

T.C.

ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

**4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE YILLIK
ÜCRETLİ İZİN**

Yüksek Lisans Tezi

Eda POLAT BİRLİKSEVEN

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Hatice Duygu ÖZER

Erzincan/2018

TEZ BİLDİRİMİ

“4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Yıllık Ücretli İzin” isimli “**Yüksek Lisans**” tezim tarafımda intihal programı ile incelenmiştir. Buna göre tezimde bilimsel etik ihlali ve intihal olarak nitelendirilebilecek herhangi bir durum olmadığını taahhüt ederim.

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin akademik ve etik kurallarına uygun bir biçimde elde edildiğini; aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi beyan ederim. 26/07/2018

Eda POLAT BİRLİKSEVEN



EK 3: TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu alışma, Özel Hukuk Anabilim Dalının Hukuk Bilim Dalında jürimiz tarafından **Yüksek Lisans** Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman / Jüri : Dr. Öğr.Üyesi Hatice Duygu ÖZER



Jüri :Dr. Öğr. Üyesi Ahmet NAR



Jüri :Dr. Öğr.Üyesi Nihat Seyhun ALP



4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE YILLIK ÜCRETLİ İZİN
Eda POLAT BİRLİKSEVEN
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk
Anabilim Dalı
Yüksek Lisan Tezi, Temmuz 2018
Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi HATİCE DUYGU ÖZER

ÖZET

4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Yıllık Ücretli İzin isimli bu çalışmada; bir yıl içerisinde yoğun iş temposunda çalışan işçinin bedenen ve ruhen yorgunluğunun telafisi için işçiye belli şekil şartlarına tabi olmak kaydıyla belli sürelerle ücret karşılığında yıllık izin verilmek suretiyle sağlanan dinlenme hürriyeti irdelenmeye çalışılmıştır. Çalışmamızda inceleme yöntemi olarak literatür taraması, konuya ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu ve bağlı yönetmelik ve özellikle 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun getirmiş olduğu yeni düzenlemelerin yıllık ücretli izin hakkına etkisi, Yargıtay'ın son icthatları çerçevesinde incelenmiştir.

Yıllık ücretli izin hakkı; 1982 Anayasası'nda teminat altına alınması ve 4857 sayılı yasa ve bağlı yönetmelikle çerçevesi çizilmesine rağmen, ülkemizde işverenlerin tutumu, işçilerin yıllık izin konusundaki bilinçsizliği sebebiyle ihlallere maruz kalmaktadır. Bu çalışmamızda yaşanan bu ihlaller, kanuni yükümlülükler çerçevesinde incelenerek uygulamada yaşanan sorunlara çözüm önerisi getirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşçinin Dinlenme Hürriyeti, Yıllık İzin, Yıllık İzin Ücreti

ANNUAL PAID LEAVE ACCORDING TO LABOR LAW NO 4857

Eda POLAT BİRLİKSEVEN

Erzincan Binali Yıldırım University, Institute of Social Sciences

Department of Private Law

Graduate Thesis, July 2018

Thesis Consultant: Dr. Assoc. HATİCE DUYGU ÖZER

ABSTRACT

In this study called Annual Paid Leave According to Labor Law No 4857, we tried to address the liberty of resting provided to the employee that worked under intense work tempo throughout a year as a paid annual leave in determined periods under certain forms in order to compensate for the bodily and spiritual exhaustion of the employee. Literature scanning, Labor Law no 4857 and the relevant regulations related to the subject and especially the effects of the new regulations that was brought by Labor Courts Law No 7036 to the annual paid leave right have been analyzed around the latest decisions of the Supreme Court as the analysis method in our study.

Even though it was secured by the 1982 Constitution and the scope was determined by the law no 4857 and the relevant regulations, the annual paid leave right is exposed to violations due to the attitudes of the employers and the unconsciousness of the employees regarding the annual paid leave in our country. In this study, we tried to offer solutions to the problems seen in practice by analyzing these violations around the legal obligations.

Keywords: Employees Liberty to Rest, Annual Leave, Paid Annual Leave

ÖNSÖZ

Tez yazım süresince; her türlü yardımını, bilgiyi ve desteği benden esirgemeyen değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Hatice Duygu ÖZER'e ve tezin yazım sürecinde özverileriyle destek olan değerli abim Yıldırım POLAT'a ve sevgili eşim Bilgin BİRLİKSEVEN'e teşekkürü borç bilirim.

Eda POLAT BİRLİKSEVEN

İÇİNDEKİLER

TEZ BİLDİRİMİ.....	I
TEZ KABUL TUTANAĞI.....	II
ÖZET.....	III
ABSTRACT.....	IV
ÖNSÖZ.....	V
İÇİNDEKİLER	VI
KISALTMALAR CETVELİ	XI
GİRİŞ.....	1
I. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI	2
A. Yıllık Ücretli İzin Amacı ve Kavram Yönünden Değerlendirilmesi	2
1. Genel Olarak	2
2. Yıllık Ücretli İzin Amacı	3
3. Yıllık Ücretli İzin Kavramı.....	5
B. Yıllık Ücretli İzin Hukuki Niteliği	6
1. Genel Olarak	6
2. Yıllık Ücretli İzin Hukuki Temeline İlişkin Görüşler	6
a) Karşılıksız Yardım ve Ahlak Kuralı Gereği Olduğuna Dair Görüş	7
b) Örf ve Adet Hukuku Kuralı Olduğuna Dair Görüş	7
c) İş Sözleşmesinden Doğan Borç Olduğuna Dair Görüş.....	8
(1) Çalışma Karşılığı Ek Ücret Olduğu Görüşü (Karşılık Teorisi)	8
(2) Gözetme Borcunun Sonucu Olduğu Görüşü (Sosyal Koruma Teorisi) ..	8
C. Tarihsel Süreç Olarak İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin.....	9
1. Genel Olarak	9
2. Türk Hukuku'nda	11

II. YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANMA KOŞULLARI.....	12
A. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Uygulanması	12
1. Genel Olarak	12
a) İşçinin, İşin ve İşyerinin İş Kanunu'nun Uygulama Alanında Olması.....	12
b) Belirli Niteliklere Haiz İş Kanunu'na Tabi Bir İş Sözleşmesinin Varlığı .	14
c) En Az 1 Yıl Çalışılmış Olma Şartı	15
(1) Bekleme Süresinin Başlangıcı.....	15
(2) Devamlılık Arz Eden Çalışma Periyodu.....	16
(a) Kısmi Süreli Çalışanlarda	16
(b) Tam Süreli Çalışanlarda	19
(3) Kanunen Çalışılmış Sayılan Süreler	24
(a) İşçinin Kaza veya Hastalık Sebebiyle İşe Gidemediği Günler	25
(b) Kadın İşçilerin Doğumdan Önce ve Sonra Çalıştırılmadıkları Süreler	25
(c) Muvazzaf Askerlik Hizmeti Dışında İşe Gidilemeyen Süreler.....	26
(d) Zorlayıcı Sebeplerin Varlığı Halinde İşe Gidilemeyen Günler	26
(e) İş Kanunu'nun 66. Maddesinde Sözü Geçen Süreler	27
(f) Hafta Tatili, Ulusal Bayram, Genel Tatil Günleri	30
(g) Röntgen Muayenehanelerinde Çalışanlara Verilmesi Gerekli İzinler	31
(h) İşçilerin Katıldıkları Kurul/Komisyon/Toplantılar Sebebiyle İşe Gidilemeyen Günler.....	31
(i) Evlenme veya Ölüm Sebebiyle Verilen İzinler	32
(i) İşveren Tarafından Verilen Diğer İzinler ile 65. Madde'deki Kısa Çalışma Süreleri	32
(j) İşçiye Verilmiş Bulunan Yıllık Ücretli İzin Süreleri	33

d) Yapılan İşin Süreklilik Arz Etmeyen İşler ile Mevsim ve Kampanya İşlerinden Olmaması	34
B. Yıllık Ücretli İzin Süreleri	38
1. İzin Süreleri.....	38
2. Yıllık İznin Tatbik Edilme Biçimi	39
3. Yıllık Ücretli İzin Süresine Rastlayan Grev ve Lokavt Dönemi	45
4. Yıllık Ücretli İzin Sürelerinin Arttırılabilirliği	46
5. Yol İzni Süreleri.....	48
C. Yıllık Ücretli İzne Hakim Olan Temel İlkeler	50
1. Yıllık Ücretli İzin Kullandırma Zorunluluğu.....	50
2. Yıllık Ücretli İznin Bölünmezliği	52
3. İşçinin Ekonomik Güvencede Tutulması.....	53
4. Yıllık Ücretli İzinden Emredici Olarak Vazgeçilememe	54
5. Yıllık İzinde Çalışma Yasağı	55
D. Yıllık Ücretli İznin Kullanım Zamanının Belirlenmesi	57
1. Genel Olarak	57
2. Bireysel Olarak İzne Ayrılma Durumu	58
3. Yıllık Ücretli İzin Kurulu'nun Görev ve Yetkileri	61
4. Toplu Olarak İzne Ayrılma Durumu	63
E. Yıllık Ücretli İzne Aykırı Davranışın Yaptırımı	64
III. YILLIK İZİN ÜCRETİ ALACAĞI	66
A. Yıllık İzin Ücreti Alacağıın Tespiti	66
1. Genel Olarak	66
2. Yıllık İzin Ücreti Alacağıın Ortaya Çıkması	66
a) İş Sözleşmesi Devam Ederken	66

b) İş Sözleşmesi Sona Erdiğinde	68
(1) İş Sözleşmesinin Fesihle Sona Ermesi.....	68
(2) İş Sözleşmesinin Fesih Dışı Yolla Sona Ermesi.....	71
3. Yıllık İzin Ücretinin Hesabı.....	72
a) Genel Olarak.....	72
b) Zamana Göre Ücret Açısından	72
c) Verime Göre Ücret Açısından	73
IV. YILLIK İZİN ÜCRETİNİN ÖDENMESİ.....	74
A. Yıllık İzin Ücretinin Ödenmesine İlişkin Esaslar	74
1. Ücretin Ödenmesi.....	74
a) Ödenme Zamanı	74
b) Ödenme Şekli ve Yeri.....	76
2. Ücret Alacağından Sorumluluk.....	77
a) İşyeri Devrinde	77
b) Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinde	79
c) Geçici İş İlişkisinde	79
3. İşe İade Davasının Yıllık İzin Ücretinin Ödenmesine Etkisi.....	81
4. Ücret Alacağına Uygulanacak Faiz	85
5. Ücret Alacağında Zamanaşımı.....	86
6. Ücret Alacağının Ödenmemesinin Sonuçları.....	88
a) Yıllık İzne İlişkin Ücret Alacağı Davası.....	88
(1) Davanın Açılması	88
(a) Basit Yargılama Usulüne Göre Dava Açılması	88
(b) Arabuluculuk	90
(i) Genel Olarak	90

