Çalışırken Peşin Veya Avans Olarak Ödenmesi Gereken İzin Ücreti İçin Zamanaşımı

Bu başlık altında öncelikle yıllık ücretli izin alacağıının muaccel olduğu tarihi daha sonra zamanaşımı süresini inceleyeceğiz. Nitekim muacceliyet tarihinde bir tartışma konusu olmazken, zamanaşımı hususunda farklı görüşler mevcuttur. İş akdinin devamında, işçinin yıllık ücretli izin alacağı için muacceliyet cezbedecek süre, işçinin izne çıktığı tarihtir.

Kanunun açık hükmü gereği, işverence, işçinin izne çıktığı tarihte bu süreye ilişkin ücret kendisine peşin veya avans olarak ödeneceğinden, söz konusu miktar ödenmediği takdirde borç muaccel olmuş sayılacaktır. İşçinin iş akdi devam ederken, ödenmesi gerekip de ödenmeyen yıllık ücretli izin alacağıının mahiyeti ile ilgili farklı görüşler mevcuttur. İzin alacağıının, iş akdinin feshi ile parasal bir alacağa dönüştüğü istikrar kazanmış bir görüştür ki bunu birazdan inceleyeceğiz. Öte yandan, iş akdi devam ederken söz konusu alacak işçinin parasal bir alacağı olmayıp kanunun mahiyeti gereği bir dinlenme hakkıdır.¹³²

Bu sebeple, iş sözleşmesi devam ederken işçi hak kazandığı halde kendisine ödenmeyen izin ücretleri zamanaşımına uğramayacaktır.

Öte yandan bir görüşe göre ise, bu alacak bir dinlenme hakkından doğan parasal bir alacak olarak kabul edilmeli ve bu sebeple, ücret alacaklarına ilişkin beş yıllık zamanaşımı süresi uygulanmalıdır.¹³³

Fikrimce, iş akdinin devamı boyunca yıllık ücretli izin alacağı parasal bir alacak olarak değerlendirilmemelidir. Bu sebeple, işçi bu hakkını iş sözleşmesi devam ederken her zaman talep edebilmelidir. Nitekim uygulamada işçi işini kaybetmekten korktuğundan bu alacağını talep etmemekte, iş barışı bozulmasın diye bu konuda sessiz kalmaktadır. İşçinin, sözleşmenin devamı süresince bu alacağını talep hakkının zamanaşımı süresine tabi tutulması durumunda işçinin aleyhine bir yorum yapmaktan farkı kalmayacaktır.

¹³²KAPLAN SENYEN, E. Tuncay; 2018, Bireysel İş Hukuku, Gazi Yayınevi, Yenilenmiş 9. Baskı, Ankara, s. 397

¹³³ AKYIĞIT, s.381

3.1.6.2. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Halinde Yıllık İzin Ücreti Zamanaşımı

4857 sayılı kanun öncesi, 1475 sayılı Mülga İşKanununun 56.maddesinde işçinin hak kazandığı fakat kullanmadığı yıllık izin süresi için ödenecek ücretin, iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde akdin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden işçiye ödenecektir hükmü düzenlenmişti. Madde de zamanaşımı süresinin ne zaman işlemeye başlayacağına dair herhangi bir hüküm yoktu.

İş kanunumuzun 59. Maddesi sözleşmesinin sona ermesi halinde yıllık ücretli izin hakkına ilişkin zamanaşımını düzenlemiş iş sözleşmesinin, sona ermesi halinde işçinin hak kazandığı fakat kullanmadığı izin sürelerine ait ücreti, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden ödeneceğini ve ücrete ilişkin zamanaşımının iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlayacağını düzenlemiştir. Yani, yürürlükteki kanun gereği iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren izin alacağına ilişkin zamanaşımı süresi başlayacaktır.

Zamanaşımının ne zaman başlayacağı konusu 1997 yılı öncesinde doktrinde tartışmalı idi.

Yıllık ücretli izin alacağının, genel kural gereği alacağına hak kazanıldığı dönemde mi zamanaşımının başlayacağı ya da iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra mı zamanaşımı süresinin başlayacağı hususu net değildi.

Yargıtay tarafından ise zamanaşımının başlangıcı olarak hakkın doğduğu tarih kabul edilmişti. 1997 yılı sonrası bu konuda, iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından zamanaşımı süresinin başlayacağı hususu istikrar kazanmış ve nihayet yasal dayanak kazanmıştır¹³⁴.

Öte yandan, zamanaşımı süresi de 7036 sayılı 12.10.2017 kabul tarihli İş Mahkemeleri Kanunu öncesi tartışmalı idi. Bu kanun ile tartışmalar giderilmiştir fakat öncelikle bu karışıklığın sebebini inceleyeceğiz.

Zamanaşımı hususunda farklı kararlar çıkması temelde iş akdinin feshinden sonra, izin alacağının mahiyetinin ne olacağından ileri gelmektedir.

¹³⁴ÇELİK-CANIKLIOĞLU-CANBOLAT, s.703

İş kanununun 59. Maddesi gereği, işçinin yıllık ücretli izin alacakları, akdin feshinin ardından ücret alacağına dönüşmektedir. Bu sebeple, yine 4857 sayılı kanunun 32. Maddesinin son fıkra hükmü gereği ücret alacaklarında beş yıllık zamanaşımı süresi uygulanmaktadır. Bu itibar ile işçi akdin feshinin ardından beş yıl içinde yıllık ücretli izin alacaklarını talep edebilecektir. Bu görüşe karşılık, Yargıtay'ın bir görüşüne göre ise, yıllık ücretli izin alacağı dönemsel bir nitelik taşımadığından 6098 sayılı kanun gereği, on yıllık genel zamanaşımına tabidir.¹³⁵ On yıllık zamanaşımına tabi tutulan yıllık ücretli izin alacağı, bu görüşe göre; tazminat niteliğinde değerlendirilmesinden ileri gelmektedir.

Diğer yandan 22. Hukuk Dairesi yıllık izin hususunda zamanaşımının beş yıl olduğu yönünde karar almaktadır. 6098 sayılı kanun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren izin alacağına ilişkin zamanaşımı konusunda istikrara varılmıştır.

9. Hukuk Dairesi 2016/3451 E., 2017/21819 K. Sayılı kararında 6098 sayılı yasanın 147. Maddesi gereği dönemsel nitelikteki alacakların beş yıllık zamanaşımına tabi olacağı hüküm altına alınmıştır.¹³⁶

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 31.05.2016 tarih ve 2016/9306 E ve 2016/12844 K kararında yıllık ücretli izin alacağına uygulanacak olan zamanaşımı süresinin ne olacağı tartışılmıştır.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin yerleşik uygulamasına göre Eski Borçlar Kanunu' nun yürürlükte olduğu dönemde doğan yıllık ücretli izin alacağı ise 5 yıllık zamanaşımına tabi olup, 6098 Sayılı Borçlar Kanununun yürürlük tarihi olan 01.07.2012 tarihinden sonra doğan ücret benzeri dönemsel edim niteliğinde olmayan yıllık ücretli izin alacağı 10 yıllık zamanaşımına tabidir.¹³⁷

¹³⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih 4.11.2013, 37676/28077 E.K., SÜZEK, s.866

¹³⁶“4857 sayılı Kanundan daha önce yürürlükte bulunan 1475 sayılı Yasada ücret alacaklarıyla ilgili olarak özel bir zamanaşımı süresi öngörülmediği halde, 4857 sayılı İş Kanununun 32/8 maddesinde, işçi ücretinin beş yıllık özel bir zamanaşımı süresine tabi olduğu açıkça belirtilmiştir.

Ancak bu Kanundan önce tazminat niteliğinde olmayan, ücret niteliği ağır basan işçilik alacakları ise 818 sayılı Borçlar Kanununun 126/1 maddesi uyarınca beş yıllık zamanaşımına tabidir. 01.06.2012 tarihinden sonra yürürlüğe giren 6098 Sayılı TBK.'un 147. Maddesi ise ücret gibi dönemsel nitelikte ödenen alacakların beş yıllık zamanaşımına tabi olacağını belirtmiştir.”

¹³⁷ <https://www.isveiscidavalari.com/yillik-ucretli-izin-alacagi-zamanasimi-suresi.html>

Fikrimce bu görüş yanlıştır. İş akdinin feshi ile parasal alçağa dönüşen yıllık ücretli izin, ücret alacağı olarak değerlendirilmeli ve faiz oranı olarak bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanmalı, bununla beraber beş yıllık zamanaşımına tabi tutulmalıdır.

Öte yandan, 7036 sayılı kanun öncesi de doktrinde baskın görüş yıllık ücretli izin alacağına ilişkin zamanaşımının beş yıl olduğu görüşündedir.¹³⁸ 12.10.2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu bu aykırılıklara bir son vermiş ve 4857 sayılı kanuna EK-3. Maddeyi getirerek durumu nihayete kavuşturmuştur. Başlığı zamanaşımı süresi olan madde hükmü ile iş sözleşmesinden kaynaklanmak şartıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti tazminatların zamanaşımı süresi beş yıl olarak belirlenmiştir.

Yürürlüğe giren bu değişiklik ile uygulanacak zamanaşımı süresi artık beş yıl olup, bu konuda kararlar bu tarih itibari ile istikrar kazanmıştır. İşçi, iş akdini sonlandırmasının ardından bu beş yıllık süre içinde açarsa, davacının bütün çalışmasına göre kullanmadığı izinlere ait tüm alacağı hüküm altına alınabilir.¹³⁹

12.10.2017 tarihinde yürürlüğe giren EK-3 maddesinden sonra alınan bir BAM kararı şu şekildedir;

“4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinde, iş sözleşmesinin feshi halinde kullanılmayan izin sürelerine ait ücretlerin, son ücret üzerinden ödenmesi gerektiği kurala bağlanmıştır. İş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu sebeple zamanaşımı da iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar. Mülga 1475 sayılı Kanunda ücret alacaklarıyla ilgi olarak özel bir zamanaşımı süresi öngörülmediği halde, 4857 sayılı Kanunun 32/8 maddesinde, işçi ücretinin beş yıllık özel bir zamanaşımı süresine tabi olduğu açıkça belirtilmiştir. Davalı vekili yasal süresi içinde zamanaşımı definde bulunmuştur. Bu dosya yönünden yıllık izin ücreti alacağı zamanaşımına uğramamıştır.” (T.C. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. H.D. Dosya No: 2019/683 Karar No: 2019/576 Tarih: 14/03/2019)¹⁴⁰

¹³⁸KAPLAN SENYEN, E. Tuncay; 2018, Bireysel İş Hukuku, Gazi Yayınevi, Yenilenmiş 9. Baskı, Ankara, s.398 , SÜZEK, s.866

¹³⁹BOZKURT, Argun, İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi, Ankara Barosu Dergisi, Yıl 68, Sayı2010/2, Ankara, 2010, Sayfa 191-206, s.202

¹⁴⁰Özel Arşiv

3.1.7. Yıllık Ücretli İzin Ücretinin Sorumlusu

Kanun gereği, işçinin yıllık ücretli izin alacağına ilişkin alacaklı, işçi ve işçinin mirasçıları iken borçlu işverendir. Öte yandan uygulamada, işyerinin devri, alt işverenlik veya geçici iş ilişkisi gibi durumlar ortaya çıktığında bu ücretin kimden talep edilebileceği durumu tartışmalıdır. Şimdi kısaca bu durumlara değineceğiz.

3.1.7.1. İşyeri Devrinde

İşyerinin devri 4857 sayılı kanunun 6. Maddesinde incelenmiştir. Maddeye göre; işyeri devri bir hukuki işleme dayanarak yapılmalı ve devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçmelidir.

Daha önce, işyerinin devri durumunda, yıllık ücretli izin için hesap edilecek bir yıllık sürenin, her iki işveren yanında çalışılan sürelerin toplanarak hesaplanacağını söylemiştik. Bu doğrultuda, işçinin bir yıllık süresi dolduğunda veya devam eden kıdem süresinde hangi işverenin emir ve talimatına bağlı olarak çalışıyor ise, izin alacağının borçlusu o işverendir.

Uygulamada sorun yaratan husus, işyerinin devri sırasında muaccel olan fakat işveren tarafından ödenmeyen yıllık izin alacağını kimin ödeyeceğidir.

Yine kanunun 6. Maddesi bu duruma açıklık getirmiş devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan ötürü devreden ve devralan işverenin birlikte sorumlu olacağını düzenlemiştir. Devreden işverenin sorumluluk süresi devir tarihinden itibaren iki yıldır.

İşyerinin devri sırasında iş sözleşmesi sona eren işçinin, yıllık ücretli izin alacağından devreden işverenin mi devralan işverenin mi sorumlu olacağı konusunda Yargıtay'ın aldığı bir karara göre, devralan işverenin sorumlu olacağı söylenmektedir.¹⁴¹

¹⁴¹Yargıtay. 7. Hukuk Dairesi, Tarih. 26.04.2016, E. 2015/1230 K. 2016/9355 www.corpus.com.tr.

Fikrimce bu görüş isabetli değildir. Nitekim işçi devreden işveren emir ve talimatına bağlı olarak çalışmış, yıllık ücretli izin alacağına ilişkin edinmiş olduğu her hak bu işverene bağlı olarak çalıştığı dönemde vuku bulmuştur. İşyerinin devri sırasında işçinin iş sözleşmesi bitmesi ve devralan işverence veya devreden işverence sözleşmenin yenilenmemesi durumunda, işçinin iş akdi sona ermektedir.

Bu itibarda bakıldığında, devralan işveren emir ve talimatına bağlı olarak işçinin çalışması yoktur. Bu sebeple yıllık ücretli izin alacağından zannımca, devreden işveren tek başına sorumlu olacaktır. Eğer iş sözleşmesi, devir işlemlerinden sonra sonlanmış ve yenilenmemiş ise bu halde, her iki işverenin birlikte sorumlu olacağı tartışmasıdır.

3.1.7.2. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde

Bu durumu, yukarıda detaylı olarak incelendiği için tekrar girilmeyecektir. Fakat kısaca değinmek gerekirse, alt işveren- asıl işveren ilişkisinde; her iki işverenin birlikte sorumlu olacağı kanun hükmü gereğidir. Nitekim İş Kanununun 2. Maddesinin 6. Fıkrasında bu husus düzenlenmiştir.

Yargıtay bu hususta “müştereken ve müteselsilen sorumlu” olduklarını kabul ettiğinden işçi bu işverenlerden herhangi birinden veya her ikisinden alacaklarını talep etme hakkına sahiptir.¹⁴²

Bu konuda önemli bir düzenleme 10.09.2014 tarih ve 6552 sayılı torba yasanın 6.maddesi ile İşKanunu 56.maddeye eklenen 7. Fıkra ile gelmiştir. Düzenleme gereğialt işveren işçileri, işverenin değişmesine rağmen aynı işyerinde çalışmaya devam ederse yıllık ücretli izin süreleri hesaplanırken, aynı işyerinde çalıştıkları sürelerin hepsi hesaba katılacaktır. Asıl işveren, alt işveren işçilerinin yıllık ücretli izin sürelerini kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmekle ve hak kazandıkları yıl sonrasında, kanuna göre kullanmaları gereken yıl içinde, kullanılmasını sağlamakla yükümlüdür.

¹⁴² “...asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunu’ndan kaynaklanan yükümlülükler nedeniyle, alt işverenle birlikte müteselsilen sorumludur. Burada Kanundan kaynaklanan bir teselsül hali söz konusu olup, asıl ve alt işverenler, dış ilişki itibarıyla (dava dışı işçiye karşı) müteselsilen sorumludurlar.” Yargıtay13. Hukuk Dairesi 2015/35657 E. , 2017/12708 K.
<https://www.karartek.com.tr/#/anasayfa>

Alt işveren de tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.