(ii) Dava Şartı Olarak Arabuluculuk.....	91
b) Görevli ve Yetkili Mahkeme.....	97
(1) Görevli Mahkeme	97
(2) Yetkili Mahkeme	98
c) Açılabilir Davaların Türleri.....	100
(1) Eda Davası.....	100
(2) Belirsiz Alacak Davası.....	100
(3) Tespit Davası.....	103
(4) Kanun Yolları	103
e) İspat Yükümlülüğü	104
f) Yıllık Ücretli İzinde Sigorta Primi Ödemesi	111
g) Yıllık Ücretli İznin Mirasçıya Aktarılma Durumu.....	112
SONUÇ.....	113
KAYNAKÇA.....	121

KISALTMALAR CETVELİ

AY	: Anayasa
BK	: Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
C	: Cilt
Den.İş.K	: Deniz İş Kanunu
E	: Esas
f	: Fırka
HD	:Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
K	: Karar
İŞ K.	: İş Kanunu
İş Mah. K.	: İş Mahkemeleri Kanunu
Md.	: Madde
MK	:Medeni Kanun
No	: Numara
RG	: Resmi Gazete
s	: Sayfa
T	: Tarih
TTK	:Türk Ticaret Kanunu
Vs.	: Ve Saire
Y	: Yargıtay

YÜİY

:Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği



GİRİŞ

Tarih boyunca üretimin temelinde yer alan iş gücü her daim hak ettiği karşılığı alamamıştır. Özellikle İngiltere’de başlayan ardından tüm Avrupa’ya yayılan sanayi devrimi ile işçilerin yaşam koşulları ağırlaşmaya başlamış günde on iki saatten fazla çalışma, yatırımları kolaylaştırmak amacıyla ücretlerin giderek düşürülmeye başlaması gibi faktörler sosyal bir varlık olan insan faktörünü bir köşeye atmış; yalnızca emeğin düşük ücret karşılığı sömürüldüğü bir düzen haline gelmiştir. Bu nedenle tarihsel süreçte işçinin yıl içerisinde çalışmadan izinli geçirdiği ve buna rağmen ücretini alarak sosyal varlık amacını gerçekleştirdiği yıllık ücretli izin hakkı kavramı ortaya çıkmıştır

Bir yıllık çalışma periyodunda ağır şartlarda çalışan işçinin belirli şartlar çerçevesinde ve belirli süreçlerle dinlenmesini ve motivasyonun sağlanarak üretime daha aktif dönmesini amaçlayan yıllık izin hakkı; 1982 Anayasası’nın sosyal ve ekonomik haklar başlığı altında dinlenme hakkının bir yansıması olarak yer almış, yine İş Kanunu’muzda da çerçevesi çizilerek güvence altına alınmıştır.

Bu kapsamda tezimizde ilk olarak yıllık ücretli iznin amacı, hukuki niteliği ve hak kazanma koşulları değerlendirilecek, ardından yıllık izin ücreti alacağının tespiti, izin ücretinin hesabı değerlendirilerek son tahlilde de yıllık izin ücretinin ödenmesine ilişkin esaslar ve uyuşmazlık durumunda açılacak davaların hukuki niteliği, yargılama biçimi ve dava şartı olarak arabuluculuk başvurusu değerlendirilecektir.

Çalışmanın temeli 4857 sayılı İş Kanunu olmakla birlikte ilgili yasayı tamamlamak bakımından 03.03.2004 tarihli Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ve özellikle yıllık izin uygulamasına getirmiş olduğu yeni düzenlemeleri ile 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, Yargıtay’ın geçmişten günümüze vermiş olduğu içtihadları kapsamında değerlendirilmiş ve yıllık iznin uygulanması hususundaki doktrindeki farklı görüşler ortaya konularak çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

I. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI

A. Yıllık Ücretli İzinin Amacı ve Kavram Yönünden Değerlendirilmesi

1. Genel Olarak

Modern İş Hukuku'nun doğuş sebebi işçinin korunması prensibinden ortaya çıkmıştır. Tarihsel süreçte özellikle kapitalist sistemlerde; üretim, maksimum kar felsefesine dayandığından işçinin temel ihtiyaçları gözetilmeden emeğinin sömürülmesi temel amaç olmuştur. İşçinin korunması gerekliliği ise tam bu noktada ortaya çıkmış ve temel hak ve özgürlüklerin üretimin temeli olan işçilere de yansımaları gerektirmiştir.

İşçinin işverenin emir ve talimatı altında çalışması işçiyi işverene bağımlı hale getirmektedir. İş sözleşmesi ile hukuken ve ekonomik olarak işverene bağımlı olan işçinin, güçlü olan işveren karşısında ezilmesinin önüne geçilerek dengenin sağlanabilmesi için işçiyi koruyan onun bedensel ve ruhsal dinlenmesini sağlayan koruyucu hükümler İş Hukuku'na ait yasal düzenlemelerde yerini almıştır.¹

İş Kanunu'nda yıllık ücretli izne ilişkin hükümler sosyal kamu düzenine ilişkin hükümlerdir. Yasa bu düzenlemelerle işçinin devredilemez ve vazgeçilemez hakkını koruma altına almayı amaçlamakla birlikte bu süreler işçinin lehine iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir.

¹ Binnur Tulukçu, *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı*, Ankara 2012, s. 3; Cevdet İlhan Günay, *İş Davaları*, Ankara 2016, s.999; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, Ankara 2014, s. 347.

2. Yıllık Ücretli İznin Amacı

İşçilerin belli koşullar altında yılın belli bir dönemini çalışmadan geçirmesi bedensel ve ruhsal olarak sağlıklarını koruması yönünden çok önem taşımaktadır. Bu şekilde yılın belirli bir dönemini çalışmadan geçiren işçinin motivasyonu artacak ve bu şekilde iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemli bir adım atılmış olacaktır² Ayrıca bu süre içinde ailesi ve yakınlarıyla vakit geçirmek suretiyle ruhsal olarak da rahatlamış olacaktır. Nitekim 1982 Anayasası'nın 50. maddesinde "dinlenmek çalışanların hakkıdır." hükmü ile dinlenme hakkı anayasal güvence altına alınmıştır. Ancak hafta tatili gibi kısa izinlerle işçinin tam olarak dinlenmesi mümkün olmayacağından işçinin belirli sürelerle çalışma ortamından uzaklaşarak yılın yorgunluğunu ücretli ve uzun bir izinle atabileceği gerçeği karşısında yıllık ücretli izin İş Hukuku'nun önemli bir konusu haline gelmiştir.³ Bu hem çalışan bedeninin korunması için zorunlu hem de çalışanın dinlenme sonrası çalışmasının verimi için gereklidir.

Yıllık ücretli izin hakkı toplumun korunması açısından da önem arz etmektedir. Yıl içerisinde belirli sürelerle bedenen ve ruhen tazelenen işçinin verim ve motivasyonunun artmasıyla işverenin iş grafiğindeki artış yurt ekonomisinin grafiğinde de artışa ortam hazırlayacaktır⁴

İş Kanunu'nda düzenlenen bu hak, işçiyi ve toplum yararını korumak açısından emredici nitelikteki hükümler ile düzenlenmiştir, bu şekilde güçlü olan işverenin baskısı ile işçi aleyhine düzenlenen sözleşme hükümleri geçersiz olacaktır. Ayrıca İş Kanunu'nun 53. maddesinin 2. fıkrasında yer alan "Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez" ifadesi ile dinlenme amacının tam olarak yerine gelebilmesi için işçinin kendisine karşı da korunması sağlanmıştır. Aynı şekilde yıllık izin süresi içinde işçinin başka bir işte çalışması halinde bu süre içinde işveren tarafından

² Ercan Güven, Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, Ankara 2010, s. 302; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, İstanbul 2017, s. 863.

³ Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, Hamdi Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, Ankara 2014, s. 1314; Akyiğit, s. 347.

⁴ Bilgehan Taşman, *Bireysel İş Hukuku*, Cilt 2, İstanbul 1988, s. 818; Tulukçu, s. 6.

verilen ücretin geri alınabileceğini düzenleyen 58. madde hükmü de aynı amaca hizmet etmektedir.⁵

Anayasa’da güvence altına alınan “dinlenme hakkı” sosyal ve ekonomik haklar başlığı altındadır. Sosyal hakların tanınması ile bireye insanlık onuru ile bağdaşan bir hayat sağlaması ve sosyal adaletin gerçekleşmesi amaçlanmıştır. Yıllık ücretli izin de bu amaca hizmet etmektedir.⁶

Yıllık ücretli izin, ücretin emeğin karşılığı olması ilkesinin istisnasını oluşturmaktadır. Yıllık ücretli izinde işçinin motivasyonunu sağlayabilmesi için kendisine tanınan serbest zaman kadar bu serbest zamanı ekonomik kaygılarla geçirmemesi için kendisine ödenecek ücret de önem arz etmektedir. Zira işçinin izin boyunca tek gelir kaynağı olan ücretinden yoksun kalması onun bu hakkından vazgeçerek ücreti tercih etmesine yahut bu hakkını başkasına ücret karşılığı devretmesi ihtimaline yol açar. Yıllık ücretli iznin amacına ulaşabilmesi için işçi serbest zaman ve ücret arasında bir seçim yapmak zorunda bırakılmamalıdır ve izin döneminde işçiye serbest zaman tanınması ve iş karşılığı olmaksızın ücret ödenmesi unsurunun bir arada olması gerekmektedir.⁷

Yıllık ücretli izin hakkı Anayasa’da teminat altına alınan yasa ve yönetmeliklerle de ayrıntıları düzenlenmiş bulunan bir hak olmasına rağmen ülkemizdeki uygulanma biçimiyle yazık ki amacına ulaşamamaktadır. Ülkemizdeki sayıları çok az olan sendikal örgütlenmenin bulunduğu işyerlerini bir kenara bırakırsak, işçilerin yıllık izin konusunda bilinçsiz olmaları ve düşük ücretle çalışma sebebiyle yıllık izni, bir tür kıdem tazminatı gibi algılamak suretiyle biriktirip, iş sözleşmesi sona erdiğinde izin ücretini almak için, yıllık izinlerini yıl içinde bir yada iki gün bazen de hiç kullanmadıklarını görmekteyiz.⁸

⁵ Tulukçu, s. 215.