Bu madde hükmü, işyerinin ve işçilerin aynı olduğu fakat alt işveren ilişkisi kapsamında; işverenin süreli değiştiği durumlarda yıllık ücretli izin alacaklarından kimin sorumlu olacağını açıklığa kavuşturmuştur.

3.1.7.3. Geçici İş İlişkisinde

Kanununun 7. Maddesinde geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir. Maddenin birinci fıkrası şöyledir; “Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.”

Geçici iş ilişkisi, işverenin işi ile ilgili bir konuda vasıflı bir işçinin gücünden yararlanmak istemesi veya ekonomik gerekçelerle, çıkarmak zorunda olduğu işçiyi en azından bir süre başka bir işveren bünyesinde çalıştırmak istemesi sebebi ile oluşabilir. Geçici iş ilişkisi, işçi ve işveren arasında; işçinin iş görme edimini işverenin işe işçiyi koruma yükümlülüğünü devam ettiren bir iş ilişkisidir.¹⁴³

Mesleki amacı olan ve olmayan iki türlü geçici iş ilişkisinden bahsetmek mümkündür. Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde; işveren, yine işçinin rızasına bağlı olarak holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğu içinde geçici devreder fakat devreden işveren işçinin işvereni olmaya devam edecektir.¹⁴⁴

Geçici iş ilişkisi kurulmasının iki koşulu vardır. Bunlar; işçinin yazılı rızasının alınması ve işçinin holding bünyesinde veya aynı şirket topluluğunda; asıl işine benzer bir işte çalıştırılmasıdır.

Geçici iş ilişkisinde işçinin ihbar, kıdem tazminatları, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücretleri, iş kazası ve meslek hastalığı tazminatlarından asıl işveren ve alt işveren müteselsil sorumludur.

¹⁴³ KURT, s.331

¹⁴⁴ SÜZEK, s.293

Fakat kanunda geçici iş ilişkisi için öngörülen azami sürelerin geçirilmesi halinde işçi artık geçici işverenin işçisi sayılacak ve yıllık ücretli izin alacağından o işveren sorumlu olacaktır.

I.I. DİĞER KANUNLARDA DÜZENLENEN YILLIK İZİN HAKKINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

3.2. BORÇLAR KANUNU, BASIN İŞ KANUNU VE DENİZ İŞ KANUNU HÜKÜMLERİNE GÖRE YILLIK ÜCRETLİ İZİN

4857 sayılı İş Kanunumuzda yıllık ücretli izin uygulamasını gördük. İş kanunumuz, işçi işveren ve devlet arasındaki hükümleri düzenlemiş, gazeteciler ve gemiadamlarını düzenleme dışı bırakmıştır. Şimdi diğer kanunlarımızda ilgili maddelere nasıl yer verilmiş olduğuna değineceğiz.

3.2.1. 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU'NUN YILLIK İZNE İLİŞKİN HÜKÜMLERİ

6098 Sayılı Borçlar Kanunumuz 4 Şubat 2011 de Resmi Gazete de yayımlanarak 1 Temmuz 2012 de yürürlüğe girmiştir.

4857 sayılı kanun ile yıllık ücretli izin hükümlerinde bazı farklılıklar olan Borçlar Kanunumuzun bu maddelerini kısaca inceleyeceğiz.

6098 Sayılı kanunun 422. Maddesinde Yıllık İzin başlığı altında, işverenin en az bir yıl çalışan işçilerine bir yıl içinde en az iki hafta yıllık izin vereceği düzenlenmiştir. Aynı madde gereği, on sekiz yaşından küçük ve elli yaşından büyük işçilere bir yıl içinde en az üç hafta yıllık izin verileceği öngörülmüştür. 4857 Sayılı kanunumuzda ise on sekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilerin yıllık izin haklarının bir yıl için yirmi günden az olamayacağı düzenlenmiştir. Burada sorun arz eden husus işverenin Borçlar Kanununa göre en az üç hafta izin kullandırması veya İş Kanununa göre en az yirmi gün izin kullandırmak ile bu yükümlülükten kurtulup kurtulamayacağıdır.

Uygulamada çoğunlukla işveren tarafından işçiye yirmi gün izin verilmekte olduğu görülmektedir ¹⁴⁵. Öte yandan işçi tarafından bu hususun yargıya taşınabileceğinin kabulü gerekir.

Bu durumda; fikrimce işçi, bir gün eksik kullandırılan yıllık izin hakkını talep edebilecektir. ¹⁴⁶Nitekim 6098 sayılı kanun hükmü bu nokta işçi lehine bir hüküm olarak karşımıza çıkmaktadır.

Borçlar Kanunumuzun 423. Maddesi, yıllık ücretli izinden indirim yapılabileceğine dair bir düzenleme getirmiş ve işçinin bir hizmet yılı içinde, işçinin kendisinden kaynaklanan bir kusur ile toplam bir aydan uzun bir süre, hizmet edimini yerine getirmez ise işveren, çalışılmamış olan her bir tam ay için, yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapma hakkına haizdir.

Bu hüküm, yalnızca Borçlar Kanunumuzda düzenlenmiş olup, diğer iş kanunlarından bu neviden bir hüküm bulunmamaktadır. Maddenin devam eden fıkraları; işçinin kendi kusuru olmadan devamsızlık yaptığı sürelerde (en fazla üç ay süreli) iş görme edimini yerine getiremediği takdirde, işverenin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamayacağına ilişkindir.

Bir diğer farklı hüküm ise kadın işçiler açısından öngörülen doğum iznine ilişkin farklılıklardır. 6098 sayılı kanunda bu hususa ilişkin “İşveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle iş görme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz.” Hüküm altına alınmıştır.

4857 sayılı kanun ise bu husus düzenleyen 55. Maddesinde, aynı kanunun 74. Maddesine gönderme yapmış ve hamile olan işçiler için doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olacak şekilde çalıştırılmamalarının esas olduğu hüküm altına alınmıştır. Çoğul gebelik halinde ise doğumdan önce kadın işçinin çalıştırılmayacak sekiz haftalık süresine iki hafta süre eklenecektir. Fakat, kadın işçinin sağlık durumunun uygun olması halinde, doktorun onayı olması şartıyla kadın işçi doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışmaya devam edebilir. Kadın işçinin çalışmaya devam etmesi halinde, çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

¹⁴⁵BAYRAM, Selahattin, Yeni Borçlar Kanunu'nun Yıllık Ücretli İzne İlişkin Hükümleri ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Yıllık Ücretli İzne İlişkin Hükümlerinde Farklılık ve Değerlendirmesi, Mali Çözüm İki Aylık Mesleki Dergi, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Ocak-Şubat 2011, Sayfa.307-312, s.312

¹⁴⁶ BAYRAM, Selahattin, s.312

Burada görüleceği üzere, İş Kanunumuz daha uzun sürelerin yıllık ücretli izin açısından çalışılmış gibi sayılacağını hüküm altına almıştır. Yine, bu süreleri geçiren kadın işçi açısından yıllık ücretli izine hak kazanma süresinin ileri bir tarih olacağını belirtmiştir. Oysaki 6098 sayılı kanunumuz 423. Maddesinde belirttiği süreleri geçiren işçi için yıllık ücretli izin süresinden indirim yapılacağını hüküm altına almıştır. Burada büyük bir farklılık görülmektedir. Nitekim özel kanun niteliği haiz İş Kanunumuz kıdem süresine göre aynı yıllık izin süresini işçiye kullandırmakta fakat çalışılmış gibi sayılan sürelerin aşıldığı gün sayısı kadar yıllık izin açısından hesaplanacak bir yıllık süre hesabını artırmaktadır.

Burada, fikrimce İş Kanununun işçi lehine bir hüküm getirmiş olduğu ve kanunun mahiyeti itibari ile işçi lehine hükümlerin uygulanmasının doğru olacağı şeklinde yorum yapmak yerinde olacaktır.

İki kanun arasında ki bir diğer farklılık ise yıllık iznin bölünmezliği ilkesinde karşımıza çıkmaktadır.

4857 sayılı kanunumuz bu hususa ilişkin; “Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.” Hükümünü getirmiştir. Öte yandan 6098 sayılı kanunumuz 424. Maddesinde yıllık izinlerin aralıksız şekilde verileceği ancak tarafların anlaşması halinde ikiye bölünebileceği düzenlenmiştir.

İş Kanunumuz görüldüğü üzere bir parçası on günden aşağı olmamak üzere bölünebileceğini belirtirken en üçe bölünebileceğini düzenlemiş, 6098 sayılı kanunumuz işe en fazla ikiye bölünebileceği hükmünü getirmiştir.

Burada fikrimce, işçi lehine yorum ilkesinden hareketle bir parçası en az on gün olmak üzere en fazla iki parçaya bölüneceği şeklinde yorum yapmak faydalı olacaktır.

Görüldüğü üzere, iki kanun için yıllık ücretli izne ilişkin farklı hükümler olmakla beraber işçi lehine yorum ilkesi ile bu farklılıkların yaratabileceği sorunların ortadan kaldırılması mümkündür.

3.2.2. 5953 SAYILI BASIN İŞ KANUNU

3.2.2.1 5953 Sayılı Basın İş Kanunu Kapsamında Tanımlar ve Kanunun Kapsamı

Basın iş kanunumuzun yıllık ücretli izin ile ilgili hükümlerine girmeden önce, kısaca bu kanun kapsamında bazı tanımları belirtmekte fayda görüyorum.

5953 sayılı kanun kapsamında işveren: Türkiye de yayımlanan gazete, dergi, haber ajanslarında gazeteci çalıştıran kişiler için kullanılan bir kavramdır. Yine, yukarıdaki tanımda bahsi geçen gazete, dergi veya haber ajansları gibi yayım mevkileri işyeri olarak tanımlanmakta olup, gazeteci için ise, aynı kanunun birinci maddesinde tam bir tanım yapılmaktadır. Anılı madde gereği, Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkuteler ile haber ve fotoğraf ajanslarında; fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tanımı haricinde kalan kişiler ile bunların işverenleri hakkında 5953 sayılı kanun uygulanacaktır. Bu kanuna göre ücret karşılığı çalışan kişilere gazeteci denecektir.

Buna göre, 5953 sayılı kanuna göre, işçi statüsüne girmeyen ve bu kanun kapsamında fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denilmektedir.

5953 sayılı kanunun birinci maddesini incelediğimizde, kanunun kapsamı görülmektedir. Madde gereği, Türkiye' de yayınlanan gazete, dergi, haber ve fotoğraf ajanslarında yürütülen fikir ve sanat işlerinde çalışanlar hakkında ve bu kişilerin işverenleri ile ilgili olarak bu kanun uygulanacaktır.

3.2.2.2. 5953 Sayılı Basın İş Sözleşmeleri, Unsurları ve Türleri

5953 Sayılı kanun kapsamında, taraflar arsında yapılacak sözleşmeler yazılı olmak koşulu ile serbest olarak düzenlenebilir. Pek tabi, Borçlar Kanunu ve Anayasaya aykırı olmayan hükümler ihtiva etmek koşulu ile. Yine 5953 sayılı kanun gereği, iş ve ücret değişiklikleri sözleşme içeriğinde yer almak zorundadır.

Taraflar arasında yapılacak sözleşmenin unsurları, 4857 sayılı kanunumuzdan farklı olarak açıkça düzenlenmemiştir. Bu sebeple, Borçlar Kanunumuzda genel hükümlere baktığımızda, 393. Madde de hizmet sözleşmesi düzenlenmiş olup, madde şu şekildedir:

“Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.

İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir.”

Bu kapsamda değerlendirdiğimizde, 5953 sayılı kanuna göre yapılacak olan sözleşmenin unsurları; iş görme, süre, ücret ve bağlılık olarak karşımıza çıkar.

5953 sayılı kanunumuzda yer alan sözleşme türlerini şu şekilde saymak mümkündür:

1. Belirli süreli ve belirsiz süreli basın iş sözleşmeleri
2. Tam süreli ve kısmi süreli basın iş sözleşmeleri
3. Deneme süresi olan ve olmayan basın iş sözleşmeleri

Bu çalışma türleri, görüldüğü gibi 4857 sayılı kanunumuz ile benzer düzenlenmiştir. Şimdi Basın İş Kanunumuzda, yıllık ücretli izin hükümlerini ve bu sözleşme türlerinin izin süreleri üzerindeki düzenlemelerini inceleyeceğiz.

3.2.2.3. 5953 Sayılı Kanun Kapsamında Gazetecilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı

Gazetecilerin yıllık izine hak kazanabilmeleri için; gazeteci tanımına giren bir işçi, kamu kurumu niteliğinde olmayan, özel kurum niteliğine haiz bir basın işvereni bulunmalıdır¹⁴⁷. Ayrıca gerekli nitelikleri haiz bir iş sözleşmesi ve yapılan işin niteliğinin fikir ve sanat işi olması gereklidir.

¹⁴⁷OĞUZ, Özgür-DOĞAN, Özge, Gazetecinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, 2016, s.99
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/220988>

Şimdi kanun metnini inceleyelim.

Gazetecilerin yıllık izin haklarına ilişkin düzenleme 5953 sayılı kanunun 21. Maddesinde düzenlenmiştir. Günlük bir gazetede çalışan bir gazeteciye, en az bir yıl çalışması şartıyla, bir sonraki yıl dört hafta tam ücretli izin verilecektir. Gazetecilik mesleğinde on yıldan çok çalışmış olan bir gazeteciye ise altı hafta ücretli izin verilecektir. Gazetecinin kıdemi aynı gazetede toplam hizmetine göre değil, meslekteki bütün hizmet süresine göre hesaplanır.

Kanun, günlük gazetelerde çalışan gazeteciler ile günlük olmayan gazetelerde çalışan gazetecilerin izin haklarını ayrı ayrı düzenlemiştir. Buna göre; günlük gazetelerde çalışan gazetecilere en az bir yıl çalışmış olma koşulu ile 4 hafta izin verilecektir. Günlük gazetede çalışan gazetecinin kıdemi on yılı geçer ise, izin süresi 6 hafta olacaktır.

Günlük olmayan gazetelerde çalışan gazeteciler için ise, her altı aylık çalışma süresi için iki hafta ücretli izin verilir.

4857 sayılı kanun ile farklılık gösteren önemli bir düzenleme kıdem süresinin hesabıdır. 4857 Sayılı kanuna göre, aynı işverene bağlı çalışan işçinin kıdemi; o işveren ve işyeri nezdinde ki toplam çalışması hesap edilerek bulunurken, 5953 sayılı kanun gereği gazetecinin kıdem süresi meslekte geçen yıl üzerinden değerlendirilecektir.

Bu noktada, gazetecinin çalışma süresinin kesintiye uğraması halinde, kesintiye uğrayan süre kıdem hesabında, hesaplamaya katılmaz.¹⁴⁸

Yine 4857 sayılı kanundan farklı bir düzenleme olarak karşımıza çıkan, günlük olmayan gazeteler ile günlük gazetelerde çalışan gazetecilerin ayrı hükümlere tabi tutulmasıdır. Yıllık ücretli izin hususunda, 4857 sayılı kanunumuz kıdem süresinin hesabında farklı şartlar altında çalışan işçiler için farklı düzenlemelere yer vermemiş iken, 5953 sayılı kanun, günlük olmayan gazetelerde çalışan gazeteciler için yıllık izin açısından 6 aylık çalışmış olma koşulunu yeterli saymıştır. Basın İş Kanununun 19 maddesinin 2. Fıkrasında, gazetecinin olağanüstü ücretli izin dönemleri sayılmıştır.

¹⁴⁸ KURT, s.922

Gazetecinin, 4857 sayılı kanunumuzda da olduğu gibi; bu izin sürelerini kullanması halinde yıllık izninden mahsup edilemez. Eğer, gazetecinin mazeret izni ile yıllık izni çakışır ise, mazeret izni kadar yıllık izin süresine ekleme yapılacaktır.