⁶ Taner Çöğenli, *Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, İstanbul 1983, s. 23.

⁷ Tulukçu, s. 237.

⁸ Murat Özveri, “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları”, *Legal İş Hukuku Dergisi*, Yıl: 2007, S.15. , s. 922.

3. Yıllık Ücretli İzin Kavramı

İş Hukuku'na hakim olan işçinin korunması ilkesi çerçevesinde bir çok uluslararası belgede yerini bulan yıllık ücretli izin hakkı 1982 Anayasası'nda "Sosyal ve ekonomik haklar" başlığı altında yerini almıştır. Buna göre "dinlenmek çalışanların hakkıdır, Ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." (AY. Md.50/3,4) Hükmün gerekçesinde ise; "Dinlenme, çalışanların hakkıdır. Bu hem çalışanın bedenen korunması için zorunlu hem de çalışanın dinlenme sonrası çalışmasının verimi için gereklidir." ifadesine yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. ve devamı maddelerinde ve bu kanuna bağlı olarak çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde bu hak ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Yıllık ücretli izin kavramının doktrinde farklı tanımları yapılmıştır.

Astarlı, Baysal, Mollamahmutoğlu'na göre; "Yıllık ücretli izin İş Hukuku'nda işçinin, ücretinden yoksun kalmadan belirli zaman aralıklarıyla geçici olarak iş yükümlülüğünden kurtulmasını sağlayan izin dönemlerini ifade etmek üzere kullanılan bir kavramdır."⁹

Akyiğit'e göre; "Yıllık ücretli izin bir yıl boyunca çalışarak yorulduğu varsayılan işçiye dinlenip bedensel/ruhsal yorgunluğunu atması için yılda bir kez ve birbirini izleyen günler biçiminde sağlanan ücretli bir izindir."¹⁰

Tulukçu'ya göre; Yıllık ücretli izin hakkı, işçiler için kanun, iş veya toplu iş sözleşmesi veya örf ve adet kuralları ile belirlenen çalışma koşullarının yerine getirilmesi kaydıyla, iş ilişkisinin devamında ve çalışma süresinin içinde çalışmaksızın ve ücretlerinde bir kesinti olmaksızın serbest kalıp dinlenebilme imkanı sağlayan, vazgeçilmez, devredilmez, kişiliğe bağlı bir haktır.¹¹

⁹ Astarlı, Baysal, Mollamahmutoğlu, s. 1314.

¹⁰ Akyiğit, s. 347.

¹¹ Tulukçu, s. 235.

Taşkent'e göre; "yıllık izin "işçinin dinlenmesi amacıyla geçici olarak belli bir süre için iş görme borcundan başışık tutulmasıdır."¹²

Bir dinlenme hakkı niteliği taşıyan yıllık ücretli iznin Anayasa'da güvence altına alınmış olması onun değiştirilmez ve ortadan kaldırılmaz özelliğini ortaya koymaktadır.¹³

Yıllık ücretli izin hakkı İş Kanunu'nda vazgeçilmez bir hak olarak düzenlenmiş olup, yine iş yerinin tamamının veya bir bölümünün devri halinde ortadan kalkmayacak nitelikte bir haktır.¹⁴

Anayasa ve yasal düzenlemelerde önemle üzerinde durulan yıllık ücretli izin kavramı, uygulamada özellikle küçük işverenlerin işgücü kaybı endişesi ile örtbas edilmeye çalışılmaktadır. İşçiye yıllık izin kullanmaması karşılığı verilen izin parası ile kısa süreli olarak iş gücü kaybı ortadan kaldırılmaya çalışılsa da uzun vadede işçinin verim ve motivasyonu düşeceğinden üretim minimuma inecek ve iş kazalarına ortam hazırlanmış olacaktır. Bu sebeple yasal düzenlemeler çerçevesinde işçiye izin haklarının kullanılması uzun vadede en yüksek verimi sağlayacaktır.

B. Yıllık Ücretli İznin Hukuki Niteliği

1. Genel Olarak

İş hukukunun gelişiminde çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına ilişkin tedbirler öncelikli sırayı almıştır, ancak zaman içinde işçinin korunması bakımından bu tedbirlerin tek başına yeterli olmayacağı ve belirli sürelerle ve ücreti karşılığında işçiye izin hakkı tanınarak dinlendirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

2. Yıllık Ücretli İznin Hukuki Temeline İlişkin Görüşler

İşçinin dinlenme hakkı kapsamında önemli bir yer tutan yıllık ücretli iznin hukuki dayanağına ilişkin olarak farklı görüşler ileri sürülmüştür. İş Hukuku'nun

¹² Savaş Taşkent, "Mevsimlik İşlerde Çalışan İşçilerin Yıllık İzinden Yararlanmamaları", İHU 1975 İşK. 50(N0 1); bkz; Özveri, s. 922.

¹³ Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, *İş Hukuku*, İstanbul 2013, s. 175.

¹⁴ Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul 2016, s. 313.

gelişim sürecine göre bu görüşler, yıllık izin işverenin ahlaki bir borcu olduğu, örf ve adet hukukunun bir gereği olduğu ve iş sözleşmesinden kaynaklı bir borç olduğu yönünde farklı istikametlere taşınmıştır.

a) Karşılıksız Yardım ve Ahlak Kuralı Gereği Olduğuna Dair Görüş

Yıllık ücretli izin sosyal bir hak olarak kabul edilmesinden önce devletin işçi-işveren ilişkisine müdahalesi sözkonusu değildi. İşçiye çalışmayacağı serbest bir zaman tanımak ve üstelik bu serbest zamanda ücretini de ödeme noktasında insiyatif kullanmak tamamen işverene aitti ve işçinin bu konuda bir talebi de söz konusu olmamakta idi. Bu şekilde yıllık ücretli izin işverenin işçiye bir lütfu ve bağıışı olarak kabul edilmekteydi.¹⁵

Günümüz koşullarında kabulü mümkün olmayan bu görüş ilerleyen zamanlarda biraz daha gelişmiş ve yıllık ücretli izin hakkının verilmesinin işverenin ahlaki borcunun bir gereği olduğu savunulmuştur. Bu dönemde de bu hak emredici kurullarla belirlenmemiş olmakla birlikte en azından işvereni sınırlayıcı bir unsurla çerçevesi çizilmiş bulunmaktaydı. İşverenin bu hakkı işçisine vermemesi halinde toplum tarafından dışlanmak, kınanmak gibi bir endişe sonucunda bu hakkı işçisine tanıyacağı düşünülmekte idi.¹⁶

b) Örf ve Adet Hukuku Kuralı Olduğuna Dair Görüş

Örf ve adet; yazılı olmayan ve zaman içinde benzer olaylar karşısında insanların benzer davranışlar sergilemeleriyle ortaya çıkan ve neticesinde insanlara benzer şekilde davranmak zorunluluğu hissettiren kurallardır.¹⁷ Yıllık ücretli izin örf ve adet hukuku kuralı olarak kabul edilmesi döneminde de emredici düzenleme sözkonusu olmadığı için toplum içinde gelişen çalışma kurallarının işverenin insiyatifini etkileyeceği düşünülüyordu.¹⁸

¹⁵ Çelik Gülersoy, *Yıllık Ücretli İzin*, İstanbul 1964, s. 13.

¹⁶ Tulukçu, s. 244.

¹⁷ Tulukçu, s. 245, Ercan Akyiğit, *Yıllık Ücretli İzin*, Ankara 2000, s. 59.

¹⁸ Çöğenli, s. 61; Tulukçu, s. 245.

c) İş Sözleşmesinden Doğan Borç Olduğuna Dair Görüş

(1) Çalışma Karşılığı Ek Ücret Olduğu Görüşü (Karşılık Teorisi)

Almanya’da Buhrig tarafından savunulan bu görüş işçinin emeğinin bir karşılığı olması ilkesine dayanır. İş ilişkisi içinde işveren işçinin emeğinin karşılığını ödemelidir, işçi yönünden ise işverene karşı sadakat borcuna uygun davranmalıdır. Bu görüşü savunanlara göre; işçinin sadakat borcunun karşılığı olarak işveren de işçiyi gözetme borcu gereği yıllık izin vermekle yükümlüdür ancak izin ücretini dilerse vermeyebilir, aynı şekilde işçi sadakat borcuna aykırı davrandığında da karşılıklılık ilkesi gereğince işveren de yıllık izin hakkını kullanırmayabilecektir. Bu sebeple işverenin iş görme borcu karşılığı olarak yıllık izin hakkı tanınması halinde ücretini de ödemesi gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır. İzin ücreti yıllık izinden bağımsız olarak işçinin izin öncesi çalışmasının karşılığı olarak değerlendirilip işçiye ödenmeli, ödenmediği takdirde ücret alacağı gibi değerlendirilip işverenden talep edilebilmelidir.¹⁹

(2) Gözetme Borcunun Sonucu Olduğu Görüşü (Sosyal Koruma Teorisi)

Özellikle Almanya’da Nasyonel Sosyalizm döneminde savunulan bu görüşe göre ; işverenin işçiyi gözetme borcunun bir sonucu olarak yıl içinde çalışarak yorulan işçinin bedensel ve ruhsal sağlığının korunabilmesi ve aynı zamanda yeniden motivasyonunun sağlanabilmesi için bir sosyal hak niteliğinde işçiye yıllık izin kullandırmalıdır. Ayrıca işçinin iznini kullanırken ekonomik kaygıya düşmemesi için de izin ücretinin ödenmesi gerekmektedir. Özellikle Almanya’da Nasyonel Sosyalizm döneminde etkisini hissettiren bu görüşte iş sözleşmesi sıradan bir hukuki sözleşmeden öte sadakat ve itaat yükümünün baskın olduğu ve işverenin de gözetme borcuna dayalı bir hukuki ilişki olarak değerlendiriliyordu.²⁰

Kanaatimizce de Türk İş Hukuku’na hakim olması gereken görüş bu olmalıdır. İş sözleşmesi çerçevesinde işçi iş görme edimini sadakat borcuna uygun bir biçimde yerine getirirken işveren de işçiyi gözetme borcu altındadır. İşçiyi gözetme borcu işçinin iş yaşamı dışında bedenen ve ruhen de korunmasını kapsar. Bu

¹⁹ Çöğenli, s. 59; Akyiğit, İzin, s.58; Tulukçu, s.247.

²⁰ Tulukçu, s.247.

kapsamda yıllık ücretli izin işçinin bedenen ve ruhen korunmasına hizmet ederken aynı zamanda 1982 Anayasası'nda "sosyal ve ekonomik haklar" başlığı altında yer almıştır.

Türk İş Hukuku doktrinde Akyiğit, yıllık ücretli iznin Anayasa'daki düzenleme tarzına bakıldığında ekonomik bir sosyal hak olduğunu dolayısı ile tek başına işverenin işçiyi gözetme borcunun bir sonucu olmadığı ancak işverenin yıllık ücretli izin kurallarının ihlalinin işçiyi gözetme borcuna aykırılık olarak değerlendirileceği görüşündedir.²¹

Çöğenli; yıllık ücretli izin haklarının işverenin işçiyi gözetme borcunun bir sonucu olduğunu ve dayanağını da yasalardan aldığını savunur.²²

Caniklioğlu'na göre; yıllık ücretli izin hakkı, hizmet akdinde yerine getirilmesi gerekli temel edim niteliğinde olmamakla birlikte, işçiyi iş görme borcundan kurtaran yan edim niteliğindeki özel hukuk hakkıdır.²³

Gülersoy'a göre ; bu hakların temelini ekonomik yönden daha zayıf olan işçinin korunması oluşturmaktadır.²⁴

Günay'a göre ; Anayasa'nın sosyal devlet ilkesi uyarınca İş Kanunu'na tabi işçilerin çoğunluğu için işverenin gözetme borcu sebebiyle ekonomik sosyal hak olarak işçinin çalışmasına karşılık yıllık izin ücreti yasada öngörülmüştür.²⁵

C. Tarihsel Süreç Olarak İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin

1. Genel Olarak

18. yüzyılın sonlarında başta İngiltere olmak üzere birçok Batı Avrupa ülkesinde başlayan sanayileşme hareketleri iş hukukunun temelini oluşturmuştur. Bu dönemde seri üretimle birlikte işverene bağımlı olan işçi potansiyeli ortaya çıkmış, sisteme ise iktisadi liberalizm hakim olmuştur. İktisadi liberalizmin hukuk düzenine

²¹ Akyiğit, s. 1792.

²² Çöğenli, s. 60.

²³ Nurşen Çaniklioğlu, *İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı Ve İzinin Kullanılmasının Sonuçları*, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001, Cilt 2, s. 1145.

²⁴ Gülersoy, s. 13.

²⁵ Cevdet İlhan Günay, *İş Hukuku Yeni İş Yasaları*, Ankara 2004, s.612.

de etkisiyle devlet işçi-işveren ilişkisine müdahale etmemiş ve ücretin serbest piyasa koşullarına göre belirlenmesi ilkesini kabul etmiştir.İktisadi liberalizmin iki temel ilkesi sözleşme serbestisi ve serbest rekabet ilkesinin işverenlere vermiş olduğu güç çerçevesinde az sayıda işçiye çok iş yaptırılması prensibiyle düşük ücret ödenmesi temel amaç olmuştur.Ekonomik olarak işverene bağımlı olan işçiler ağır koşullar altında çalıştırılmıştır.Sosyal devlet ilkesinin benimsenmesi ile birlikte çalışma sürelerinin sınırlandırılması gibi koruyucu hükümlerin düzenlenmesiyle birlikte devlet işçi-işveren ilişkisine müdahale etmiştir.Ancak sadece çalışma sürelerinin kısaltılması işçinin korunması noktasında yeterli olmamış ve İş Hukuku'nun gelişme sürecinde işçinin belirli sürelerle dinlendirilmesi de temel amaç olmuştur.²⁶

Yıllık ücretli izne ilişkin düzenlemeler bugün bir çok uluslararası kaynakta yer almaktadır.İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 24. maddesine göre; “Her şahsın dinlenmeye,eğlenmeye,bilhassa çalışma müddetinin makul surette sınırlandırılmasına ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır” Bildirgenin 24. maddesi ve Türkiye tarafından da onaylanan ILO'nun²⁷ 1936 tarihli ve 52 sayılı “ Yıllık Ücretli İzinler Sözleşmesi” uluslararası alandaki ilk düzenlemeleri oluşturmaktadır.

Birlik Hukuku'nda yıllık ücretli izin hakkının temeli Roma Antlaşması'na²⁸ dayanmaktadır ve Birlik Hukuku'na göre; iş sözleşmesinin yıllık ücretli izin kullanılmaksızın sona ermesi hali dışında yıllık iznin yerine tazminat ödenemez.,Avrupa Hukuku'nda ise Avrupa Sosyal Şartı'nın²⁹ 2. maddesi iki hafta yıllık ücretli izin süresi düzenlerken,2003/88 sayılı yönergenin 7. maddesi ise en az 4 haftalık yıllık ücretli izin süresi düzenlemiştir.İlgili 7. maddeye göre; “Üye Devletler, her işçinin, hak kazanma ve kullanım şartları ulusal mevzuat ve/veya uygulamalarla belirlenen asgari 4 hafta ücretli izin hakkını sağlamak üzere gerekli önlemleri

²⁶ Tulukçu, s. 241.

²⁷ ILO; 4.6.1920 tarihli Trianon Antlaşması, 28.6.1919 tarihli Versay Antlaşması, 10.09.1919 tarihli Germain Antlaşması ve 27.11.1919 tarihli Neuilly Antlaşması hükümleri doğrultusunda oluşturulmuştur ve kurulduğu anda üye sayısı 45'tir.Türkiye ILO'ya 1932 yılında üye olmuştur.Ayrıntılı bilgi için bkz; Tulukçu, s. 42 vd.

²⁸ Roma Antlaşması 25.03.1957 tarihinde imzalanmıştır ve Avrupa Birliği'nin temellerinin atıldığı bu anlaşma üye ülkeler arasında izin sistemi açısından eşitlik getirmeyi amaçlamıştır, Serkan Bingöl, *Yıllık Ücretli İzin*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2011, s. 2

²⁹ Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi'nin 13 üyesi tarafından 18.10.1961 tarihinde imzalanmış ve Türkiye bu sözleşmeyi 1989 yılında onaylamıştır, Bingöl, s. 2

alırlar.(f.1) İstihdam ilişkisinin sona erdiği haller hariç olmak üzere, yıllık asgari ücretli iznin,yerine geçecek bir ödenekle ikame edilmesi mümkün değildir.”(f.2)³⁰

2. Türk Hukuku'nda

Cumhuriyetin kurulmasının ardından Türkiye’de sanayileşmenin temeli atıldığından ülkemizde yıllık ücretli izin sürecinin köklerinin geçmişe dayanmayacağı aşikârdır. Zira Osmanlı Devleti’nde seri üretimin olmaması ve üretimin işçilerin tezgahlarda bireysel olarak ürettikleri ürünlere dayanması sebebiyle yıllık ücretli izin kavramı çalışma hayatında kendine yer bulamamıştır.

Anayasal düzenleme anlamında 1921 ve 1924 anayasasında yıllık ücretli izin kavramına yer verilmemiştir. Yıllık ücretli izin hakkı ülkemizde ilk kez 13.06.1952 tarih ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu ile gazetecilere tanınmış ardından 10.03.1954 tarih ve 6379 sayılı Deniz İş Kanunu ile gemi çalışanlarına bu hak tanınmıştır. Mevcut yasal düzenlemelerle sadece belli bir çalışan sınıfına hak tanıldığından 11.04.1960 tarih ve 7467 sayılı yıllık ücretli izin kanunu düzenlenerek 15.04.1960 tarihinde yürürlüğe girmiştir.³¹

1921 ve 1924 anayasalarında yer almayan yıllık ücretli izin kavramı ilk kez 9 Temmuz 1961 tarih ve 334 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda yer almıştır.1961 Anayasasının 44.maddesinde:”Her çalışan dinlenme hakkına sahiptir... ücretli yıllık izin hakkı kanunla düzenlenir.” hükmü yer almıştır.

25.08.1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu ve bu kanunun uygulamasına istinaden “Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği” çıkarılmış ve 4857 sayılı Kanunun kabul edilmesine kadar ilgili hükümler yürürlükte kalmıştır. 4857 sayılı Kanunun getirmiş olduğu düzenlemeler ilerde açıklanacağından burada değinilmeyecektir.

³⁰ Özlem Ulusoy Tuncal, *Yıllık Ücretli İzin*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Müdürlüğü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2010, s. 17.

³¹ Akyiğit, s. 1791.

İKİNCİ BÖLÜM

II. YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANMA KOŞULLARI

A. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Uygulanması

1. Genel Olarak

Yıllık ücretli izin hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesi ve devamında düzenlenmiştir. İşçilerin işe girdiği tarihten itibaren deneme süresi de dahil olmak üzere en az bir yıl fiilen sürekli çalışmış olması halinde yıllık ücretli izin verilir. Ancak aynı maddenin 3. fıkrasında belirtildiği üzere mevsim ve kampanya işlerinde çalışanlar yapılan işin niteliği gereği yıllık ücretli izne hak kazanamayacaklardır. Yine İş Kanunu'nun 10. maddesi gereğince niteliği gereği en çok 30 iş günü süren süreksiz işlerde çalışan işçiler yıllık ücretli izin hakkından yararlanamazlar.

Yıllık ücretli izni düzenleyen hükümlerde; açıkça İş Kanunu kapsamında yıllık ücretli izinden yararlanacak işçiler, işyeri ve işten bahsedilmemiş olsa da kanun koyucunun iradesinin bu yönde olduğu kabul edilmelidir. Buna göre, işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için , işçinin, işin, işyerinin İş Kanunu kapsamında olması gerekir³²

a) İşçinin, İşin ve İşyerinin İş Kanunu'nun Uygulama Alanında Olması

İş Kanunu'nda işçinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmesi için işin, işçinin, işyerinin kanunun uygulama alanında olması gerekliliğinden bahsedilmemiştir. İş Kanunu 1. maddesinin 2. fıkrasına göre; “ Bu kanun 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.” Madde lafzından anlaşılacağı üzere işçinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmesi için

³² Tulukçu, s. 253, Güven, Aydın, s. 313.

kişi, iş t¼r¼, yer ve zaman bakımından 4. maddede sayılan istisnaların dışında kalması gerekmektedir.

İş Kanunu'nun 4. maddesine g¼re : "Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun h¼k¼mleri ;

a) Deniz ve hava taşıma işlerinde ,

b) 50'den az işçi alıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde ,

c) Aile ekonomisi sınırları iinde kalan tarımlı ilgili her eşit yapı işleri ,

d) Bir ailenin ¼yeleri ve 3 ¼nc¼ dereceye kadar (3 ¼nc¼ derece dahil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,

e) Ev hizmetlerinde ,

f) ıraklar hakkında

g) Sporcular hakkında ,

h) Rehabilite edilenler hakkında ,

ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'nun 2. maddesinin tarifine uygun ¼ kişinin alıştığı işyerlerinde uygulanmaz."