Basın İş Kanunumuz gereği, yıllık izin hakkından vazgeçilemez. Gazeteci ve işvereni; bu haktan feragat edildiğine dair bir sözleşme dahi imzalarsa, bu sözleşme geçersiz olacaktır.

Gazetecinin de yıllık izin ücreti, izin süresinden önce peşin veya avans olarak kendisine ödenmek zorundadır. 4857 sayılı kanun ile benzer bir düzenleme getiren 5953 sayılı kanun, iznin bölünmezliği hususunda 4857 sayılı kanundan ayrılmaktadır. 5953 Sayılı kanun, gazeteciler için yıllık iznin bölünebileceğine dair bir düzenleme getirmemiştir. Bu sebeple, gazeteci iznini tam olarak kullanacaktır. Öte yandan, taraflar, hakkaniyet ölçüsü dışına çıkmadan iznin bölünerek kullanılacağını kararlaştırabilirler.¹⁴⁹

Yıllık izin ücretinin hesabında, akdin feshinden sonra, kullandırılmayan izin süresine dair ücretin; gazetecinin hangi ücreti üzerinden hesaplanacağına dair bir açıklık bulunmamaktadır. Bu noktada, 6098 sayılı kanunun öncesindeki ve sonrasındaki uygulamaya değinmek gerekir.

5953 sayılı kanunumuzda bir açıklık olmadığından; 6098 sayılı kanun öncesi Yargıtay, gazetecinin izne hak kazandığı yıl kendisine ödenen ücretine göre hesaplama yapmakta idi.¹⁵⁰

6098 sayılı kanunun yürürlüğe girmesinin ardından yapılan fesihlerde ise, gazetecilerin yıllık izin ücretleri son ücretleri üzerinden ve iki kat olarak hesaplanmaktadır.¹⁵¹

Gazetecilerin izin alacaklarına uygulanacak faiz, yasal faiz olup hesaplama gazetecinin çıplak brüt ücreti üzerinden yapılacaktır. 5953 sayılı kanunumuzda, 4857 sayılı kanunumuza benzer bir düzenleme olarak, idari para cezası öngörülmüştür. Kanunun 29. Maddesinin son fıkrasında düzenlenen idari para cezası; yıllık ücretli izin hükümlerine aykırı davranan işverene, izin ücreti toplamının üç katı kadardır.

¹⁴⁹ OĞUZ, Özgür-DOĞAN, Özge, Gazetecinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, 2016, s.103
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/220988>

¹⁵⁰ "...Basın İş Kanununda, iznin ait olduğu dönem ücretine göre hesaplanması gerekir. Son ücret üzerinden hesaplanmaz..." (Yargıtay 9. H.D. E.2002/20463, K.2003/3196, T.7.3.2003) KURT, s.923

¹⁵¹ ÖZCAN, Durmuş, Uygulamalı İş Davaları Yargıtay 9-22 Hukuk Daireleri Kararları ve Öğretideki Görüşlerle, Yenilenmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s.878

Bunun yanında, yukarıda da bahsettiğim gibi; vaktinde ödenmeyen izin ücreti gazeteciye de iki kat olarak ödenecektir.

3.2.3. 854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU

3.2.3.1. 854 Sayılı Kanun Kapsamında Tanımlar ve Kanun Kapsamı

10.03.1954 tarihli 6379 sayılı kanunu yürürlükten kaldırarak 20.04.1967 tarihinde yürürlüğe giren 854 sayılı Deniz İş Kanunumuz; deniz taşıma işlerinde uygulanacaktır. Liman ve iskeleler, kıyıdaki gemilerden karaya veya karadan kıyıdaki gemilere yapılan işlerde çalışanlar ile yine bu ikisi arasında yapılan yükleme ve boşaltma işlerinde çalışan işçiler için, 854 sayılı kanun kapsamına girmeyen su ürünleri üreticileri için 4857 sayılı kanun uygulanacaktır.

Genel bir tanımlama yapmak gerekir ise:

Denizlerde, göllerde, akarsularda, Türk Bayrağı taşımak şartı ile 100 ve daha fazla grastonilatoluk gemilerde hizmet akdi ile çalışmakta olan gemiadamları ve işverenleri arasındaki ilişki 854 sayılı kanun kapsamına girmektedir.

Ayrıca, kanunun kapsam başlıklı birinci maddesi gereği işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde de 854 sayılı kanun kapsamında olacaktır.

Bu kanun hükümlerinin uygulanması için, aynı işverene ait gemi sayısı grostonilato açısından bir farklılık yaratmayacağı gibi aynı işverene bağlı çalışan 5 veya daha çok gemiadamı olması yeterli olacaktır.¹⁵²

Gemiadamı; geminin kaptanını, zabıt ve yardımcı zabıtlarını, tayfalarını, yardımcı hizmet personelini ve stajyerlerini kapsar.

Gemi sahibine veya gemiyi kendi adına işleten kişiye ise işveren denmektedir.

¹⁵² GÜVEN-AYDIN, s.53

3.2.3.2. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu Sözleşmeleri, Unsurları ve Türleri

854 sayılı kanunun 5.maddesi gereği, Gemiadamı ve işveren arasında yapılacak sözleşmenin yazılı olması kuraldır. Kanunun 6. Maddesi, sözleşmenin nasıl yapılacağını detaylı olarak hüküm altına almıştır. Taraflar arasında bu maddeye göre sözleşme hazırlanması kuraldır.

854 sayılı kanun kapsamında yapılacak iş sözleşmesi türlerini sayacak olursak:

1. Belirli süreli veya belirsiz süreli sözleşmeler
2. Deneme süresi olan veya olmayan sözleşmeler

Görüldüğü üzere, 5953 sayılı ve 4857 sayılı kanunlardan farklı olarak Deniz İş Kanunumuz kısmi süreli ve mevsimlik sözleşme türlerine yer vermemiştir.

854 sayılı kanunda da, Basın İş Kanunu gibi, hizmet ilişkisinin unsurlarına yer verilmediğinden,

Borçlar Kanunumuzun genel hükümleri çerçevesinde değerlendirmek gerekecektir. Bu noktada, sözleşmenin unsurları; iş görme, süre, ücret ve bağlılık olarak belirlemek mümkündür.

3.2.3.3. 854 Sayılı Deniz İş Kanunumuzda Yıllık Ücretli İzin

Yıllık ücretli izine hak kazanma açısından, 854 sayılı kanun, 4857 sayılı kanundan farklı bir düzenleme getirmiştir.

Kanunun 40. Maddesine göre; aynı işveren emrinde veya aynı gemide, bir yıl içinde bir veya birden fazla hizmet akdine dayanarak en az altı ay çalışan gemiadamı, yıllık ücretli izine hak kazanır.

Aynı işverene karşı çalışması veya aynı gemide çalışması altı ayı dolduran ama bir yılı dolmamış gemiadamları 15 gün, bir yıl ve daha fazla hizmeti olanlar ise yılda bir aydan az olamamak kaydı ile izine hak kazanırlar.

Yıllık izin, 4857 sayılı kanunda olduğu gibi vazgeçilemez nitelikte bir hak olarak düzenlenmiştir.

Gemi adamının yıllık iznini hangi tarihte kullanacağını işvereni belirler. 854 Sayılı kanuna göre, izin ancak ikiye bölünebilir. Kanunda, yol izni de düzenlenmiş olup, süresi 7 gün olarak düzenlenmiştir.

Gemiadamı, yıllık iznini başka bir ülke limanında veya iş sözleşmesinin yapılmış bulunduğu yerden başkibir yerde kullanmaya zorlanamaz. (845 sayılı kanun md. 40.)

Gemiadamı, yıllık izin hak edip de iş akdi; 854 sayılı kanununun 14. Maddesinin II, III, IV fıkrası hükümlerine göre sona erer ise, yıllık izin ücreti işverence kendisine çıplak brüt ücreti üzerinden ödenecektir.

4857 sayılı kanun ile farklılık arz eden bir diğer husus çıplak ücretin nasıl hesap edileceği hususudur. 4857 sayılı kanun kapsamında işçiler için çıplak ücret; bir yıl içinde hak kazanılan ücretin çalışılan süreye bölünmesi ile hesap edilir. Bu hesaplama yapılırken, günlük çalışma süresi 7,5 saat olarak hesap edilir. Öte yandan gemi adamları için günlük çalışma süresi 8 saattir. Bu nedenle hesaplama buna göre yapılmalıdır.¹⁵³Yıllık izin ücretinin gemiadamına ne zaman ödeneceği hususunda 854 sayılı kanunda bir açıklık bulunmadığından, genel kanun niteliğinde ki Borçlar Kanunumuza başvurmak gerekir.

Borçlar Kanunumuzun 425. Maddesi gereği de, izine çıkılmadan önce izne ilişkin ücretin peşin olarak ödenmesi gerekmektedir.¹⁵⁴

Burada, 854 sayılı kanununun 14. Maddenin I. Fıkrasında sayılan; işverence:

- a) Gemiadamı, gemi limandan hareket etmeden önce gemiye geç dönmesi veya hiç dönmemesi durumunda,
- b) Gemiadamının, çalışmasının; tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan menolunması gibi sebeplerle imkânsız hale gelmesi durumunda,
- c) Gemiadamının, emir ve talimat ile bağlı olduğu kişilere karşı iş sözleşmesinden veya kanundan kaynaklanan sorumluluklarına aykırı davranması durumunda,

¹⁵³ KARAMAN, s.126,127

¹⁵⁴ KARAMAN, s.126

ç) Gemiadamının, çalıştığı geminin işveren ya da işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi hallerinde, gemiadamının iş sözleşmesi sonlandırılır ise yıllık ücretli izin hakkı ödenmeyecektir.

Burada, 4857 sayılı kanundan farklı bir düzenleme öngörülerek, bazı hallerde iş sözleşmesinin feshi durumunda yıllık izinin ödenmeyeceği düzenlenmiştir.¹⁵⁵ Yıllık izin ödenecek şekilde akdin feshedilmesi halinde, alacağı yasal faiz uygulanacaktır.¹⁵⁶

¹⁵⁵ KURT, s.972

¹⁵⁶ ÖZCAN, Durmuş, Uygulamalı İş Davaları Yargıtay 9-22 Hukuk Daireleri Kararları ve Öğretideki Görüşlerle, Yenilenmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s.881

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YILLIK İZİN ÜCRETİNİN KORUNMASI

4.1. İşverenin İflası ve Yıllık Ücretli İzin Alacağı Hakkının Korunması

4.1.1. Genel Olarak İflas Kavramı ve İflasın Şartları

İcra İflas kanunumuzda düzenlene iflas kavramının varoluş amacı; hangi hukuki ilişkide kaynaklandığı önemli olmaksızın tüm alacaklıların alacağıının, şirketin kaynaklarından eşit bir şekilde karşılanmasıdır. Alacaklıların alacağını korumak amacı gerçekleştirirken dikkat edilmesi gereken bir husus şudur ki; borçlunun mahvına sebep olmamak. Yani borçlunun yeni bir ekonomik hayata başvurabilecek imkânının bırakılması gereğidir.¹⁵⁷

Hukukumuzda işverenin iflasına karar verilebilmesi için iki koşul vardır. Bu koşullar:

- Borçlunun iflasa tabi bir kişi olması
- İflas sebebinin gerçekleşmiş olması

Olarak sayılabilir.

Hukukumuzda kural olarak yalnızca tacirler iflasa tabi sayılmıştır öte yandan TTK ve İİK. Gereği bu kuralın istisnası vardır. Şöyle ki;

1. TTK gereğince tacir sayıldıkları için iflasa tabi olanlar,
2. TTK gereğince tacirler hakkındaki hükümlere tabi oldukları için iflasa tabi olanlar
3. Tacir olmadıkları halde, özel kanun hükümlerine göre iflasa tabi olan kişiler

¹⁵⁷ TÜRE, M.Gökhan, Türk İş Hukukunda İşverenin İflası, Lykeion, Ankara,2017, s.8

Bir kişinin iflasa tabi olup olmadığını ticaret mahkemesi re'sen inceler.¹⁵⁸ Burada, alacaklı; eğer borçlunun iflas yolu ile takip edilecek kişilerden olmadığı iddiasında ise ödeme emrine itiraz yolu ile ileri sürmelidir.

İflas sebebi kanunumuzda açıkça belirtilmiş olmasa da 'borcun ödenmemesi' olarak özetlenebilir¹⁵⁹.

Bu borcun mahiyetinin önemi yoktur. Şu kadar ki; borcun özel hukuktan ya da kamu alacaklarından doğan bir borç olabileceği gibi ticari bir borç veya adi bir borç da olabilir. Bu genel iflas sebebidir. Kanunumuzda bir de ayrıca özel iflas sebepleri düzenlenmiştir. Bunlar şöyledir;

1. Borçlunun yerleşim yerinin belli olmaması, taahhütlerinden kurtulma amacıyla kaçması, alacaklarının alacağını ihlal eden hileli tasarruflarda bulunması, haciz yolu ile yapılan takiplerde mallarını saklaması
2. Borçlunun ödemelerini tatil etmiş olması,
3. Konkordatonun feshi, mühletin kaldırılması veya tastik edilmemesi,
4. İlama dayalı alacağın icra emrine rağmen ödenmemesi,
5. Uzlaşma yoluyla yeniden yapılandırmanın feshi veya projenin ihlali,
6. Depo kararına rağmen borcun ödenmemesi.

4.1.2 İş Hukuku Bakımından İflas ve Mahiyeti

İş sözleşmesine dayalı olarak çalışan işçi açısından işverenin iflasının büyük öneme haiz olduğu aşikârdır. Nitekim iflas, işçinin tek geçim kaynağı olan ücretini elde edememesi ve işini kaybetmesi sonuçları doğuracağından işçi için hem maddi hem de manevi sonuçlara gebe dir.

Şimdi iflas kavramını işveren, işçi ve işyeri bakımından ele almak sureti ile kısaca incelenecektir.

¹⁵⁸KURU, Baki-ARSLAN, Ramazan-YILMAZ, Ejder, İcra ve İflas Hukuku, Gözden Geçirilmiş, 6352 Sayılı Kanunla Getirilen Yenilikler ve Yapılan Değişiklikler İşlenip Değerlendirilmiş 28. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s.463

¹⁵⁹KURU-ARSLAN-YILMAZ, s.457

4.1.2.1. İşveren Bakımından

Hukukumuzda işveren iflası kavramı bulunmamaktadır. Nitekim hem İİK hem de TTK da tacirin veya tacir gibi sayılan kişilerin iflası söz konusudur. Yani teorik olarak bir iş hukuku süjesi olan işverenin iflası mümkün değildir. Öte yandan, tacir olan kişinin aynı zamanda bir iş hukuku süjesi olarak işveren sıfatı olması kuvvetle muhtemel olduğundan bu aşamadan sonra bu iki kavramı birleştirerek “işveren iflası” olarak bahsedeceğiz.

Ticaret mahkemesi tarafından iflasına karar verilen tacir/işveren açısından iflasın en büyük etkilerinden biri soyut işveren-somut işveren kavramının oluşmasıdır.

İflasın açılması ile işverenin tasarruf yetkisi kısıtlanır. Yani iflas eden işveren taraf olma yetkisini kaybetmez fakat tasarruf yetkisi iflas idaresi tarafından kullanılır. İşveren, tasfiye boyunca iş sözleşmesinin tarafı olarak işin görülmesini isteme hakkını korur fakat işçilere emir ve talimat verme yetkisini kullanamaz. Bu noktada soyut işveren somut işveren kavramı oluşmaktadır. Yani, emir-talimat verme yetkisini kullanan taraf somut işverenken, işin görülmesini talep hakkına sahip olan asıl işveren soyut işveren olarak karşımıza çıkar.¹⁶⁰

4.1.2.2. İşçi Bakımından

İflasın işçi açısından, işverenden daha olumsuz etkiler doğuracağını söylemek mübalağa olmayacaktır. Nitekim işçi, işverenin iflası durumunda hem geçim kaynağını kaybedecek hem de işinden olacaktır. Bu noktada iflas işçiyi hem maddi hem manevi olarak etkilemektedir.

Her ne kadar işçinin işini kaybetme riskinden bahsetmiş olsak da, iş sözleşmeleri iflasın açılması ile kendiliğinden sona erecek sözleşmelerden değildir. Bu yönü ile bakıldığında işçi iflas ilanı neticesinde iflas alacaklısı durumuna gelmektedir.

¹⁶⁰ TÜRE, M.Gökhan, s.44

İflas alacaklısı; iflasın açılması anında müflise karşı, cebri icra takibine elverişli ve müflisin malvarlığından tatmini gereken şahsi bir alacağa sahip olan alacaklıları ifade eder.¹⁶¹ İşçiler açısından iflas durumunda asıl olan alacağın iş sözleşmesinden kaynaklanmasıdır.

İflas açıldığı anda, müflisin tüm borçları muaccel olacağından, işçi alacağının vadesi gelmemiş olsa dahi iflas alacaklısı sıfatını kazanır. Burada önemli olan, alacağın iflas açılmadan önce doğmuş olması gereklidir.

Hukukumuzda, işçi ve işveren ilişkisine bakıldığından işçi lehine pozitif ayrımcılık yapıldığı söylenebilir. Öte yandan iflas durumunda, önemli olan iflas masası ve iflas alacaklarıdır. Bu halde, işçiye tanınan pozitif ayrımcılık hükümleri uygulanamaz durumdadır. Belirtmekte fayda var ki, her ne kadar iflas masası öncelik sıralamasında ön plana geçmiş gözükmüşse gözüksün, işçinin korunması ilkesinin göz ardı edildiği söylenemez. Bunun bir göstergesi olarak, işçilik alacaklarının imtiyazlı alacak olarak kabul edilmesini gösterebiliriz.

Bu hususta, işçilik alacaklarının nasıl korunduğuna birazdan değineceğimiz için şimdi açıklamayacağız.

4.1.2.3. İşyeri Bakımından

İflas hukuku külli niteliğe haiz bir hukuk dalıdır.¹⁶² Bu sebeple işveren açısından değerlendirdiğimizde önem arz eden husus iş hukuku kavramında ki işyerinden çok işletme kavramıdır. İşletme kavramı iflas masası açısından önemlidir, nitekim işletmenin devamlılığı sayesinde masanın kar elde etme olasılığı mevcuttur.

İİK Madde 224 hükmü gereği alacaklılar toplantıda özellikle iflas edenin sanat veya ticaretinin devamı, fabrikaları, imalathaneleri, üretime yönelik yerleriyle mağazalarının, eşya depolarının ve perakende satış dükkânlarının faaliyetlerine devam edip etmemesi hakkında karar alabileceği gibi aynı zamanda muallak davalar ve pazarlıkla satışlar hakkında kararlar verebilir.

¹⁶¹TÜRE, M.Gökhan, s.45

¹⁶²KURU-ARSLAN-YILMAZ, s.450

Bu hüküm işçiler ile doğrudan alakalıdır. Nitekim müflisin ticaretinin devamı işçiler sayesinde olmaktadır. Eğer, iflas masası tarafından ticaretin devamına karar verilmez ise bu işçilerin iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunu doğuracaktır.

4.2.1. İflas Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması

Türk İş Hukukunda işçi alacaklarının korunması açısından iyi yöntem vardır. Bunlardan biri imtiyaz yöntemi, diğer ise garanti fonu yöntemidir. Şimdi bu yöntemleri inceleyeceğiz.

4.2.1.1. İmtiyaz Yöntemi İle Koruma

İflas açıldıktan sonra, sıra cetvelinde alacak sıralaması yapılırken rehinli alacak adı alacak ayrımı yapılmaktadır.¹⁶³ İİK Madde 206 gereğince bazı alacaklar imtiyazlı kabul edilmiş ve ödeme sırasında önceliklerinin olduğu tespit edilmiştir.

Buna göre imtiyazlı alacaklar şöyle sıralanabilir:

Birinci sırada gelen imtiyazlı alacaklar:

- A) İşçilerin, iş ilişkisinden kaynaklanan ve iflâstan önceki bir yılda gerçekleşen ihbar ve kıdem tazminatları dahil olmak üzere bütün alacakları ile iflâs sebebiyle iş sözleşmesinin sona ermesinden kaynaklı hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları,
- B) İşverenlerin, işçiler için kurduğu yardım sandıkları, teşkilatları ve bunların devamı için meydana gelen ve tüzel kişilik kazanan tesislere ya da derneklere olan borçları,
- C) İflâstan önceki son bir yıl içinde gerçekleşen ve nakden ödenmesi gereken aile hukukundan doğan bütün nafaka alacakları.

İkinci sırada bulunan imtiyazlı alacaklar:

¹⁶³KURU-ARSLAN-YILMAZ, s.576

Velâyet ve vesayet sebebiyle mal varlığı borçlunun idaresine bırakılmış olan kişilerinbu sebeple doğmuş olan tüm alacakları imtiyazlıdır.

Fakat bu alacaklar, iflâs, vesayet veya velâyetin devam ettiği süre ya da bitmesini takip eden yıl içinde açılması kaydı ile imtiyazlı alacak olarak kabul olunur. Bir davanın ya da takibin devam ettiği müddet hesaba katılmaz.

Üçüncü sırada özel kanunlar gereği imtiyazlı olduğu belirtilen alacaklar vardır.

Dördüncü sırada ise imtiyazlı olmayan diğer bütün alacaklar gelmektedir.

Yukarıda görülen imtiyaz hakkı kişilere değil alacaklara özgü bir imtiyaz olup, bunun bir sonucu olarak alacağın temlik halinde, temlik edilen kişi imtiyazlı alacaklı olacaktır.¹⁶⁴ Madde metninde görüldüğü üzere, işçi alacakları imtiyazlı alacaklar arasındadır. Fakat burada önemli olan husus, işçi alacağının tümünün imtiyazlı sayılmadığıdır. Süre yönünden bir sınırlama öngörölmüştür. Nitekim sınırlı olan müflis kaynaklarından mümkün olduğunca çok alacaklının alacağının ödenmesi iflas masasının asli görevleri ve öncelikleri arasındadır. İmtiyaz hususu süre ile sınırlandırılacak ise, bu süre iflas kararının verildiği tarihten itibaren hesaplanır. Fakat burada konkordato süresi, iflas ertelenmesi süresi dikkate alınmaz. İflas açılmasından önceki bir yıllık sürede tahakkuk eden işçilik alacakları imtiyazlı kabul edilir.¹⁶⁵

Kanun metninde de görüleceği üzere, işçinin kıdem ve ihbar tazminatı alacakları önceliklidir. Görüldüğü üzere madde metninde yıllık ücretli izin alacağından bahsedilmemiştir. Madde de bahsedilen iflas sebebi ile iş akdi sona eren işçilerin ihbar ve kıdem tazminatları ile iflasın açılmasından bir yıl önce sona eren iş akdine ilişkin tüm alacaklardır.

Yani işçinin iflasın açılmasından bir yıl evvel iş akdi sonlanmış ise, yıllık ücretli izin alacağı imtiyazlı alacak olurken; iflas ile iş akdi sona ermiş ise yalnızca kıdem ve ihbar tazminatı alacakları imtiyazlıdır.

Bu hüküm her ne kadar işçiler açısından eşitsizlik gibi görünse de, kanaatimce kanunun lafzına uygundur.

¹⁶⁴BİLGİN, Mahmut, İcra ve İflas Hukukunda Sıra Cetveli, 3. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara,2016, s.736

¹⁶⁵TÜRE, M.Gökhan, s.149

Nihayetinde iflas eden işverenin sınırlı kaynakları ile ödenmesi lazım gelen alacaklar arasında bir sıralama yapılmalı ve mümkün olduğunca hepsinin ödenmesi gerekmektedir. Bu sebeple, bu madde hakkaniyete uygundur.

4.2.1.2. Garanti Fonu Yöntemi İle Koruma

İşsizlik Sigortası Kanununda garanti fonu düzenlenmiş ve ne amaç ile ücret garanti fonu oluşturulacağını düzenlemiştir.

İşverenin konkordato ilan etmesi, aciz vesikası alması, iflas nedenleri veya iflasın ertelenmesi nedenleri sebebi ile ödeme gücüne düşmesi halinde işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan üç aylık ücret alacaklarını ödemek maksadı ile ücret garanti fonu oluşturulur. Aynı madde sebebiyle işçilere ödeme yapılabilmesi için, o işçinin önceki bir yılda da aynı işyerinde çalışmış olması gereklidir.

Maddeye göre fondan yararlanma şartlarını şu şekilde sıralamak mümkündür;

1. İşverenin iflası halinde
2. İşçinin, İşsizlik Sigortası Kanunu gereği sigortalı sayılması durumunda,
3. İşçi son bir yıl içinde, aynı işyerinde çalışmaya devam etti ise
4. İşçinin Türkiye İş Kurumuna Başvurması (Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri)
5. Fonun yeterli kaynağa haiz olması.

Fondan yalnızca işçinin üç aya kadar olan ücreti karşılanır. Bu ücret, işçinin temel ücreti olup, 506 sayılı kanuna göre “günlük kazancın alt sınırı, 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyükler için belirlenen günlük asgarî ücrettir; üst sınırı ise günlük asgarî ücretin 6,5 katıdır.”

Muvazaalı iş sözleşmelerinden kaynaklı olarak veya hileli iflas durumlarında fona başvurulması, fonun kötüye kullanıldığını gösterir.

Öte yandan, yıllık ücretli izin alacağına ilişkin bir husus madde metninde düzenlenmemiştir. Fikrimce, kısıtlı fon kaynakları ve işçinin asli ihtiyacı olan ücret alacağının ehemmiyeti sebebi ile bu düzenleme hakkaniyete uygundur.

4.3. Faal İşverene Karşı Yıllık İzin Alacağı'nın Korunması

İşçinin iş akdi sonra erdiği sırada ve sonrasında faal olan işverene karşı işçilik alacaklarının bir güvencesi olup olmadığı var ise korumanın kapsamının ne olduğu önem arz etmektedir.

İşveren, iş akdi sona ermeden önce; kanunun yıllık ücretli izin haklarına ilişkin yükümlülüklerini eksiksiz olarak yerine getirmek ile yükümlüdür. İşverenin bu yükümlülüğüne aykırı davranması durumunu daha sonra inceleyeceğiz.

Bu sebep ile şimdi bu konuya girmeyeceğiz. Fakat işçinin iş akdinin herhangi bir sebep ile sonlanmasının ardından alacaklarının korunup korunmadığı konusuna değinmekte fayda var. Burada iki ihtimal söz konudur. Birincisi işçinin zamanaşımı süresi içinde dava açmış olması, diğeri ise zamanaşımı süresi boyunca hiçbir işlem yapmamış olmasıdır.

İşçi, zamanaşımı süresi boyunca, iş akdinin devamı sırasında muaccel olmuş fakat kendisine ödenmemiş olan yıllık izin ücretlerini talep etmedi ise; bu alacakların korunması mümkün olmamaktadır. Öte yandan; işçi zamanaşımı süresi içinde dava açar ise, alacağı'nın korunması için bazı yöntemler söz konusudur.

İşçi, yıllık ücretli izin alacağını talep amacı ile açtığı davada eğer şartları oluşmuş ise ihtiyati tedbir talep edebilir. İhtiyati tedbir kurumu, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Onuncu Kısım'da Geçici Hukuki Korumalar başlığı altında düzenlenmiştir. HMK'nın 389. Maddesinde ihtiyati tedbir kurumu düzenlenmiştir.

Madde düzenlemesine göre, hakkın elde edilmesinin güçleşmesi veya tamamen imkansız hale gelmesi, hali hazırda olan durumun değişmesi sebebi ile mümkün olacak ise ve bu durum ciddi bir zarar meydana getirecek ise veya böyle bir ihtimal var ise, ihtiyadi tedbir kararı verilebilir.

Bu durumda, işverenin mal kaçırma ihtimali var ise ya da dava bitiminde acze düşeceğine dair emareler var ise; işçi mahkemeden işverenin mallarının bir kısmına ihtiyati tedbir konulmasını talep edebilecektir.

Mahkeme bu kararı verebilmek için kanun gereği iki şart aramaktadır. Bu şartlardan ilki, talep edenin korunması gereken hakkının mevcut durumda meydana gelebilecek bir değişme nedeniyle elde edilmesinin önemli ölçüde zorlaşması veya tamamen imkânsız hale gelme ihtimalinin olmasıdır. Diğer şart ise; taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümüne kadar gecikme sebebiyle bir sakıncanın veya ciddi bir zararın doğacağı ihtimalidir.

Bu şartların varlığı halinde mahkemece işverenin mallarının bir kısmına ihtiyadi tedbir konmasına karar verebilecektir. Burada karışıklık yaratabilecek husus, uygulamada işçilerin yıllık ücretli izin alacaklarını kısmi alacak davası olarak açmalarından ileri gelmektedir. Hakim, belirsiz bir alacak için ihtiyadi tedbir kararını hakkaniyete uygun verme zorunluluğu karşısından hangi mallar için bu kararı alacaktır? Burada fikrimce yapılması gereken, işverenin kolayca gözden çıkaramayacağı fakat ölçülülük ilkesi gereğince de alacak tutarını tahmini olarak çok aşmayacak bir mala tedbir konulmasıdır.

Bir diğer durum ise; ilk derece mahkemesi tarafından verilen bir karar neticesinde işçinin belirlenen alacağının nasıl korunacağıdır.

Bu durumu da iki ihtimal olarak incelemekte yarar var. Birinci durum, kararın ilk derece mahkemesi safhasında kesinleşmesidir. Bu durumda işçi alacağı ölçüsünde mal haczetmek veya banka hesaplarına haciz konulmasını talep etmek sureti ile alacağını koruyabilecektir.

Öte yandan, davalı tarafın kararı bir üst yargı merciine götürmesi halinde uygulamada, işçi tarafı alacak miktarı üzerinden icra takibi başlatmaktadır. Bilindiği üzere, eda davası niteliğinde olan alacak davaları kesinleşmesi beklenmeden icraya konu edilebilmektedir.

Bu sebeple, icra takibinin başlatılmasının ardından, davalı işveren; kararı bir üst yargı merciine taşımak isteyecek ise, başlatılmış icra takibine alacak miktarı kadar teminat mektubu sunmak zorundadır.

Bu durumda, üst yargı merciinde kararın incelenmesi ne kadar sürerse sürsün, kararın onanması ihtimalinde; şirketin o günkü mali durumu herhangi bir sorun teşkil etmeyecek, işçi alacağına ulaşabilecektir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

YILLIK ÜCRETLİ İZİN KULLANDIRILMAMASININ SONUÇLARI

I. HUKUKİ SONUÇLARI

5.1.1. Genel Olarak

4857 Sayılı kanun ve ilgili yönetmelikler gereği, işçiye tanınan yıllık ücretli izin haklarına ilişkin hükümlere aykırılık hallerinde, işçinin belli başlı hukuki hak ve yetkileri vardır.

İşçinin dava yolu ile hak kazandığı halde kendisine kullandırılmayan ya da kullandırılıp da ücreti ödenmeyen izin haklarına ilişkin alacaklarını talep edebileceği gibi dava açmadan idari başvuru yolu veya dava dışı uyuşmazlık çözüm yolları ile hakkını araması mümkündür.