İş Kanunu 4. maddesinde kişi bakımından sayılan istisna grubuna; ırak ve stajyerler, sporcular, diğer İş Kanunu kapsamına girenler ve rehabilite edilenler girmektedir.İş bakımından istisna grubuna;tarım işleri,hava taşıma işleri,deniz taşıma işleri,el sanatı işleri ve ev işleri girmektedir.İş bakımından istisna grubuna; ¼ kişinin alıştığı esnaf ve k¼¼k sanatkar işyerleri girmektedir.5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu'nun 3/a maddesine g¼re; "Esnaf ve sanatkar ister gezici,ister sabit bir mekanda bulunsun Esnaf ve Sanatkar ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulu'nca belirlenen esnaf ve sanatkar meslek kollarına dahil olup,ekonomik faaliyetlerini sermayesi ile birlikte bedeni alışmasına dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan,basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına g¼re deftere tabi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi" olarak tanımlanmıştır.Eğer esnaf

ve sanatkar işyerlerinde üçten fazla işçi çalışıyor ise İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır.³³

İş Kanunu 1. maddesinin 3. Fıkrasına göre; “ İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar.” İş Kanunu’nun zaman bakımından uygulanmasında bu niteliklerin kazanılması önem taşımaktadır. İş sözleşmesinin kurulması ile birlikte iş görme borcu altına giren “işçi”, ücret ödeme yükümü altına giren “ işveren “sıfatı kazanır.Bu sıfatların kazanılması ile birlikte de taraflar hakkında ilgili kanun hükümleri uygulanır. İşveren vekilleri ise işverenin temsil yetkisi vermesi ile ilgili kanun hükümlerine tabi olacaktır. Mevcut niteliklerin kaybı ile birlikte yasanın uygulama alanı da sona erer.

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yıllık izin hakkını kullanabilmek için işin, işçinin ve işyerinin İş Kanunu kapsamında olması şartı vardır.Ancak bu kapsamda olmayanların da kendi mevzuatları çerçevesinde yıllık izin hakları vardır. Türk Borçlar Yasası’nın 422. maddesi ve devamı buna örnek verilebilir.

b) Belirli Niteliklere Haiz İş Kanunu’na Tabi Bir İş Sözleşmesinin Varlığı

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanması için işvereni ile arasında 4857 sayılı yasaya uygun bir iş sözleşmesi bulunmalıdır. 4857 sayılı yasanın 8. maddesinde iş sözleşmesi; “Bir tarafın (işçinin) bağımlı olarak iş görmesi ,diğer tarafın (işverenin) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir” şeklinde tanımlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu’nda, 1475 sayılı Kanundan farklı olarak iş sözleşmesine ilişkin iş ilişkilerinden söz edilmemiş ise de “bu kanunun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçiler” ifadesinden anlaşılması gereken bu olmalıdır.

İş Kanunu’nun 53. maddesinde; “bir yıldan az süren mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışan işçilere yıllık ücretli iznin uygulanmayacağı” belirtilmiştir. Yine yasanın 10. maddesinde; “nitelikleri bakımından en az 30 iş günü süren, süreksiz işlere İş Kanunu’nun yıllık ücrete ilişkin 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59. madde

³³ Tulukçu, s. 253 ; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* , İzmir 1998, s. 80, Müjdat Şakar, *İctihatlı İş Kanunu Yorumu*, İstanbul 2006, s. 109.

hükümlerinin uygulanmayacağı” belirtilmiştir. Görüldüğü üzere mevsimlik işler, kampanya işleri ve süreksiz işlerde iş ilişkisinin kanundan kaynaklı niteliği gereği yıllık ücretli izin hükümleri uygulanmayacaktır.

c) En Az 1 Yıl Çalışılmış Olma Şartı

4857 sayılı İş Kanunu’nun 53. Maddesinde; “işçinin işyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere, en az 1 yıl çalışmış olması koşuluyla yıllık ücretli izne hak kazanacağı” hükme bağlanmıştır. Yıllık İzin Yönetmeliği’nin 9. maddesi de aynı hususu düzenlemektedir. Yargıtay bir tam yıl hesabının takvim yılına göre değil, işe giriş tarihine göre yapılması gerektiğini belirtmektedir.³⁴

(1) Bekleme Süresinin Başlangıcı

İş Kanununun 53. maddesinde bekleme süresinin başlangıcı “işyerinde işe başladığı günden itibaren ”denilmek suretiyle belirlenmiştir. O halde, işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için bir yıllık çalışma süresinin başlangıcı, işçinin fiilen işe başladığı tarihtir.³⁵ Deneme süresinin olması halinde bu süre bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınacaktır.³⁶ Hukukumuzda bir yılın doldurulmadığı çalışma süreleri için, çalışma süresiyle orantılı olacak biçimde yıllık ücretli izin hakkı doğmaz.³⁷ Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’de bir kararında; “İşçinin işyerine girdiği günden başlayarak deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olanlara yıllık ücretli izin verilir. Buna göre bir yıl çalışması olmayanlar yıllık ücretli izne hak kazanamazlar.” şeklinde karar vermiştir.³⁸

Kanunda “Hizmet Süresi” olarak adlandırılan ve doktrinde “Bekleme Süresi” olarak kabul edilen sürenin başlangıcı kanunda işçinin işe başladığı gün olarak kabul edilse de; işe başlama gününden anlaşılması gereken işçinin işyerinde fiilen

³⁴ Y9HD. , 21.09.2010 tarih, E. 2010/35168, K.2010/25204 sayılı kararı. (www.uyap.gov.tr.)

³⁵ Cevdet İlhan Günay, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara 2010, s. 419; Güven, Aydın, s. 314.

³⁶ Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, E. Tuncay Kaplan/Seneyen, *İş Hukuku*, Ankara 2013, s. 266.

³⁷ Talat Canbolat, Nurşen Caniklioğlu, Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 2015, s. 523 ; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 314.

³⁸ Y9HD. , 21.11.1989 tarih, E. 1999/10143, K. 1989/10077 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr.)

çalışmaya başladığı veya fiilen çalışmasa dahi işverenin emir ve talimatını almaya hazır olduğu tarihtir.³⁹

İş sözleşmesinde işin başlangıç tarihi belirtilmesine rağmen işçi işe başlamamış ise sürenin başlangıcının ne olacağı hususunda işe başlamamanın iradi olup olmadığı göz önünde tutulmalıdır. Eğer işçi kendi iradesi ile işe geç başlamış ise yıllık izne hak kazanmada süre işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. Ancak işçi iş görme edimini yerine getirmeye hazır olmasına rağmen işverenden kaynaklı bir sebeple işine başlayamamış ise bu sürenin başlangıcı işverenin emrinde çalışmaya hazır olduğu tarihtir.⁴⁰

(2) Devamlılık Arz Eden Çalışma Periyodu

(a) Kısmi Süreli Çalışanlarda

4857 sayılı yasanın 13. maddesine göre; “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli sözleşmedir.”(f.1) “Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.”(f.2) Madde lafzında “işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli sözleşmedir” denilmişse de “önemli ölçüde az” ifadesinden ne anlaşılması gerektiği açığa kavuşturulmamıştır. Bu ifadenin anlamı İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Yönetmeliği’nin⁴¹ 6. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; “İş yerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi çalışmadır.”

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanmasında iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olmasının hiçbir önemi olmamakla birlikte, kısmi süreli iş

³⁹ Astarlı, Baysal, Mollamahmutoğlu, s. 1317; Taşman, s. 823.

⁴⁰ Çöğenli, s. 94; Akyiğit, İzin, s.185.

⁴¹ RG. 06.04.2004/25425

sözleşmelerinde Sümer'e göre bir yıllık sürenin hesabında çalışılan günler değil, iş ilişkisinin devam ettiği tüm süre esas alınacaktır.⁴²

Esasen İş Kanunu'nun 13/2. maddesine göre; "Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir." İş Kanunu'nun ilgili hükmü tam süreli ve kısmi süreli çalışan işçiler arasında ayrım yasağı öngörmüş olmasına rağmen geçmişte kısmi süreli çalışmalarda yıllık ücretli izin hususunda doktrinde duraksamalar ortaya çıkmıştır.⁴³ Zira 4857 sayılı yasa öncesinde kısmi süreli çalışmaya ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmaması uygulamada boşluğa neden olmuştur.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 13. maddesine göre de; kısmi süreli çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri ve ücretleri hususunda tam süreli çalışan işçilerle aralarında ayrım yapılamayacağı düzenlenmiştir. Buna göre; "Kısmi süreli veya çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmesi devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır. Yukarıdaki esaslara göre izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayrım yapılamaz." Kısmi çalışma niteliği itibariyle geniş yelpazeli bir çalışma olduğundan değerlendirmesi noktasında zorluklar ortaya çıkabilir. Örneğin ayda bir kez gelip çalışan bir işçi için değerlendirme yapmak zor olmakla birlikte yıllık iznin temel amacı işçinin dinlenmesi olduğu için bu temel amaca uygun değerlendirme yapılması gerekmektedir.⁴⁴

⁴² Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, Konya 2014, s. 150.

⁴³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 314; Güven, Aydın, s. 316.

⁴⁴ Ergun İnce, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2011, s. 172; Güven, Aydın, s. 316; Astarlı, Baysal, Mollamahmutoglu, s. 1325.

Çağrı üzerine çalışma İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre; “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırılacağı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.”(f.1) “Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak üzere belirlenen sürede işçi çalıştırılmaya veya çalıştırılmamasına ücrette hak kazanır.”(f.2) “İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesinin çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.”(f.3)

Çağrı üzerine çalışma günümüzde özellikle eğlence ve otel sektöründe “ekstra işçi” olarak çalıştırılan işçilerin yaygınlaşması sonucu yasal düzenlemeye giren bir uygulamadır. Kanunda da yer verildiği üzere çağrı üzerine çalışma kısmi süreli çalışmanın özel bir şeklidir. İşçiye ihtiyaç duyulması halinde işverence işçinin çağrılarak çalıştırılması esasına dayalı bir çalışma türüdür. İş Kanunu 13. maddesi uyarınca ayrımı kılan haklı bir neden olmadıkça sadece iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli işçiye göre farklı bir işleme tabi tutulamayacağından, kısmi süreli çalışmanın özel bir türü olan çağrı üzerine çalışmada da şartların oluşması halinde işçiler yıllık ücretli izne hak kazanacaklardır.⁴⁵

Kısmi süreli çalışmada işçi bir işverenle çalışacağı gibi birden fazla işverenle de farklı sözleşmeler çerçevesinde çalışabilir. Bu durumda her iş sözleşmesi için işçinin yıllık izni doğacaktır. Bu izinlerin aynı zamanda kullanılması halinde bir sıkıntı olmamakla birlikte, işverenlerce farklı zamanlarda kullandırılması durumunda işçi yıllık iznini kullanırken diğer bir işyerinde çalışmak zorunda

⁴⁵ Ulusoy Tuncal, s. 68; Astarlı, Baysal, Mollamahmutoğlu, s. 1324.

kalabilecektir. Bunun önüne geçilmesi için işverenlerce dinlenme amacına uygun düşecek biçimde yıllık ücretli izin süreleri düzenlenmelidir.⁴⁶

(b) Tam Süreli Çalışanlarda

Yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için gerekli bir yıllık sürenin hesabında sadece işçinin fiilen çalıştığı süreler dikkate alınmamaktadır. İş Kanunu'nun 55. maddesinde ileride değineceğimiz şekilde yıllık ücretli iznin hesabında çalışılmış gibi sayılan durumlar belirtilmiştir. Dolayısıyla hem kısmi süreli çalışanlarda hem de tam süreli çalışanlarda yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli bir yıllık çalışma süresinin hesabında bu sayılan durumlar da esas alınır. Ancak işçinin 55. maddesinde sayılan haller dışında çalışmaya ara vermesi halinde İş Kanunu'nun 54/2 maddesine göre; "Bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu surette işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır."⁴⁷

İş Kanunu'nun 54. maddesinin 1. fıkrasına göre; "Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında aynı işverenin bir veya çeşitli iş yerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır." İlgili yasa düzenlemesinden de anlaşılacağı üzere aynı işverene bağlı farklı işyerlerinde çalışılmış olması yıllık ücretli izin hakkına engel teşkil etmeyecek ve ilgili süreler birleştirilecektir.⁴⁸ Bir Yargıtay kararına göre; işçinin işverenin ortağı bulunduğu işyerinde çalışması halinde de ilgili süre hesaba katılacaktır.⁴⁹

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında⁵⁰ ; "işçinin aralıklı çalışmalarında iş sözleşmesinin feshinin ardından bir dönem için kıdem tazminatı ödenmiş olması

⁴⁶ Çögenli, s. 101.

⁴⁷ Bingöl, s. 17.

⁴⁸ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 315; İnce, s. 180.

⁴⁹ Y9HD. , 21.6.1971 tarih, E. 1971/7605, K. 1971/15077 sayılı kararı; Tunçomağ, Centel, s.176.

⁵⁰ "Davacı işçinin işyerinde çalışması devam ettiğine göre yıllık izne hak kazanma ve izin sürelerinin belirlenmesi yönünden tespit niteliğinde bu davayı açmasında hukuki menfaati bulunmaktadır. Bu itibarla mahkemenin işin esasına girerek karar vermesi yerindedir. Öte yandan, davacının dayanağını 4857 sayılı İş Kanunu'nun 54. maddesinin ilk fıkrasında yer alan "yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli olan sürelerin hesabında işçilerin aynı işyerinde çalıştığı süreler birleştirilerek göz önüne alınır." Şeklinde kural oluşturur. Gerçekten işçinin aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin yıllık izin hesabı yönünden birleştirilmesi anılan yasanın amir hükmüdür. Benzer bir düzenleme de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. Madde hükmüne göre halen yürürlükte olan 1475 sayılı yasanın 14. maddesinin 2. fıkrasında yer almaktadır. Anılan hükümde , "işçilerin

halinde bahsi geçen çalışmaların tasfiye edilmiş sayılacağı ve tasfiye edilen sürelerin işçinin aynı ya da değişik işyerlerindeki daha sonraki hizmet süresine eklenmesini” mümkün görmemiştir.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi ise isabetli bir biçimde; işçinin aralıklı olarak aynı işverenin işyerinde çalışması halinde önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olmasının yıllık izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel olmayacağını ve önceki dönem çalışmalarının zamanaşımına uğramayacağını belirtmiştir.⁵¹Kanaatimizce de aynı işyerinde aralıklı olarak çalışan işçinin yıllık ücretli izin süresinin hesabında çalıştığı sürelerin birleştirilmesi yıllık ücretli iznin amacına daha uygun düşecektir.

kıdemleri,hizmet akdinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçirmiş olduğu süreler göz önüne alınarak hesaplanır.” şeklindeki kurala yer verilmiştir.Dairemizin istikrar kazanan uygulamasına göre,işçinin aralıklı çalışmalarında iş sözleşmesinin feshinin ardından ,bir dönem için kıdem tazminatı ödenmiş olması halinde bahsi geçen çalışmaların tasfiye olduğu sonucuna varılmaktadır.Kıdem tazminatı ödenmek suretiyle tasfiye edilen sürelerin işçinin aynı işverenin aynı veya değişik işyerlerinde daha sonra gerçekleşen hizmet süresine eklenmesi mümkün görülmemektedir.Buna karşın,iş sözleşmesi feshedildiği takdirde tazminatları ödenerek tasfiye edilmeyen hizmetlerin sonraki çalışma sürelerine ekleneceği dairemizce kabul edilmektedir.Yine ,işverenin ileride daha az kıdem tazminatı ödeme şeklinde bir uygulama içerisine girmesi halinde,işçi aleyhine sonuçlar doğuran bu durumu yasalar karşısında konulmamakta ve yapılan ödeme avans olarak kabul edilmektedir.Kıdem tazminatı konusunda dikkate alınması gereken hizmet süresi yönünden varılan bu sonucun yıllık izne hak kazanma noktasında da dikkate alınması gerekmektedir.Gerçekten 1475 sayılı yasa ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun bahsi geçen hükümleri birbirine çok yakın düzenlemeler içermektedir.Bu açıklamalardan sonra somut olaya dönülecek olursa ,davacı işçi 1986-1990 yılları arasında aynı işverenin değişik bir işyerinde çalışmış ve iş sözleşmesini işverence feshi üzerine ihbar ve kıdem tazminatları ödenmiş ve işçinin imzasını taşıyan ibranamede,yıllık izinlerin ödendiği belirtilmiştir.Anılan ibraname ile işveren ibra edilmiş ,bir başka anlatımla 1986-1990 yılları arasında kalan çalışmalar işçilik hakları ödenmek suretiyle tamamen tasfiye edilmiştir.İşçinin 1992 yılında yeniden aynı işvne ait çalışmaya başlaması yeni bir hizmet akdi niteliğindedir.İşçilik hakları hesabında tasfiye edilen çalışmaların, bu yeni hizmet akdi çerçevesinde değerlendirilmeye alınması doğru olmaz. İş kanununun 54. Maddesi hükmünün işçinin önceki dönem çalışmalarının tasfiye edilmediği hizmet süreleri bakımından bir anlamı bulunmaktadır. Bu nedenle mahkemece davanın reddi yerine yazılı şekilde tespit isteğinin kabulü bozmayı gerektirmiştir.” Y9HD. , 30.01.2007 tarih, E. 2006/12556, K. 2007/1252 sayılı kararı; bkz. Fevzi Şahlanan, “Yıllık Ücretli İzin Hesabında Kıdem Tazminatı Ödenmiş Sürelerin Durumu” , Tekstil İşveren Dergisi, Ocak 2008 eki, S.335. ,s.2 ; Ulusoy Tuncal, s.56.

⁵¹ “İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde önceki dönemin kıdem tazminatının ödenerek feshedilmiş olması izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz.Yine önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan sürelerde ,işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir.Yıllık izin ,özde bir dinlenme hakkı olup,aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.” Y7HD. , 29.05.2014 tarih, E. 2014/3337, K. 2014/11703 sayılı kararı. (www.uyap.gov.tr.)

Çalışma sürelerinin arasında uzun bir zaman aralığının bulunması durumunda bu sürelerin birleştirilip birleştirilmeyeceği hususunda doktrinde farklı görüşler söz konusudur. Doktrindeki baskın görüşe göre; işçinin değişik zaman aralıklarındaki çalışmaları da birleştirilmek suretiyle hesaplama yapılmalıdır.Örneğin bir işyerinde altı ay çalıştıktan sonra işten ayrılan bir işçi aradan belli bir süre geçtikten sonra aradan geçen sürenin önemi olmaksızın aynı işyeri yahut aynı işverene ait başka bir işyerinde çalışmaya başlarsa 6 ay daha çalışmak suretiyle yıllık ücretli izne hak kazanacaktır.⁵²Doktrindeki diğer bir görüş ise; çalışma aralıklarının 10 yıl gibi bir süre olması durumunda yıllık ücretli iznin temelini oluşturan dinlenme kavramı ile bağdaşmayacağından bu sürelerin birleştirilme imkanı bulunmamaktadır.⁵³

Kanaatimizce İş Kanunu 54/1. maddesinde çalışma sürelerinin birleştirilmesi düzenlenirken herhangi bir süre sınırı getirilmediğinden ve bu sürelerin birleştirilmesi ile işçinin kıdem süresinin artacağı ve buna bağlı olarak da kullanılacak izin süresi artacağından önceki dönem çalışmalarının görmezden gelinmesi kanunun ve yıllık iznin amacına aykırıdır.

Yıllık ücretli izne hak kazanma koşullarının belirlenmesinde deneme süresi de dahil olmak üzere çalışılan sürelerin dikkate alınması esastır.Aynı işverene ait işyerinde daha önce çalışılmışsa çalışma süresinin hesabında bu kısımlar da dikkate alınır.Ancak önceki çalışmanın “işçi” statüsünde yapılmaması halinde örneğin; stajyer,çırak vb. sıfatlarla çalışılması durumunda ilgili sürelerin ilave edilip edilmeyeceği hususunda İş Kanunu’nun 54. maddesi yol göstericidir.İlgili maddede “şu kadarki bir işverenin bu kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.” hükmü yer almaktadır.Buna göre ilave edilecek süreler, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olmamakla beraber Deniz İş Kanunu,Basın İş Kanunu veya Borçlar Kanunu kapsamındaki “işçi” olarak geçirilen

⁵² Çöğenli, s. 98; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 315

⁵³ Ergun İnce, “Yıllık Ücretli İzin Hesabı Konusundaki Yargıtay Kararına Yönelik Değerlendirme”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Yıl: 2007, S. 7, s. 60.

sürelerdir.Dolayısı ile bu hizmetler “işçi” statüsünde yapılmadı ise süreler birleştirilmez.⁵⁴

Bir yıllık çalışma süresinin tamamlandığı tarih, hem işçinin ilk yıllık ücretli izni hak ettiği gün olmakla birlikte hem de ikinci yıllık ücretli iznin başlangıç tarihi olmaktadır.⁵⁵

İş Kanunu'nun 54. maddesi son fıkraya hükmüne göre; “Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.”