Kanun koyucu bu yollar ile işverenin kanun hükümlerine aykırı davranmasını engellemeye çalışmıştır.

5.1.2. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi

İş kanunumuzda haklı fesih kavramı, işçi ve işveren yönünden ayrı ayrı incelenmiştir. 4857 Sayılı kanunun 24. Maddesinde işçinin haklı feshi düzenlenmiş olup, işçinin hak ettiği yıllık ücretli izin hakkının kullandırılmaması veya işçinin izine çıkacağı tarihte kendisine ödenmesi gereken (peşin veya avans olarak) ücretin ödenmemesi halinde işçi, iş ahdini haklı olarak feshedebilecektir.

İşverence kendisine izin kullandırılmayan işçi, iş sözleşmesini kanunun 24./II-fhükmü uyarınca haklı sebeple feshedebilir. İşçinin bu hakkını dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanması gerekmektedir.

İşveren işçinin yıllık izin ücretini kanun hükmü gereği izne çıkmadan önce peşin veya avans olarak ödemek yükümlülüğüne uymaz ise işçi, iş sözleşmesini tıpkı izin kullandırılmamasında olduğu gibi, 4857 sayılı kanunun 25. Maddesine dayanarak haklı sebeple feshedebilir.

Öte yandan, işçi; işverenden izin ve onay alamadan yıllık iznini kullanırsa, yıllık izin süresince ücret karşılığı başka bir işte çalışırsa veya yıllık izine ek olarak yol izni talep edip de, yol iznini evde geçirir ise, işverence haklı fesih hakkı doğacaktır. Bu hallerde işveren fesih hakkını hukuka uygun olarak kullanmalıdır.

İşçi için geçerli olan, dürüstlük ilkesinin işveren içinde geçerli olduğu izahtan varestedir. Aksi takdirde haksız fesih olacaktır.

5.1.3. İdari Başvuru

İşveren tarafından yıllık ücretli izne ilişkin kurallara aykırı davranılması durumunda işçi, dava açmaksızın idari başvuruda bulunma hakkına sahiptir.

İşverenin yıllık izin hükümlerine aykırı davranması halinde, işveren aleyhine idari para cezası öngörülmüştür. Bu düzenleme 4857 sayılı kanunun 103. Maddesi hükmü gereğidir. Eğer işveren, işçinin yıllık izin hakkını kanuna aykırı olarak böler, öder veya eksik öder ise ya da hak ettiği yıllık iznini kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda izin ücretini ödemez, izin kullandırmaz ya da eksik kullandırır ise; bu uygulamaya maruz kalan her işçi için 220 TL idari para cezası ödeyecektir.

17/1/2012 tarihinden önce para cezası yüz milyon iken, bu tarihte yapılan 6270 sayılı kanun değişikliği ile iki yüz yirmi lira olarak değiştirilmiştir.

İşçinin idari başvurusu, 4857 sayılı kanunun 91. Maddesi gereği, iş sözleşmesi devam eden işçinin, kanundan, sözleşmeden ya da TİS'den kaynaklı alacak hükümlerine aykırılık olması halinde, idareye başvuru hakkı vardır. Başvuru üzerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı çalışan iş müfettişleri bu konuda gerekli teftişleri yapmak ve önlemek yetkisine sahiptir.

İşçi tarafından idari başvuru yapılması durumunda, iş müfettişleri ve konuyu incelemeye yetkili memurlarca bir inceleme yapılır ve tutanak düzenlenir. 4857 sayılı kanunun 92. Maddesinin 3. Fıkrası gereği bu tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir.

Tutanakların yanlışlığını ispat için, taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İş mahkemesinin kararına karşı taraflarca 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 8 inci maddesine göre kanun yoluna başvurulabilir.

Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez.

Burada önem arz eden husus iş mahkemesinde itiraz yoluna ancak iş müfettişlerinin tuttuğu tutanaklar için gidilebileceğidir.

7036 sayılı kanununun 10.maddesi gereği idari başvurunun yapıldığı idari merciler, bu başvuruyu 15 gün içinde idari yoldan sonuçlandıramaz ve başvuruyu iş mahkemesinin görevi içinde görürlerse, konuyla ilgili evrak ve belgeleri yetkili iş mahkemesine gönderiler. Bilindiği üzere, dava, dava dilekçesinin tevzi edilerek kaydedildiği tarihte açılmış sayılır. Davaya esas evraklar idari merciler tarafından yetkili İş Mahkemesine gönderilmekte ve Mahkeme de re 'sen tayin ettiği duruşma gününde müracaat sahibinin davacı olduğunu tespit edip, imzasını aldıktan sonra davayı yürütmektedir.

Bu sebeple, davanın açıldığı tarih müracaat sahibinin davacı olduğunun tespit edilip, harcın yatırıldığı tarih olacaktır.

5.1.4. Arabuluculuk Başvurusu

Arabuluculuk, hukuk sistemi gelişmiş ülkelerde yaygın olarak kullanılan bir "Alternatif uyuşmazlık çözümü" yöntemidir. Mahkemelerin iş yükünün azaltılması ve kişilerin, haklarını daha hızlı yöntemlerle arayabilmesi için öngörülen bu sistem ülkemizde son değişiklikler ile uygulama alanı artırılmaya çalışılan bir sistemdir.

Dava açılmadan önce veya açılmış dava devam ederken sistematik teknikler uygulayarak tarafları bir araya getiren, uyuşmazlık konusunda görüşmelerini, bir çözüm üretmelerini sağlamayı amaçlayan, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız üçüncü kişinin beraberinde, ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak tanımlanmaktadır.

07.06.2012 tarihinde kabul edilerek 22.06.2012 tarihinde Resmi Gazete yayınlanarak yürürlüğe giren 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile Türk hukuk sisteminde yer bulan arabuluculuk sistemi, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3. Maddesi ile iş davalarında zorunlu hale getirilmiştir.

7036 sayılı kanun öncesinde ihtiyari bir yöntem iken, bu kanun ile arabuluculuk sistemi dava şartı olarak hukuk sistemimizde yer almıştır.

Arabuluculuk başvurusunun dava şartı olması hususunda Alman Federal Anayasa Mahkemesi 14.02.2007 tarihli kararında, bu düzenlemenin anayasaya uygun olduğunu ve devlet yargısına nazaran öncelik verilmeye değer olduğunu belirtmiştir.¹⁶⁶

7036 sayılı kanunun 3. Maddesi, yine aynı kanun gereği 01.01.2018 tarihinden itibaren uygulamaya konulmuştur. Bu madde ile kanundan ya da bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan, işveren ve işçi hakları, alacağı ve tazminatı ile işe iade istemi ile açılan davalarda, arabulucuya başvurmak artık dava şartı haline gelmiştir.

Bu itibar ile işçi dilerse dava dışı olarak ihtiyari arabuluculuk yöntemi ile yıllık ücretli izin alacaklarını talep edebilecek, dilerse dava açmadan önce tüketilmesi zorunlu olan bir kanun yolu olarak arabuluculuğa başvurabilecektir.

Dava şartı haline getirilen arabuluculuk başvurusu için önem arz eden husus, iş akdinin sonlanmasının ardından başvuru yapılması gerektiğidir. Aksi takdirde, iş akdinin devamı sırasında yapılan başvuru ve arabuluculuk tutanakları dava şartının gerçekleştiğini göstermemektedir. Nitekim BAM 8. H.D. tarafından alınan bir karar da bu doğrultudadır.

Kararda; "...arbuluculuk dava şartının gerçekleşebilmesi için iş akdinin feshinden dolayısıyla alacaklar muacceliyet kesbettikten sonra ve dava açmadan önce arabulucuya gidilmesi gerektiği¹⁶⁷..." diyerek istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Yıllık izin hakkı işçilik alacağı niteliğinde olduğundan, arabuluculuk dava şartı tüketilmeden bu konuda dava açılması son değişiklik neticesinde mümkün olmayacaktır.

¹⁶⁶ KURT, Resul, İş Yargısında Arabuluculuk, TBB Dergisi, 2018, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2018-135-1762>

¹⁶⁷ Ankara BAM 8. H.D. Esas No: 2019/798 Karar No: 2019/718 Tarih: 15.03.2019, Özel Arşiv

Birden fazla alacak kalemi için arabulucuya başvurulması halinde uzlaşma sağlanamaması durumunda, arabuluculuk son tutanağı düzenlenirken yalnızca “uzlaşma sağlanamamıştır” ifadesinin yeterli olup olmayacağı konusunda üst mahkemeler arasında bir fikir ayrılığı bulunmaktadır. Bir görüşe göre bu ibare yeterli iken bir diğer görüşe göre, hangi alacak kalemlerinde uzlaşılacağı açıkça yazılmalıdır.

Erzurum BAM 6. H.D.¹⁶⁸ aldığı bir kararda arabuluculuk anlaşma tutanağından taleplerin tek tek yazılmamasının dava şartı yokluğu oluşturmayacağı yönünde bir karar almıştır.

Öte yandan, Ankara BAM 8.H.D. tarafından 2019 yılında alınan bir kararda dava şartının yerine getirilmiş sayılması için hangi işçilik alacakları için görüşme yapıldığı ve uzlaşma sağlanmadığının belirtilmesi gerektiğini söylemiş ve

“..dava konusu alacak hakkında dava şartı haline getirilen arabulucuya başvurma zorunluluğu yerine getirilmemiş olduğundan mahkemece herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu nedeniyle 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 115/2. maddesi gereği usulden reddine karar verilmesi yerindedir.” Şeklinde hüküm kurmuştur.¹⁶⁹ Uygulamada, ilk derece mahkemeleri çoğu hâkimi; ön inceleme duruşması sırasında arabuluculuk son tutanağından alacak kalemlerinin ayrı ayrı sayılması gerektiği sebebi ile bu şartın yerine getirilmesi için süre vermekte veya tek tek sayılmayan kalemler için; davayı o yönden reddetmektedir. Bu hususta yapılacak bir kanuni düzenleme ile karışıklıklarının önüne geçilecektir.

Öte yandan; fikrimce alacak kalemlerinin tek tek sayılması gereklidir. Nitekim işçi arabuluculuk görüşmesinde yalnızca yıllık ücretli izin alacağı için müzakere etmiş anlaşma sağlanamaması üzerinde dava sırasında kıdem tazminatı ve birikmiş ücret alacağını da talep etmiş olabilir. Bu karışıklığın önüne geçilmesi bakımından; son tutanakta talep edilen alacakların yazılmasının faydalı olacağı görüşündeyim.

Dava şartı olarak arabuluculuk yolunun tüketilmesi halinde, son tutanağın ıslak imzalı halinin dava dilekçesine eklenmesi gerekmektedir.

¹⁶⁸ Erzurum BAM 6.H.D. Esas No:2018/3318, Karar No:2018/2118, Karar Tarihi:27.09.2018
<https://www.corpus.com.tr/#!>

¹⁶⁹ Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8.Hukuk Dairesi Esas No:2019/711, Karar No: 2019/711 Karar Tarihi:15/03/2019, Özel Arşiv

Yetkili merci, başvuru yapan tarafın değil karşı tarafın ya da karşı taraf birden fazlaysa birinin yerleşim yerindeki arabuluculuk bürosu veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosudur.

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 4. Maddesi gereği, görüşmeler sırasında sunulan evraklar veya bilgi ve belgeler gizlilik kapsamındadır. Bu sebeple, tarafların gizli kalmasını istediği bir husus olması durumunda, bu nevi konular yargı aşamasına taşınamayacaktır.

Zorunlu arabuluculuk süreci kural olarak 3 haftada, zorunlu hallerde en fazla 1 hafta daha uzatılarak sonlandırılmak durumundadır. Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından, son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez. Tarafların ilk toplantıya katılım zorunluluğu vardır. Geçerli bir mazereti olmadan toplantıya katılmayan taraf, yargılama sonunda haklı dahi çıksa yargılama giderlerinin tamamından sorumlu olacaktır.

Kanun koyucu, bu hüküm ile cezai şart öngörmüş ve tarafların ilk toplantıya katılmalarını sağlamayı amaçlamıştır.

Ne yazık ki, uygulamada; zorunlu arabuluculuk taraflar için yalnızca bir dava şartı olarak algılanmış ve bu sebep ile arabuluculuk süresinde sonuçlanan dosya sayısı istenilen oranda olmamıştır.

5.1.5. Dava Açılması

5.1.5.1. Eda Davası

İşçi, iş akdi devam ederken; işveren tarafından kendisine yıllık ücretli izinlerin kullandırılmasına rağmen kanun gereği ödenmesi gereken izin ücretinin ödenmemesi durumunda, eda davası yolu ile alacağını talep edip edemeyeceği konusu önemlidir.

Bir görüŖe göre de, işverence yıllık izinlerin kullandırılmaması durumunda işçi eda davası ile iznin kullandırılmasını talep edebilmelidir.¹⁷⁰ İşçi, eda davası yolu ile ödenmeyen izin ücretini talep edebileceği gibi, ilamsız icra takibi yolu ile de, bu alacağını talep edebilecektir.

Bir diğerk görüŖe göre ise, işçinin dinlenme hakkı dolayısıyla düzenlenen yıllık izin hakkı, iş sözleşmesi devam ederken işçi kullanmadığı izin günlerinin ücretini talep edemeyecektir.¹⁷¹

5.1.5.2. Kısmi Alacak Davası

Yıllık ücretli izin alacağının dava edilirken kısmi alacak olarak mı yoksa belirsiz alacak olarak mı talep edileceği tartışma konusudur.

HMK' nın 109. Maddesinde kısmi dava talep konusunun bölünebilir olduğu hallerde, talep edilen kısmın sadece bir bölümünün dava yoluyla ileri sürülecek olması halinde kullanılır.

Kısmi dava açılabilmesi için gereken şartlar;

- Talep Konusunun Niteliği İtibari ile Bölünebilir Olması
- Alacağın Tamamının Aynı Hukuki İlişkiden Doğmuş Olması
- Talep Konusu Miktarın Taraflar Arasında Tartışmalı Olması veya Açıkça Belirli Olmaması

Yine HMK' nın 107. Maddesinde göre; davanın açıldığı tarihte ki alacağın miktarı tam olarak belirlenemiyor ise veya belirlenmesi davacıdan beklenemeyecek ise alacaklı asgari bir miktar belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir.

Belirsiz alacak davası açılması için gereken şartlar ise;

- Davacının Talep Sonucunu Belirlemesinin İmkânsız Olması

¹⁷⁰ AKYİĞİT, s.679

¹⁷¹ SÜZEK, s.865

- Talep Sonucunun Belirlenmesinin Davacıdan Beklenemeyecek Olması
- Dava Dilekçesinde Asgari Miktarın Belirtilmesi
- Talep Sonucunun Kesin Olarak Belirlenmesi

Yıllık izin ücretinin belirsiz davaya mı yoksa kısmi davaya mı konu edileceği hususunda görüş ayrılığı bulunmaktadır.

Bir kısım yazarlara göre, işçi ne kadar izin kullanıp kullanmadığını bilebilecek durumda olduğundan bu alacaklar belirsiz alacak davasına konu olamazlar.¹⁷²

Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin de kararları bu yöndedir.¹⁷³ Bir diğer görüşe göre ise, yıllık izin kayıtları işverence tutulduğundan ve yargılama sırasında incelemenin de bu bilgi ve belgelere göre yapılacak olmasından ötürü bu konuda işçi belirsiz alacak davası açılabilir.¹⁷⁴

Davanın kısmi dava olarak açılması halinde, işveren daha önce temerrüde düşürülmemiş ise, dava dilekçesinde belirtilen tutar için o tarihten, geri kalan tutar için ıslah tarihinden itibaren faiz işleyecektir. Öte yandan bir görüşe göre, işveren tarafından işçiye verilmesi zorunlu olan fakat uygulamada işverenlerce, işçiye verilmeyen evraklar, özlük dosyaları sebebi ile işçinin yıllık izin ücretini tam olarak belirlemesinin mümkün olmadığı bu sebeple, belirsiz alacak davasına konu edilebileceğini söylemektedirler. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi E: 2014/18911 K: 2015/30253 K.T.: 05.11.2015 tarihli bir kararında işçinin izin alacağını belirleyebileceğini bu sebeple izin alacağının belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceğini, bu sebeple davanın bu alacak yönünden hukuki yarar yokluğundan reddine karar verilmesi gerektiği şeklinde hüküm kurmuştur.¹⁷⁵ Öte yandan 9. Hukuk Dairesi kısmi dava olarak açılan izin ücret talebini haiz bir davada yıllık iznin kısmi dava olarak açılmasını kabul etmiş ve kararın bu yönü ile hukuka uygun olduğunu söylemiştir.¹⁷⁶

¹⁷²Bknz. SÜZEK, s.117

¹⁷³Yargıtay 22 .H.D. 11.2.2014 T., 443/2052, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2017/1, s.398-401

¹⁷⁴ÇİL, Şahin, KAR, Bektaş, 6100 Sayılı HMK' Ye Göre İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava, Yetkin Yayınları, Genişletilmiş 2. Baskı, 2012, Ankara, s.53, KARACA, Aybüke- YAĞCI, Uğur, Belirsiz Alacak Davası Ve Kısmi Davanın İşçilik Alacakları Bakımından Değerlendirilmesi (Karar İncelemesi), s.193

<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/97924>

¹⁷⁵<https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay>

¹⁷⁶9. HukukDairesi 2015/11033 E. , 2017/10069 K."İçtihatMetni"<https://www.karartek.com.tr/#/anasayfa>

Dava, belirsiz alacak davası olarak açılır ise; davalı daha önce temerrüde düşürülmemiş ise; dava tarihinden itibaren faizi işlemeye başlayacaktır.

Yıllık ücretli izin alacakları için her ne kadar kısmi dava olarak açabilirse de bu alacakların belirsiz alacak davası ile talep edilmesi işçinin lehine bir durum oluşturacaktır¹⁷⁷. Çünkü kısmi davada, talep sonucunu arttırmak isteyen davacının karşı taraf rıza göstermez ise ıslah yolu ile alacak miktarını artırması mümkündür. Öte yandan belirsiz alacak davasında sonradan belirlenen kısım karşı tarafın rızası gerekmeyen veya ıslah yapılmadan artırılabilir.

Ayrıca kısmi davada zamanaşımı süresi sadece dava edilen kısım için kesilir. Buna karşın belirsiz alacak davasında zamanaşımı süresi, davanın açıldığı ilk anda hem talep edilen miktar için hem de daha sonra belirlenecek miktar için kesilecektir.

Kısmi davada; ıslah yolu ile talep sonucunu arttırdığı zaman, eğer karşı taraf daha önce temerrüde düşürülmemişse, ancak ıslah tarihinden itibaren faiz talep edebilirken, belirsiz alacak davasında davacı davanın açıldığı tarihten itibaren faiz talep edebilir.

5.1.5.3. Tespit Davası

İşçi, iş akdinin devamı süresince, “dinlenme hakkı” olarak nitelendirilen yıllık ücretli izin hakkı, bu şekilde nitelendirilmesi sebebi ile ücrete dönüşmeyeceği ve bu hakkın başkasına devredilmeyeceği açıktır. Bu sebeple, işçi iş akdi süresince ücret alacağı olarak izin ücretini talep edemeyecektir.

Öte yandan Yargıtay’ın ilke kararları ile benimsediği üzere “işçi iş akdi devam ederken izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır.”¹⁷⁸

Bu sebeple de işçi iş akdi devam ettiği sürece, izin hakkının bulunduğu hususunda tespit davası açabilir.¹⁷⁹

¹⁷⁷ KARACA, Aybüke- YAĞCI, Uğur, s.204

¹⁷⁸Yargıtay. 9. HD, T. 08.11.2012, E.2010/25698, K. 2012/36908 <https://www.corpus.com.tr/>

¹⁷⁹ “...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

5.1.6. Davanın Tarafları

Yıllık ücretli izin hakkına ilişkin açılacak davalarda; davacı, İş Kanununun 59. Maddesi gereği, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti talep hakkı işçi veya hak sahiplerininindir.

Davalı ise, işverendir. Burada, daha önce detaylı olarak anlattığımız gibi alt işveren veya işyerini devralan işveren birlikte veya tek başına davalı olabilir.

Öte yandan, geçici iş ilişkisi hallerinde, asıl işveren ve özel istihdam bürosu, 4857 sayılı kanunun 7. Maddesi gereği, açılacak davalarda davalı sıfatında olacaktır.

5.1.7. Görevli ve Yetkili Mahkeme

7036 sayılı kanunun 5. Maddesi gereği görevli olan mahkeme iş mahkemeleridir. İş mahkemesi olmayan yerlerde ise, iş mahkemesi sıfatı ile asliye hukuk mahkemeleri, bu davalara bakmak ile görevlidir.

Görev hususu, kamu düzenine ilişkin olduğundan yargılamanın her aşamasında ve hatta istinaf ve temyiz aşamaları dâhil resen göz önüne alınacak bir husustur.¹⁸⁰

Yetkili mahkeme hususunda, yine 7036sayılı kanunun 6. Maddesinde getirilen düzenlemeye göre davalı gerçek veya tüzel kişinin yerleşim yeri mahkemesi veya iş ile işlemin yapıldığı yer mahkemesidir. Davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri dikkate alınacaktır.

Davalılar birden fazla ise, herhangi birinin yerleşim yeri mahkemesi yetkili olacaktır. İş mahkemelerinin yetkileri ile ilgili diğer kanunlarda yer alan hükümler saklıdır. Ve kanunun bu hükmüne aykırı yetki sözleşmesi düzenlenemez.

hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır...” Yargıtay 2017/7402 E. , 2017/19394 K. ,29.11.2017 T. <https://www.karartek.com.tr/#/anasayfa>

¹⁸⁰ “...Mahkemelerin görevi kanunla düzenlenmiş olup, görev kuralları, kamu düzenine ilişkindir ve temyiz dahil, yargılamanın her aşamasında resen olup, görev kuralları, kamu düzenine ilişkindir ve temyiz dahil, yargılamanın her aşamasında resen dikkate alınır...” Yargıtay 11. H.D. E:2016/14537 K:2017/133, 09.01.2017 T. <https://www.hukukmedeniyeti.org/ictihatyazdir.asp?id=132254>

Bu sebeple, işin görüldüğü yer mahkemesi veya davalının, dava tarihinde ki ikametgâh adresi yetkili mahkemedir. Aksini düzenleyen yetki sözleşmeleri geçersizdir.¹⁸¹

5.1.8. Yıllık İzin Hakkına İlişkin İspat Yolları

Yıllık ücretli izinlerin kullandırılmadığından bahisle açılacak davalarda, ispat külfeti işveren üzerindedir. İşverenin, işçinin hak etmiş olduğu yıllık ücretli izinlerini kullandığını ispat etmesi gerekmektedir¹⁸².

İşverenin, yıllık izinleri kullandığını kesin delillerle kanıtlanması gerekmektedir. İşçinin imzasını taşıyan yıllık izin defteri veya işyerinde izin kayıtlarının tutulduğu başkaca bir belge ile ispat mümkündür¹⁸³. Tanıkla yıllık izin kullandırıldığının ispatı mümkün değildir.

İşverence, izin kullandırıldığına ve bu izne ilişkin ücretin ödendiğine dair belgeler dava dilekçesi ekinde veya hâkim tarafından verilecek kesin süre içinde sunulmalıdır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bu hususta bir karar almış, yargılama sırasında sunulmayan belgelerin daha sonra sunulamayacağını söylemiştir.¹⁸⁴ Kararda, gerekçe olarak; işçi lehine yorum ilkesi gereği ve yeniden belge sunmanın davayı uzatacak, hakkın gecikmesine olanak sağlayacak bir durum olarak değerlendirdiğini belirtmiştir.

Gerekçe olarak, işçi lehine yorum ilkesi kullanılan kararın usul ve esaslara uygun olduğu görüşümdedir.¹⁸⁵

¹⁸¹BOZKURT, Argun, s.202

¹⁸² "...Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. Aktın feshi halinde kullanılmayan Yıllık İzin sürelerine ait ücret, işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan Yıllık Ücretli İzin hakkı İzin alacağına dönüşür. Bu sebeple zamanaşımı da iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar.

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında İspat yükü işverene aittir, işveren Yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı İzin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır..." Yargıtay 9. H.D. 2017/27566 E., 2017/22161 K.

20.12.2017 T. <https://www.karartek.com.tr/#/anasayfa>

¹⁸³ÇİL, Şahin, 6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü Ve Deliller, Dergipark, Cilt 72, Sayı 2, Sayfa 87-102, Ankara, 2014, s.100

¹⁸⁴Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 2018/22-422 K. 2018/1024 T. 9.5.2018,

<http://www.kazanci.com.tr/gunluk/hgk-2018-22-422.htm>

¹⁸⁵ Benzer Karar İçin Bakınız. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU E. 2017/22-2853 K. 2017/1248 T. 1.11.2017 <http://kazanci.com.tr/gunluk/hgk-2017-22-2853.htm>

Öte yandan işveren süresi içinde evrakları sunmuş ise, bunun hükme esas alınması gerekir. İlgili bir BAM kararında şu şekilde hüküm kurulmuştur;

“...yıllık izin ödemeleri tablosu...14/03/2018 tarihinde Uyap sistemine taranmasına rağmen 20/07/2018 tarihli bilirkişi ek raporu ile gerekçeli kararda değerlendirilmemiş... Belirtilen delillerin değerlendirilmemesi hatalıdır.” (Ankara BAM 9. Hukuk Dairesi EsasNo: 2019/680 Karar No: 2019/573 Karar Tarihi: 14/03/2019)¹⁸⁶

İzin kayıtlarını tutma zorunluluğu olan işverenin vekilleri açısından, yıllık izin talep edemeyecekleri konusunda Yargıtay’ca fikir ayrılığı vardır.¹⁸⁷

İspat konusuna dönecek olursa, işveren tarafından yazılı deliller ile yıllık izinin kullandırıldığı ispat edilemiyor ise, Yargıtay’ın görüşüne göre; işçiye yemin teklif edilebileceğinin kabulü gerekir.¹⁸⁸

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nca alınan bir kararda “...izinlerin kullandırıldığı ancak yazılı delille ispat edilebileceği, bunun dışında işverenin davada ispat yolu olarak kullanabileceği tek delilin yemin delili olduğu...”¹⁸⁹ Demiştir. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 2018/22-422 K. 2018/1024 T. 9.5.2018)

Yemin delili, HMK 227/2. Göre; “yeminden başka delile de dayan taraf, yemin teklif ettiği karşı taraf yemini edaya hazır olduğunu bildirdikten sonra bu teklifinden vazgeçerek diğer delillere dayanamaz.”

Anılan hüküm gereğince işçi, işverenin yemin teklifini kabul etmez ise izin talebi reddedilir. İşveren tarafından, yıllık ücretli izinlerin kullandırıldığı ispat edilememesi durumunda, işçinin iddiaları ispatlanmış sayılır.

Yargıtay bu husustaki bir kararında, yıllık izin kayıtları sunamayan davalının iddialarını ispat edemediğini ve bu sebeple davacının talepleri doğrultusunda karar verilmesi gerektiğini söylemiştir.

¹⁸⁶ Özel Arşiv

¹⁸⁷ İşveren vekilinin yıllık izin hakkı olduğuna dair karar için BKNZ. ÖZCAN, Durmuş, İş Hukukunda İşçilik Alacakları, Adalet Yayınları, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara,2015, s.481

¹⁸⁸ “...Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir...” 9. Hukuk Dairesi 2017/7402 E., 2017/19394 K.29.11.2017 T. <https://www.karartek.com.tr/#/anasayfa>

¹⁸⁹ <http://www.kazanci.com.tr/gunluk/hgk-2018-22-422.htm>

Önem arz eden bir diğer husus, işverenin yıllık izni kullandırmasının, izin ücretini ödediği sonucunu doğurmayacağı durumudur.

Bu sebeple işveren yalnızca yıllık ücretli izinlerini kullandığını değil aynı zamanda bu izinlere ilişkin ücretleri de ödediğini ispat etmelidir.¹⁹⁰

Uygulamada yapılan hatalardan biri, yıllık izin hususunda takdiri indirim yapılmasıdır. Bu sorunun kaynağı, tanık delili ile ispat edilen fazla mesai alacaklarında yapılan takdiri indirimin, izin hususunda da uygulanabileceğinin düşünülmesidir. Fakat yukarıda açıkladığımız gibi; yıllık izinlerin kullandırıldığının ve ücretinin ödendiğinin ispatı yazılı deliller ile mümkündür.

Bu sebep ile fazla mesai ücretlerinde yapılan takdiri indirimin yıllık izinler için mümkün olmayacağı açıktır.¹⁹¹

Yargıtay 9. H.D. 02.04.2012 Tarih, 4557/11058 E.K. sayılı ilamında yıllık izin alacaklarından hakkaniyet indirimi yapılamayacağını hüküm altına almıştır.¹⁹²

5.1.9. Yargılama Usulü

Yargılama usulüne ilişkin mülga 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 7. Maddesi iş mahkemelerinde şifahi yargılama usulünün uygulanacağını düzenlemiştir. HMK' da yalnızca iki çeşit yargılama usulüne yer verilmiştir. Bunlar basit yargılama usulü ve yazılı yargılama usulüdür.

Uygulamadaki bu karışıklık, 7036 sayılı yeni İş Mahkemeleri Kanunumuz ile giderilmiş ve yargılama usulüne ilişkin 7. Madde gereği iş mahkemelerinde basit yargılama usulünün uygulanacağını hüküm altına almıştır.

Bu değişiklik ile karışıklık giderilmiş ve iş mahkemelerinde görülecek dava ve işlerde basit yargılama usulünün uygulanacağı açıklığa kavuşmuştur.

¹⁹⁰ KAYA ARIOĞLU, s.122

¹⁹¹ "...Mahkemece yıllık izin ücret alacağına yasaya aykırı biçimde takdiri indirim yapılması davacı temyizinin sadece vekalet ücretine hasredilmesi nedeni ile bozma sebebi yapılmamıştır ..." Yargıtay 9. H.D. 2017/7823 E. , 2017/21864 K. , 20.12.2017 T. <https://www.karartek.com.tr/#/anasayfa>

¹⁹² ÖZCAN, Durmuş, Uygulamalı İş Davaları Yargıtay 9-22 Hukuk Daireleri Kararları ve Öğretideki Görüşlerle, Yenilenmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s.891

5.1.10. Kanun Yolları

7036 sayılı kanunun 7. Maddesinin 2.fıkrasında kanun yollarına ilişkin 12.1.2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümlerinin iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında uygulanacağı öngörülmüştür. Yani, iş mahkemelerince verilen kararlara karşı istinaf ve temyiz kanun yolu açıktır.

Konuyu düzenleyen 8. Madde hükmü gereği, iş mahkemelerince verilen kararlara karşı istinaf kanun yoluna başvurulabilir fakat değeri üç bin TL'yi geçmeyen kararlar kesindir. İstinaf mahkemelerinin para ile değerlendirilemeyen dava, işler hususundaki kararları ile miktarı kırk bin TL'yi geçen davalar hakkındaki kararlarına tebliğ tarihinden başlayarak sekiz gün içinde temyiz yoluna gidilebilecektir.