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir kararında⁵⁶ emekli olduğu halde aynı işyerinde çalışan işçinin çalışmasını sürdürmesi halinde önceki dönem çalışma süresinin tasfiye edilmesi sebebiyle yıllık izin ücreti hesabında göz önünde tutulmayacağına hükmetmiştir.Yargıtay'ın farklı tarihlerde benzer içerikte verilen bu kararları doktrinde eleştirilmiştir.

Tulukçu'ya göre; “Yargıtay'ın sürelerin birleştirilmemesi yönündeki kararına katılmak mümkün değildir.Nitekim birleştirmeye izin veren İş Kanunu'nun 54/1. maddesinde yer alan ‘aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerindeki süreler

⁵⁴ Hamit Tiryaki, E-Yaklaşım Dergisi, “Aynı İşyerinde Tekrar İşe Başlanıldığında Önceki Çalışmaların Yıllık İzin Kıdemine Etkisi” , Yıl:2018, S. 301.

⁵⁵ Kamil Turan, *Ferdi İş Hukuku*, Cilt 2, Ankara 1993, s. 219.

⁵⁶ “Davacı davalı işveren nezdinde çalışmakta iken Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan yaşlılık aylığı almak amacı ile iş sözleşmesini 30.05.2008 tarihinde feshetmiş ve gerçekten o tarihte Sosyal Güvenlik Kurumunca kendisine yaşlılık aylığı bağlanmış,işveren tarafından da kendisine emeklilik tarihine kadar gerçekleşen kıdem tazminatı ödenmiştir.Emekli olduktan sonra aynı işyerinde işçi olarak çalışmasını sürdürmüştü ve 09.01.2012 tarihinde iş sözleşmesi feshedilmiştir. Bu durumda davacı, ancak emekli olduktan sonraki çalışma süresi için kıdem tazminatı isteyebilir. Kıdem tazminatı ödenen emeklilikten önceki çalışma süresi kıdem tazminatı hesabına dahil edilerek yeniden hesap yapılamayacağı gibi, işe giriş tarihi de emekli olduktan sonra ikinci kez çalışmaya başladığı tarihtir. Davacının 30.05.2008 tarihinde emekli olması sebebiyle anılan tarihten önceki hizmetleri tasfiye olduğundan, sadece emekli olduktan sonraki çalışma süresi için emeklilik tarihi hizmet süresi başlangıcı kabul edilerek kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti hesap edilmesi gerekir. Nitekim, davalı işveren tarafından da bu şekilde kıdem tazminatı hesabı yapılarak davacıya ödenmiştir. Hizmet erbabı ödeme bordrosu adı altında kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti ödenmiştir. Karşılığında davacının imzası mevcuttur. Bu durumda önceki dönem çalışma süresinin tasfiye olduğu kabul edilmeden yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y22HD. , 11.01.2016 tarih, E. 2014/26092, K. 2016/170 sayılı kararı; (www.uyap.gov.tr.)

birleştirilerek' ifadesi gereğince işçinin aynı işverenin yanındaki çalışmalarının mutlak suretle birleştirilmesi gerekir;önceki çalışmanın kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermesi ve işçinin kıdem tazminatı alması,yıllık ücretli izin hakkı için çalışma süresinin belirlenmesinde herhangi bir etkisi olamaz.Anayasa ile güvence altına alınan dinlenme hakkı kapsamında Kanun tarafından ayrıntılı bir şekilde hükme bağlanan yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerin amacı işçiyi korumak olduğu için,hak kazanma koşulları mümkün olduğunca emredici bir şekilde işçi lehine olacak şekilde hükme bağlanmıştır.Yargıtay'ın işçi lehine yorum ilkesine aykırı bir şekilde değerlendirme yapması ve birleştirilmemesine karar vermesi kabul edilemez”⁵⁷

Caniklioğlu'na göre; “Kanundaki, 51. maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde” ibaresi anılan maddedeki belirli bir süreyle sınırlanan hallerin belirtilen süreleri aşması durumunu olduğu kadar hizmet akdinin sona ermesi ve tekrar kurulması halinde bu arada geçen süreleri de kapsayıcı niteliktedir.Kanunda aksine bir ifade yer almamaktadır.Kaldı ki, 49. ve 50. maddeler birlikte değerlendirildiğinde,kanun koyucunun bir yılın hesaplanmasında mümkün olduğunca yıllık ücretli izne hak kazanmayı kolaylaştırıcı düzenlemeler yaptığı görülmektedir.Bu hükmün yorumunda da bu yaklaşımdan uzaklaşmayı gerektirecek bir durum yoktur.Bu nedenle Yargıtay'ın anılan kararını isabetli bulmak zordur.⁵⁸

Akyiğit'e göre; “Önceki hizmet süresinin İş Kanunu'na tabi biçimde gerçekleşmesi gerekmediği gibi emeklilik veya başka bir biçimde sona ermesi de aranmaz. Önceki hizmetlerin birleştirilmesinde önemli olan yıllık izne hak kazanımı incelenen şu anki hizmetin İş Kanunu'a tabi olmasıdır.”⁵⁹

İş Kanunu 6. madde düzenlenmesi esas alındığında işyerinin devri halinde mevcut iş sözleşmesi tüm hak ve borçları ile birlikte devir alanın sorumluluğuna geçtiğinden devralan yıllık ücretli izin hesabında; işçinin devreden işveren yanında işe başladığı günü esas almakla yükümlü olur.⁶⁰

⁵⁷ Tulukçu, s.263.

⁵⁸ Caniklioğlu, s. 1153.

⁵⁹ Akyiğit, İzin, s.221.

⁶⁰ Astarlı, Baysal, Mollamahmutoğlu, s. 1323.

İşçinin işe iade davası açıp lehine sonuçlanması halinde, işine yeniden başlayan işçinin yıllık ücretli izin hesabında, boşta geçen sürenin tamamı bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınır. Ayrıca İş Kanunu 11. maddesinin 2. fıkrasında düzenlendiği şekilde; ard arda yenilenen belirli süreli iş sözleşmeleri niteliği itibarıyla belirsiz süreli iş sözleşmesi haline dönüşeceğinden, bir yıllık sürenin hesabında işçinin ilk iş sözleşmesi ile işe başladığı tarih esas alınacaktır. Nitekim yıllık izne hak kazanma noktasında belirli ve belirsiz iş sözleşmeleri yönünden herhangi bir fark yoktur.⁶¹

İş Kanunu'nun 53. maddesinin 3. fıkrasına göre; "Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışanlara bu kanunun yıllık ücretli izne ilişkin hükümleri uygulanmaz." Ancak işçinin mevsimlik işte çalışmakta iken daimi işe geçirilmesi halinde mevsimlik işte geçirilen sürelerin yıllık ücretli izin süresinde göz önünde tutulması gerekmektedir.⁶²

Bir işyerinde alt işverenlerin değişmesine rağmen işçiler o işyerinde çalışmaya devam ediyorlar ise; işçilerin yıllık izin hakkından yararlanabilmeleri ve yoksun kalmamaları için İş Kanunu 56. maddesinin 7 fıkrasında özel bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre; "Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği halde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise altıncı fıkraya tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür."⁶³

(3) Kanunen Çalışılmış Sayılan Süreler

Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli olan bir yıl çalışmış olma koşulu işçinin 365 gün aralıksız olarak çalışması anlamına gelmemektedir. Aksi bir düşünce işçinin aralıksız olarak çalışması anlamına gelmekle birlikte işçinin moral ve motivasyonunu destekleyici nitelikte olan yıllık ücretli izin hakkının özüne aykırı

⁶¹ Güven, Aydın, s. 315, 316.

⁶² Süzek, s. 867.

⁶³ Sümer, s. 151.

düŖecektir. Bu sebeple 4857 sayılı yasanın 55. maddesinde iŖçinin fiilen alıŖmadığı halde yıllık izin hesabında fiilen alıŖılmış sayılan haller sıralanmıştır.

(a) İŖçinin Kaza veya Hastalık Sebebiyle İŖe Gidemediğı Günler

İŖ Kanunu 55/a maddesi hükmüne göre; İŖçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü iŖine gidemediğı günler 25. maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörölen süreden fazlası sayılmayacak biçimde yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınacaktır.

İŖçinin uğramış olduğı kaza veya hastalığın iŖ kazası olması aranmaz. Ancak ilgili yasa hükmü kaza veya hastalık sebebiyle iŖe devam edilmeyen sürenin tamamının değıl, ancak İŖ Kanunu'nun 25/I-b maddesinde belirtilen sürenin esas alınacağını hüküm altına almıştır. Buna göre hesaba alınacak süre; iŖçinin kusursuz, hastalığı yüzünden iŖine devam edememesi nedeniyle sağılık sebebinden ötürü iŖverence derhal ve haklı nedenle feshi için aranan süredir.⁶⁴ İŖçinin bu nedenlerle iŖe gidemediğı günlerin iŖyerindeki alıŖma süresine göre, İŖ Kanunu'nun 17.maddesindeki bildirim süresine eklenecek altı haftadan sonrası alıŖılmış gibi sayılmaz. Örneğın; iŖyerinde iŖ kazası geçiren iŖçinin altı aydan beri o iŖyerinde alıŖtığı ve tedavi altına alındığı için iŖine devam edemediğı halde, tedavinin süresi daha fazla olsa bile İŖ Kanunu'nun 17. maddesindeki bildirim süresi olan dört haftaya, altı hafta eklenmek suretiyle elde edilen on hafta yıllık izin bakımından alıŖılmış sayılacaktır.⁶⁵

(b) Kadın İŖçilerin Doğumdan Önce ve Sonra alıŖtırılmadıkları Süreler

İŖ Kanunu'nun 74/1. maddesi uyarınca; “Kadın iŖçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için alıŖtırılmamaları esastır. oğul gebelik halinde doğumdan önce alıŖtırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak sağılık durumu uygun olduğı takdirde, doktorun onayı ile kadın iŖçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar iŖyerinde alıŖabilir. Bu durumda kadın iŖçinin alıŖtığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın iŖçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce

⁶⁴ Akyiğit, s. 1707; İnce, s. 182.