Madde metnindeki tutarlar 2019 yılı için; 4.400,00 TL'yi geçen tutarın kesinleşeceği üzerindeki tutarlar için istinaf yolunun açık olduğu ve 58.800,00 TL'yi geçen tutar için de temyiz yolunun açık olduğu şeklinde değiştirilmiştir.

II. CEZAI SONUÇLARI

5.2. İdari Para Cezası ve İtiraz

Yıllık ücretli izinlerin işçinin dinlenmesi için öngörülmüş olduğu ve bu sebeple kanun maddelerinin, işçinin iznini kullanmaktan vazgeçemeyeceği şeklinde düzenlendiğini gördük. Bu sebeple, 4857 sayılı kanunun 103. Maddesinde idari yaptırım öngörülmüştür. Düzenlemeye göre; işverenin veya işveren vekilinin; iznin bölünmezliği ilkesine ayrı davranması, 57. Maddenin 3. Ve 4. Fıkrası hükümlerine aykırı hesaplama yapması, kullanmadığı izni olan işçinin izin ücretinin fesihden sonra ödememesi, izni hiç veya eksik kullandırması halinde bu uygulamaya maruz kalan her işçi için ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası verilir.

4857 sayılı kanunun 91/2.maddesi gereğince kanununun uygulanmasının denetim ve teftişi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı iş müfettişlerince yapılır.

Bu kanundan doğan idari para cezası İş Kanununun 108. Maddesi gereği sebeple, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünce uygulanacaktır.

İşveren, idari para cezasının haksız olarak kesildiğini düşünüyor ise; 5326 sayılı Kabahatler K. 27/1.maddesi uyarınca sulh ceza hâkimliğine başvurma hakkına sahiptir.

Başvuru süresi, kararın tebliğinden itibaren 15 gündür.

5326 sayılı kanununun 28. Maddesi gereği; “Sulh Ceza Hakimliği yapılan itiraz üzerine, cezayı hukuka uygun bulursa başvurunun reddine; cezanın hukuka aykırı olması halinde ise cezanın kaldırılmasına karar verir. Üçbin Türk Lirası dahil idari para cezalarına karşı başvuru üzerine verilen kararlar kesindir.”

SONUÇ

Anayasal bir hak olan yıllık ücretli izin hakkı sosyal ve ekonomik bir haktır. İşçiye bir çalışmasının sonucu olarak dinlenme ve sosyal ihtiyaçlarını gidermek için tanınmış olan bu hakkın devredilemez ve vazgeçilemez özelliği bu sebepten ileri gelmektedir.

İzin süresince işçiye, bir emek karşılığı olmaksızın fakat bir yıllık emeğinin bir sonucu olarak ödenen ücret ile yıllık iznin temel unsurları olan izin ve ücret kavramları karşılığını bulmuş olacaktır.

Yıllık ücretli izin için, bu iki kavramın birlikte gerçekleşmesi azami önem taşımaktadır. Nitekim bütün bir yıl iş stresi altında olan işçinin; maddi kaygı gütmeyen kendisine ayırabileceği serbest zaman dilimi ile işçinin dinlenmesi ancak bu koşullar birlikte gerçekleştiğinde sağlanacaktır.

İşçiye bu nevi bir dinlenme hakkının verilmesi ile işçinin yıl içinde göstermiş olduğu verim de artacak bu yolla hem işçi hem işveren lehine bir çalışma ortamı sağlanmış olacaktır. Her ne kadar uygulamada işverenler bu izin hakkını, iş gücü kaybı olarak nitelendirse de uzun vade de işverenlerinde lehine olduğu açıktır.

Akdin devamı süresince dinlenme hakkı olan izin hakkının, akdin herhangi bir sebeple sonlanması halinde ücret alacağına dönüşmesi hususu; uygulamada hem faydalı hem zararlı sonuçlar doğurmaktadır. 1475 sayılı kanunda “sadece iş sözleşmesinin feshi halinde yıllık izin ödenebileceği” düzenlenmiş diğer durumlar için bir açıklık getirilmemişti. 4857 sayılı kanun ile bu durum netliğe kavuşturulmuş ve “iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle” sonlanması halinde izin hakkının, ücret alacağına dönüşeceği düzenlenmiştir.

Kanunun yıllık ücretli izine ilişkin hükümleri, yıllık izin kullandırılması açısından hem işçiyi hem işvereni zorlayıcı hükümler getirmiş olsa da, ne yazık ki uygulamada hem işverenler ve fakat çoğunlukla işçiler tarafından bu hakları, iş akdinin devam süresince, aranmamaktadır. İşçiler; akdin devamı süresince; işverence bu izin hakkı kendilerine kullandırılmaz veya izin kullandırılır fakat izin dönemine ilişkin ücret işçiye ödenmez ise bu hususta talepçi olmamakta, iş akdinin sonlanmasının ardından ücrete dönüşen izin hakkını bir nevi kıdem tazminatı olarak değerlendirmektedirler.

Çalışma süresi boyunca işçi açısından vazgeçilemez ve devredilemez bir hak olan yıllık ücretli izin hakkının, iş akdinin sonlanması ile mirasçılara geçmesi hususu 4857 sayılı kanun ile hukuki bir temel kazanmış ve hakkaniyete uygun bir gelişme olarak hukuk sistemimizde yer almıştır.

Anayasal bir hak olan dinlenme hakkının öneminin işçilere anlatılabilmesi açısından bu konuda işçiler için seminerler düzenlenmesinin faydalı olacağı görüşündeyim.

Kanun, işçinin bu hakkı kullanmasını sağlamak maksadı ile çeşitli yükümlülükler ve cezai şartlar öngörmüştür. Bunlardan biri izinde çalışma yasağıdır. İşçi, yıllık iznini kullandığı süreçte para karşılığı başka bir işte çalışır ise; işveren işçiye ödediği ücreti geri alabilecek ve yerleşik Yargıtay içtihatları gereği sadakat yükümlülüğe aykırılık olarak değerlendirilecek bu durum sebebi ile işverenin haklı fesih imkanı doğacaktır.

Uygulamada, küçük yerleşim yerlerinde, işçinin ücret karşılığı izin döneminde başka bir işte çalıştığına tespiti mümkün olsa da, büyük şehirlerde nüfus fazlalığı ve işletmelerin sayısı sebebi ile bu durum pek olası gözükmemektedir. Bu sebeple, Yargıtay'ın sadakat yükümlülüğe aykırılık olarak değerlendirerek haklı fesih imkânı verdiği "izin döneminde çalışma yasağı"nın yasalaşması halinde; işçileri kendilerinden koruyabilme adına atılacak önemli bir adım olacak ve izin hakkının kanunun amacına uygun olarak kullanılmasını sağlayabilecektir.

Yine uygulamada sıkça rastlanan bir durum olan, işverenin izin hakkını kullanmaması karşılığı işçiye ikramiye vermesi durumu da dinlenme hakkının gereği gibi uygulanamamasının en büyük sebeplerindendir.

Bu sorunun çözümü ise ancak işverene bu konuda idari para cezası verilmesi ile olacaktır. Fakat söz konusu idari para cezası; işveren için küçük bir miktar olarak değerlendirilemeyecek ölçüde olmalıdır. İşverenin bu uygulamayı yaptığı işçi sayısı ve kıdem yılına göre hesap edilecek bir miktarı idari para cezası olarak alınacak olması, işveren açısından daha korkutucu olacaktır.

Bu nevi bir uygulama ile izin hakkını "satın almak" isteyen işçinin bu talebi de işverence karşılanmayacak ve işçi bir deyim ile zorunlu olarak izin hakkını kullanmak zorunda kalacaktır. Açıkladığım gibi, bu durumda önemli olan idari para cezasının artırılmasıdır.

Yıllık ücretli izine ilişkin önemli düzenlemelerden biri de 4857 sayılı kanunun 56. Maddesinin üçüncü fıkrası ile getirilmiş olan “iznin bölünemezliği” kuralıdır. Yapılan yeni düzenleme ile yıllık izin bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en fazla üçe bölünebileceği durumu ortaya çıkmıştır. Her ne kadar doktrinde eleştiriliyor olsa da, fikrimce bu düzenleme uygulamada fayda getirecek şekilde düzenlenmiştir.

İşçi, tek seferde on gün izin alarak hem dinlenmiş olacak, hem de yıl içinde başka sebepler izin alması gereken durumların oluşması halinde, ücretli olarak izine ayrılacaktır. Nitekim uygulamada gerçekten bu şekilde olmakta; işçi tek seferde kullandığı on günlük iznini gerek tatil yapmak gerek dinlenmek için kullanıp, geriye kalan izin haklarını ise acil bir ihtiyacı olması durumunda ücretli olarak ihtiyaçlarını gidermek için kullanmaktadır.

Uygulama göz önüne alınarak işçiyi korumaya yönelik yapılan bir diğer düzenleme ise, işçinin kıdem süresinin hesabında aynı işveren yanında bütün çalışmalarının hesaba katılarak hak kazandığı izin gününün bulunmasıdır.

Nitekim işverenler; kendi emir ve talimatlarında çalışan işçileri, sigorta kayıtlarında girdi-çıktı olarak göstermek sureti ile yıllık ücretli izinler açısından avantaj elde etmeye çalışmaktadırlar. Fakat bu düzenleme ile işverenlerin bu uygulaması yok sayılmakta ve işçilerin hakları korunmaktadır. Öte yandan, e-devlet sisteminde yapılan yeni düzenleme ile işçiler sigorta bildirimlerini kontrol edebiliyor olup, kıdeme bağlı haklarını korumak adına daha güçlü bir pozisyon elde etmişlerdir.

İşyerinin veya iş sözleşmesinin devri durumunda, devreden ve devralan işverenlerin iki yıl boyunca birlikte sorumlu olmaları, işverenler açısından yıllık izin hükümlerine uyulması açısından zorlayıcı bir düzenleme olup, devralan işveren; devreden işverenin bu hususta bir nevi denetleyici haline gelmektedir. Devir sırasında kullanılmamış veya kullanılmış fakat izin dönemine ilişkin ödenmemiş ücret olması durumunda; devralan işveren bu eksiklikleri gidermek sureti ile devir işlemini tamamlamaktadır.

Bunun yanında, 5 yıllık zamanaşımı süresi içinde dava açan işçinin, bütün çalışma süresine ilişkin izin haklarını talep edebiliyor oluşu, yine hem fayda hem zararlı sonuçlar doğurmaktadır.

İşverence, yıllık izin kullandırılmaması sebebi ile iş akdi devam ederken maddi kaygılar sebebi ile bu hakkını talep edemeyen işçi açısından: kıdem süresine ilişkin haklarının korunması sonucunu doğuran bu durum; bir diğer işçiler için kötüye kullanılabilir durumdadır.

İzin hakkını, dinlenme amaçlı değil bir tazminat kaynağı olarak gören işçi açısından, yıllık ücretli izin hakkının işverence kendisine kullandırılmıyor oluşu bir noktada ödül niteliğinde olacaktır. Uygulamada; işçilerin bu bakış açısını değiştirmenin, bu husustaki aksaklıkları gidereceği görüşümdedir. Bu da ancak, işçinin maddi kaygılarının azaltılması ve dinlenmenin asli bir hakkı ve aynı zamanda ihtiyacı olduğunun anlatılması yolu ile mümkün olacaktır. Çünkü bu hususta yalnızca uygulamada yapılacak herhangi bir değişiklik; işçinin o hususa ilişkin maddeyi dolanması sonucu doğuracaktır.

Uygulamada, iş mahkemelerinin iş yükü sebebi ile işçinin hakkını dava yolu ile araması; acil ihtiyacı olan “hak kazanmış olduğu ücretini” yıllar sonra elde etmesi sonucu doğurmaktadır. Bu sebeptir ki, kıdem süresi fazla olmayan işçiler kendilerine kullandırılmayan veya kullandırılrsa dahi izin süresine ilişkin ücreti peşin veya avans olarak ödenmeyen işçiler haklarını aramaktan vazgeçmektedirler.

Bu durumun önüne geçilebilmesi için, hukukumuzda alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri uygulanmaya başlamış 01.01.2018 tarih itibari ile de yasal bir zorunluluk olarak iş davalarının bir kısmı için “dava şartı” haline getirilmiştir. Yıllık ücretli izin alacağı için açılacak her dava da zorunlu hale gelen alternatif uyuşmazlık çözüm yolları gerek mahkemelerin iş yükünün azalması gerekse işçilerin haklarına daha hızlı ulaşabilmesi açısından faydalı olabilecek bir düzenlemedir.

Öte yandan, bir yıldır uygulanmakta olan bu yöntem; daha şimdiden işçiler için olumsuz sonuçlar doğurmuştur. Şöyle ki; bir kısım işçi bu durumu yalnızca “dava açılmadan önce tüketilmesi lazım gelen bir şart” olarak yorumlamış ve müesseseye gereken önemi vermemiştir.

Bir kısım işçi için ise, avukat tutmadan hakkını arayabileceği bir yöntem olarak görülmüş; bu durumda da, işçiye göre daha bilinçli ve güçlü pozisyonda olan işverenin, işçinin mahkemede hak kazanacağı toplam tutardan çok daha azına ikna edilmesi yöntemi ile lehine sonuçlandırdığı bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu durumun önlenmesi açısından fikrimce iki çözüm yolu geliştirilmesi sorunların önüne geçebilecektir. Bunlardan ilki; tarafların arabuluculuk görüşmelerine avukat ile katılma zorunluluğu getirilmesi. Yasal temel olarak zorlayıcı olan bu sistem; uygulamada işçinin haklarının bilincinde olması ve hak etmiş olduğundan daha azını kabul etmemesi sonucunu doğuracağından hakkaniyetli olacaktır.

Bir diğer çözüm yolu ise; arabulucuya tarafları bilgilendirme hakkı tanınmasıdır. Hukukçu arabulucular, işçinin hak ettiği ve yargılama neticesinde elde edebileceği tazminatı daha sağlıklı bir şekilde hesaplayabileceğinden: bu hususta işçiyi bilgilendirmesi durumunda hem işverenin bir nevi sebepsiz zenginleşmesi önlenecek hem de işçinin hakkını yargılama sürecini beklemeden elde edebilmesi sonucu doğuracaktır.

Nitekim işçinin çalışması sonucunda hak etmiş olduğu ve kendisine kullandırılmayan yıllık izin ücretlerinin işveren uhdesinde kalması, Borçlar Hukuku kapsamında; fikrimce, sebepsiz zenginleşme olarak değerlendirilebilecektir.

Bu yönde bir yorumla, uygulamada daha sağlıklı sonuçlar alınabileceği görüşümdedir.

Yıllık ücretli izine ilişkin bütün hükümler bir yekûn olarak değerlendirildiğinde, 1475 sayılı yasaya göre daha işlevsel ve yenilikçi hükümler içerdiği aşikârdır. Öte yandan, kıdeme bağlı izin süreleri ve işçi bilinci açısından hala Avrupa standartlarının altında olduğumuz bir gerçektir.

Avrupa devletlerinin hukuk sistemleri incelendiğinde; işçiye en az yıllık izin hakkı tanıyan ülkelerden biri konumundayız. Bu sebeple gerek işçi ve işverenlerin bilinçlendirilmesi için yapılacak düzenlemelerin, gerekse kanunda izin süreleri ve idari yaptırımlar hususunda yapılacak düzenlemelerin, yıllık ücretli izin açısından daha faydalı olacağı düşüncesindeyim.

KAYNAKÇA

AKI, Erol,2013,**İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart, Yıl 8, Sayı 28
https://www.mess.org.tr/media/files/408_T2WH7HUOYZsicil_29.pdf

AKI, Erol,2000,**Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları**, Kamu-İş Dergisi, Cilt 5, Sayı 3, Nisan, Sayfa 249-269

AKIN, Osman, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 45, Sayı 1-4, Dergipark

AKYİĞİT, Ercan, 2000, **1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin Hakkı**, Seçkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara

ASTARLI, Muhittin;2008,**İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Seçkin,1. Baskı, Ankara,

ATABEY, Selin Ertürk, 2009, **İşçi Sayılarına Göre Değişen İşveren Yükümlülükleri**, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Cilt 12, Sayı 64, Sayfa 117-126

AYDIN, Ufuk,2015, **6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkileri**, Sosyal Güvenlik Dergisi, Ocak, Cilt 5, Sayı 1, Sayfa 9-31, Dergipark

AYDINLI, İbrahim,2013,**6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 30,
https://www.mess.org.tr/media/files/407_2AO6M3TX0Jsicil_30.pdf

BAŞBUĞ, Aydın;2012,**İş Hukuku ve Çalışan Hakları**, Binyıl, 3. Baskı, Ankara

BAŞBUĞ, Aydın;2018,**İş Hukuku**, Beta, 5. Baskı, Ankara.

BAYRAM, Fuat;2015, **İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri**, beta Basım, İstanbul

BAYRAM, Selahattin;2011,**Yeni Borçlar Kanunu'nun Yıllık Ücretli İzne İlişkin Hükümleri ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Yıllık Ücretli İzne İlişkin Hükümlerinde Farklılık ve Değerlendirmesi**, Mali Çözüm İki Aylık Mesleki Dergi, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Ocak-Şubat, syf.307-312

BEDÜK, Mehmet Nusret; 2004,**İş Hukukunda Eşit Ücret Hakkı ve Uygulaması**, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

BİLGİN, Mahmut;2016,**İcra ve İflas Hukukunda Sıra Cetveli**, 3. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara

BODUR YÜCEL, Mehtap;2015,**Mevsimlik İş Sözleşmesi İle Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları**, İş ve Hayat Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, syf.131-146

BOZKURT, Argun;2010,**İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi**, Ankara Barosu Dergisi, Yıl 68, Sayı2010/2, Ankara, Sayfa 191-206

CANBOLAT, Talat;1992,**Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri**, Kazancı, İstanbul,

ÇANKAYA, Osman Güven, ÇİL, Şahin;2016,**İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları**, Yetkin Yayınları, 7. Baskı, Ankara,

ÇAMDELEN, Oktay;2016,**İşçilerin Yıllık izin Kullanımına İlişkin Önemli Düzenleme**, Yerel Yönetim ve Denetim, Cilt 21, Sayı 9, Sayfa 18,

ÇAVDAR, Seyit; 2017,**Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Emsal Kararları(2014,2015,2016,2017)**, Adalet Yayınevi, Ankara

ÇELİK, Nuri- CANIKLIOĞLU, Nurşen- CANBOLAT, Talat,2017,**İş Hukuku Dersleri**, Beta, Yenilenmiş 30. Baskı, Ankara,

ÇİL, Şahin; 2014, **6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü Ve Deliller**, Dergipark, Cilt 72, Sayı 2, Sayfa 87-102, Ankara

ÇİL, Şahin, KAR, Bektaş, 2012, **6100 Sayılı HMK' Ye Göre İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava**, Yetkin Yayınları, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara

ÇİL, Şahin; 2011,**Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, Yetkin, 3. Baskı, Ankara,

ÇOLAK, Mahmut;2013,**Yeni İş Kanununa Göre İşveren Yükümlülükleri**, Yerel Yönetim ve Denetim, Cilt 9, Sayı 12, Sayfa 26-34, DEMET, Gözde, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davasının Sonuçları**, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul

EREN, Selçuk;2010,**Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi İle İlgili Yargıtay Kararları**, Türk-iş, Ankara

ERGÜNEŞ, Seda; 2011,**İş Hukukunda Kanundan Doğan Hukuki Yaptırımlar Borçlar Hukukundaki Yaptırımlar İle Bir Karşılaştırma**, Yüksek Lisans Tezi İstanbul

ERTAN, Emre- BİCAZ ARDA, Fatma,2017, **İş Hukukunda Organik Bağ Kavramı**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 37, https://www.mess.org.tr/media/files/6751_AFBNRLTR3Rsicil_37_.pdf , Sayfa 102-113

ERTAN, Emre; 2017, **İş Sözleşmesinin İşçi ve İşveren Sifatının Birleşmesiyle Sona Ermesi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 38, Sayfa 71-87, https://www.mess.org.tr/media/files/6790_9EDHGYY9CCsicil_38.pdf

ERTÜRK ARSLAN, Arzu; 2007, **Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, İstanbul

EYENCİ, Öner- TAŞKENT, Savaş- ULUCAN, Devrim; 2017, **İş Hukuku**, Beta, 8. Baskı, İstanbul

FİDAN, Melis;2006, **İşe İade Davasının Sonuçları**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İzmir

GEÇER, Bekir;2005, **İş Hukuku İşveren Rehberi**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara

GÜNAY, Serdar;2016, **Yıllık Ücretli İzin Alacağında Sigorta Primi Kesintisi Yapılması Zorunlu Mu?**, Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi, Sayı 334, Şubat, Sayfa 151-154

GÜNER, Erol;2011, **Hak Kazanmadığı Yıllık Ücretli izni Kullanan İşçi İşyerinden Ayrılsa İşveren İşçiden İzin Ücretini Talep Edebilir Mi?**, Mali Çözüm İki Aylık Mesleki Dergi, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Mart-Nisan, syf. 267-276

GÜNER, Erol;2015, **İş Sözleşmesi Sone Eren İşçi Kullanmadığı Kaç Yıllık Ücretli İznini Talep Edebilir?**, Mali Çözüm İki Aylık Mesleki Dergi, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Cilt 25, Sayı 132, Mart-Nisan, Sayfa 205-210

GÜNER, Erol; 2015, **Yıllık İzin Kurulu ve Önemi**, Mali Çözüm İki Aylık Mesleki Dergi, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Ocak Şubat, syf. 229-233

GÜR, Mehmet Fatih- KARAHAN, Hanifi; 2014, **Devlet Memurları Kanununa Göre Yıllık İzin ve Mazeret İzni Müessesesi**, Mali Kılavuz, 16. Cilt, 64. Sayı, Sayfa 137-143

GÜVEN, Ercan-AYDIN, Ufuk; 2017, **Bireysel İş Hukuku**, Nisan Yayınları, 5. Baskı, Eskişehir

İREN, Ertan; 2008, **Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu**, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara

KAPLAN SENYEN, E. Tuncay;2017, **Bireysel İş Hukuku**, Gazi Yayınevi, Yenilenmiş 8. Baskı, Ankara

KAPLAN SENYEN, E. Tuncay;2018, **Bireysel İş Hukuku**, Gazi Yayınevi, Yenilenmiş 9. Baskı, Ankara

KARACA, Aybüke- YAĞCI, Uğur, **Belirsiz Alacak Davası Ve Kısmi Davanın İşçilik Alacakları Bakımından Değerlendirilmesi (Karar İncelemesi)**, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/97924>

KARAÇÖP, Esra; 2012, **Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir

KARAMAN, Mehmet Halis, **Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı, 40, syf.114-131, https://www.mess.org.tr/media/files/6874_MVSIFGNNGZsicil_01.2019.pdf

KAYA ARIOĞLU, Pınar; 2016, **4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yıllık Ücretli İzin Hakkı**, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana,

KAYHAN, Necati;2010,**Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, syf.119-149

KAYSİ GEZER, Hanife Serap; 2017,**4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Yıllık Ücretli İzinler**, Uygulamaları Ve Hukuki Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul

KESER, Hakan, 2005, **4857 Sayılı İK. ve 2821 Sayılı SK’nun 31 inci Maddesi Kapsamında İş Uyuşmazlıklarında Tarafların İspat Yükümlülükleri**, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 50, Sayfa 661 – 734

KILIÇ, Hasan, 2012,**Değişiklikler Kapsamında 657 Sayılı Kanunda “Mazeret İzni” Uygulaması**, Yerel Yönetim ve Denetim Dergisi, Cilt 17, Sayı, Ocak, Sayfa 13-18

KÖSEOĞLU, Cengiz,2004,**İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi**, Beta Yayınları, 1. Baskı, Aralık, İstanbul

KURT, Resul; 2006, **İş Hukuku Mevzuatında Usul ve Esaslar “4857 Sayılı İş Kanunu 5953 Sayılı Basın İş Kanunu 854 Sayılı Deniz İş Kanunu” Uygulamaları, Sorunları, Çözümleri, Yargı Kararları**, Yayın No 60, Lebib Yayınları, İstanbul

KURT, Resul, 2018, **İş Yargısında Arabuluculuk**, TBB Dergisi, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2018-135-1762>

KURU, Baki-ARSLAN, Ramazan-YILMAZ, Ejder,2014 **İcra ve İflas Hukuku**, Gözden Geçirilmiş, 6352 Sayılı Kanunla Getirilen Yenilikler ve Yapılan Değişiklikler İşlenip Değerlendirilmiş 28. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara

OĞUZ, Özgür-DOĞAN, Özge, 2016,**Gazetecinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı**, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/220988>

OĞUZ, Özgür-DOĞAN, Özge,2016, **Türk İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü**, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 127, Ankara, Sayfa 299-316

ÖZCAN, Durmuş, 2015, **İş Hukukunda İşçilik Alacakları**, Adalet Yayınları, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara

ÖZCAN, Durmuş, 2016, **İş Hukukunda İşçilik Alacakları**, Adalet Yayınları, Güncellenmiş 4. Baskı, Ankara

ÖZCAN, Durmuş, 2014, **Uygulamalı İş Davaları Yargıtay 9-22 Hukuk Daireleri Kararları ve Öğretideki Görüşlerle**, Yenilenmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, 2012, **Belediyelerde İş Kanununa Göre Yıllık Ücretli İzin Uygulaması**, Yerel Yönetim ve Denetim, Aylık Mesleki ve Bilimsel Dergi, Aralık, Cilt 17, Sayı 13, syf.19-23

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, **İşçilerde Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Birikmiş İşçi İzinlerinin Kullanımı**, Mali Hukuk, Yıl:25, Sayı:150, Kasım-Aralık 2010, syf.49-53

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, 2015, **İşe İade Davası Sonucu İşe Başlatılmayan İşçinin Yıllık İzin Hakkı**, Vergisi ve Muhasebeci Diyalog Dergisi, Cilt 39, Sayı 322, Sayfa 129-137

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, 2015, **Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Kanunu Rehberi**, Adalet Yayınevi, Ankara

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, 2016, **24 Saat Çalışan İşyerlerinde Hafta Tatili ve Fazla Çalışma**, Vergisi ve Muhasebeci Diyalog Dergisi, Sayı 333, Ocak , Sayfa 145-151

ÖZEL, Yavuz, 2013, **Yıllık Ücretli İzin Hesabında Çalışılmış Gibi Kabul Edilen Süreler**, Vergisi ve Muhasebeciyle Diyalog, Sayı 304, Ağustos, Sayfa 157-161

ÖZEN, Cüneyt, 2012, **Yıllık İzin Süresi İçinde İstirahatli Geçirilen Süre Yıllık Ücretli İzin Süresinden Sayılır Mı?**, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Sayı 80, Yıl 15, Temmuz-Ağustos, Sayfa 55-57

ÖZER, Hatice Duygu, 2018, **Toplu İş Hukuku Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı**, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 13, Sayı 2, syf.169-232

ÖZDEMİR, Sinan Cumhur, 2015, **6552 ve 6645 sayılı Kanun Değişikliklerini İçeren Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Kanunu Rehberi**, Adalet Yayınevi, Ankara

SARIKAYA, Mesut, 2010, **İşçinin Sadakat Borcuna Aykırı Davranması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshedilmesi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Ankara

SAYIN, Ali Kemal, 2015, **Türk Hukukunda Alt İşveren Uygulaması: Kamu Kuruluşlarının Personel Çalışmasına Dayalı Hizmet Alımlarında 6552 Sayılı Kanunun Getirdiği Yeni Yaklaşımlar**, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 69, Cilt, Sayı 69, Sayfalar 59 – 98, DergiPark

SÜZEK, Sarper; 2018, **İş Hukuku**, Beta, 15. Baskı, İstanbul

TAŞ, Suat, 2016, **İşçi Ücretlerinin Zamanında ve Tam Olarak Ödenmemesi Halinde İşçilerin Hakları Nelerdir?**, Vergi Dünyası, Cilt 36, Sayı 422, Sayfa 47-53

TAŞBAŞI, Ekrem, 2012, **Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanma; Yargıtay Kararları Işığında Özellikli Durumlar**, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Sayı 80, Yıl 15, Temmuz-Ağustos, Sayfa 51-54

TOPÇU, Umut, 2013, **Kadın İşçiye Ücretsiz Doğum İzni Verilmemesinin Sonuçları**, Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi, Sayı 298, Yıl 28, Şubat, Sayfa 155-157

TOPÇU, Umut, 2013, **Mazeret İzni Yıllık Ücretli İzinden İndirilir Mi?**, Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi, Sayı 304, Yıl 28, Ağustos, Sayfa,162-166

TULUKÇU, Binnur Nezihe, 2012, **İş Hukukunda Dinlenme Hakkı**, Adalet Yayınları, 1. Baskı, Ekim, Ankara

TUNCAL ULUSOY, 2010 **Özlem; Yıllık Ücretli İzin**, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya

TUNÇOMAĞ, Kenan- CENTEL, Tankut; 2016, **İş Hukukunun Esasları**, Beta, 8. Baskı, İstanbul

TÜRE, M.Gökhan, 2017, **Türk İş Hukukunda İşverenin İflası**, Lykeion, Ankara

TÜYSÜZOĞLU, İlkay;2015, **4857 Sayılı İş Kanunu Madde 23 Kapsamında Yeni İşverenin Sorumluluğu**, Turhan, 1. Baskı, Ankara

UĞUR, Suat; 1998, **Türk İş Hukukunda Ücretli ve Ücretsiz İzinler**, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale

USTA ÇİÇEK, Tuğba;2015,**Türk İş Hukukunda Tatil Ücretleri**, Yüksek Lisans Tezi, Melikşah Üniversitesi, Kayseri

YÜKSEL, Faruk;2015,**Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Yıllık İzin Hakkına İlişkin Yeni Yükümlülükler**, Vergici ve Muhasebeci Diyalog, Süryay Sürekli Yayınları, Sayı 322, Şubat, syf.148-152

YÜKSEL, Faruk; 2013, **Alt İşverenlik ve Alt İşverenlik İlişkisinde Muvazaa**, Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi, Süryay Sürekli Yayınları, Sayı 299, Yıl 28, Mart, Sayfa 149-153

YÜKSEL, Faruk; 2015,**Zorunlu Olarak İzin Kurulu Bulunması Gereken İşyerleri ve Kurulun Çalışması**, Vergici ve Muhasebeci Diyalog, Süryay Sürekli Yayınları, Sayı 323, Mart, syf.165-169

ZEYTİNOĞLU, Emin, **Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı Kanundaki Görünüm**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 45, Sayı 1-4, Sayfa 449-469

4857 SAYILI İŞ KANUNU VE GEREKÇESİ Kabul Edilen Değişiklik Önergeleri, Diğer Kanunlarla Yapılan Değişiklik Gerekçeleri ve 19 Ekim 2005 Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı İle Birlikte, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yenilenmiş 4. Baskı, Matsa Basım,2009, Ankara
https://tisk.org.tr/tr/eyayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4_baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4_b.pdf

4857 SAYILI İŞ KANUNU VE GEREKÇESİ Kabul Edilen Değişiklik Önergeleri, Diğer Kanunlarla Yapılan Değişiklik Gerekçeleri ve 19 Ekim 2005 Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı İle Birlikte, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yenilenmiş 5. Baskı, Matsa Basım,2015, Ankara