⁶⁵ Ulusoy Tuncal, s. 70.

kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.” İlgili yasa hükmünde belirtilen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra arttırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirlenir.

“İsteği halinde kadın işçiye on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmaz.” (İş K.m.74/5)

Yasa hükmüyle belirlenen sürelerin hekim raporu ile arttırılması halinde; yıllık ücretli izin için gereken bekleme süresinde çalışılmış hallerden sayılacaktır.⁶⁶

(c) Muvazzaf Askerlik Hizmeti Dışında İşe Gidilemeyen Süreler

İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler çalışmış gibi bekleme süresine dahil edilecektir. Ancak bu sürenin yılda 90 günü geçmesi halinde çalışılmayan günler yıllık izne hak kazanmak için geçerli olan bekleme süresine eklenmeyecektir. İş Kanunu 31/1. maddesine göre; “Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.”

Yasada belirtilen doksan günlük sürenin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile arttırılması mümkündür.⁶⁷

(d) Zorlayıcı Sebeplerin Varlığı Halinde İşe Gidilemeyen Günler

İş Kanunu 55/1-d maddesi uyarınca; “Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın on beş günü işçinin yeniden işe başlamak şartıyla” çalışılmış günlerden sayılacaktır.

İlk olarak madde hükmünün uygulanabilmesi için, işçinin iradesi dışında ve işyerinde meydana gelen bir zorlayıcı sebebin bulunması gereklidir. Zorlayıcı

⁶⁶ Süzek, s. 868; Aktay, Arıcı, Kaplan/Seneyen, s. 269.

⁶⁷ Akyiğit, s. 1798.

sebepten anlaşılması gereken ise; kişinin kastı ve iradesi dışında engellenmesi mümkün olmayacak biçimde ortaya çıkacak borcun ifası imkânını ortadan kaldıran olaydır.⁶⁸

(e) İş Kanunu'nun 66. Maddesinde Sözü Geçen Süreler

(a) “Madenlerde, taş ocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yer altında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler” (İş Kanunu 66/1-a)

Yasa koyucu ilgili bentte iş kollarını sayarken sınırlı sayı ilkesine gitmemiştir. Burada önemli olan nokta işçinin yer altı ve su altı çalışmalarını yapmak üzere gerçekleştirdiği iniş çıkışlarının işverenin talimatıyla olmak kaydıyla kaç kez yaptığı önem arz etmemektedir. Hazırlık süreci olarak kabul edeceğimiz bu iniş çıkışlar, işçinin çalışmadan geçirmiş olduğu süre olarak yıllık izin hesabında dikkate alınacaktır.⁶⁹

(b) “İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçecek süreler” (İş Kanunu 66/1-b)

İşveren talimatı ile işçinin bir yerde çalıştırılmak üzere gönderildiğinde yolda geçecek süreler; işçinin çalışmadığı halde çalışmış sayıldığı esas ile yıllık izin ücreti hesabında esas alınacaktır.⁷⁰

(c) “İş yerinde çalıştırılmamakla birlikte her an iş görmeye hazır halde bulunan işçinin çıkacak işi bekleyerek geçirdiği süreler” (İş Kanunu 66/1-c)

İşçi işyerinde bulunduğu süre zarfında çalışmamakla birlikte işverenin emir ve talimatı doğrultusunda iş görme edimini yerine getirmeye hazır şekilde beklediği süreler çalışma süresinden sayılacaktır.⁷¹

⁶⁸ Çöğenli, s. 104.

⁶⁹ Astarlı, Baysal, Mollamahmutoğlu, s. 871; Akyiğit, s. 1983.

⁷⁰ Astarlı, Baysal, Mollamahmutoğlu, s. 710; Süzek, s. 868.

⁷¹ Astarlı, Baysal, Mollamahmutoğlu, s. 710; Süzek, s. 868.

(d) “İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler” (İş Kanunu 66/1-d)

Sözü edilen sürelerin, çalışılmış sayılan sürelerden sayılabilmesi için işçinin fiilen çalışmamakla birlikte işverenin talimatıyla kendi işi dışında başka bir işle meşgul edilmesi gerekmektedir.⁷²

(e) “Çocuk Emziren Kadın İşçilerin Çocuklarına Süt Vermeleri İçin Belirtilecek Süreler” (İş Kanunu 66/1-e)

Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilen sürelerin çalışmadan geçirildiği halde çalışılmış sayılması, ilgili yasa hükmünde düzenlenmekle birlikte ne şekilde kullanılacağı belirtilmemiştir. Nitekim İş Kanunu 74/6. maddesinde; kadın işçilerin bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçinin kendisinin belirleyeceği ve bu sürenin çalışma süresinden sayılacağını belirtilmiştir.

16.08.2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Gebe ve Emziren Kadınların Çalışma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’in 13/1. maddesinde; “Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulmasının zorunlu olduğu” belirtilmiştir. İlgili yönetmeliğin 7. maddesinin 3.fıkrası; “Gebe ve emziren işçilerin sağlığının korunması ve güvenlik risklerinden uzak tutulması amacıyla gerekli şartların varlığı halinde işçinin ücretsiz izinli sayılmasını ve bu sürenin yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmayacağı” hususunu düzenlemektedir. Buna göre; “Sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışan, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır.Bu halde çalışanın ücretinde bir kesinti yapılmaz.Başka bir işe aktarılması mümkün değilse,çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli süre içinde,isteği halinde çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla

⁷² Süzek, s. 869.

ücretsiz izinli sayılması sağlanır.Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.”

(f) “Demiryolları, Karayolları, ve Köprülerin Yapılması, Korunması Yada Onarım ve Tadil Gibi, İşçilerin Yerleşim Yerlerinden Uzak Bir Mesafede Bulunan İşyerlerinde, Hep Birlikte Getirilip Götürülmesi Gereken Her Türlü İşlerde Bunların Toplu ve Düzenli Bir Şekilde Götürülüp Getirilmeleri Esnasında Geçen Süreler” (İş Kanunu 66/1)

Demiryolları, karayolları ve köprü yapımı işleri nitelikleri gereği yapıldıkça ilerleyen işlerdir. İlgili madde hükmünde de nitelikleri gereği yapıldıkça ilerleyen bu tür işlerde uzaklıkları sebebiyle işçilerin hep beraber götürülmeleri gereken hallerde yolda geçen sürelerin çalışmış sayılan süre olarak kabul edileceği belirtilmiştir. İş Kanunu 66/2.maddesine göre; işin niteliğinden kaynaklı olmayıp işverence sırf sosyal yardım amacıyla işverence sağlanan götürülüp getirilme çalışma süresinden sayılmayacaktır. Dolayısı ile ilgili taşıma işleminin çalışma süresinden sayılabilmesi için sosyal yardım amacı taşımaması gerekmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1970 tarihli kararında; “demiryolları ve sair yollar ve köprülerin yapılması onarılması korunması gibi işler ve bunların görüldüğü işyerleri özellik arz eder. Yol inşaatı ve onarımı iş görüldükçe ilerleyen, ilerledikçe başka sahalara intikal eden işlerdendir. Günlük çalışmanın hangi kısımda ve ne şekilde cereyan edeceğini işveren tespit edip toplanma mahallindeki işçileri kendi vasıtaları ile buralara sevk eder. Bu yerlerin korunması da aynı özelliği taşır. Ezcümle bir mensucat fabrikasını bir beher çimento veya traktör fabrikasını yahut bir sabun, peynir, veya zeytinyağı imalathanesinin şehir ve kasabalar içinde veya dışında kurulmuş olmaları mahiyet itibari ile farklılık arzetmelerini gerektirmez. İşyeri aynı işyeri, görülen iş aynı iştir. Şehir ve kasabalar dışındaki bu işyerlerine işçilerin vasıta ile götürülüp getirilmeleri (işin mahiyetinden) değil (aradaki mesafeden) doğma bir zaruriyettir. İşveren bu şekil taşımaları sosyal bir yardım olup vasıtada geçen zaman iş müddetinden sayılmaz. Bu gibi hallerde işçilerin iş akdini yaparken iş yerinin uzaklığını, sosyal yardımların şekil ve vüs’atını göz önünde tutarak ona göre ücret

talep ederler” şeklindeki kararı ile İş Kanunu 66/1-f maddesi çerçevesinde yapılan işin ilerleyen işlerden olmasına vurgu yapılmıştır.⁷³

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

2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun’un 1.maddesine göre; “1923 yılında Cumhuriyet’in ilan edildiği 29 Ekim günü ulusal bayramdır ve bayram 28 Ekim günü saat 13.00’ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder.”

Yasanın 2. maddesine göre; “Resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü ve 1 mayıs günü ve 15 temmuz günü genel tatil günleridir”. İlgili maddede; “Resmi bayram günleri:

1. 23 Nisan Günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk bayramı,
2. 19 Mayıs Atatürk’ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı,
3. 30 Ağustos Zafer Bayramıdır.”

Dini Bayramlar Şunlardır:

1. “Ramazan Bayramı: Arefe günü saat 13.00’den itibaren 3,5 gündür.”
2. “Kurban Bayramı: Arefe günü saat 13.00’den itibaren 4,5 gündür.”

İlgili yasanın 2/2. maddesine göre; “Belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günleri, cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip cumartesi gününün tamamı tatil yapılır.” Ancak Yargıtay genel tatil günlerinin yasada tahdidi olarak sayılmış olması ve cumartesi gününün bu günler arasında yer almamış olması nedeniyle, tatil olan cumartesi gününün genel tatil günü olarak değerlendirilmeyeceği ve bu günün normal tatil günü olacağı görüşündedir.⁷⁴

İlgili yasanın 3. maddesinde hafta tatiline ilişkin hükümleri düzenlenmiştir.Buna göre;

A) “Hafta tatili Pazar günüdür. Bu tatil 35 saatten az olmamak üzere Cumartesi günü en geç saat 13.00’ten itibaren başlar.”

⁷³ YHGK. , 21.10.1970 tarih, E. 1970/501, K. 1970/600 ; Bingöl, s. 32.

⁷⁴ Y9HD. , 09.10.2003 tarih, E. 2003/15690, K. 2003/16489 ; 09.10.2003 tarih, E. 2003/69, K. 2003/1654 ; 23.10.2003 tarih, E. 2003/17723, K. 2003/17653 sayılı kararları; www.kazancı.com, Bingöl, s. 35.

B) “394 sayılı Hafta Tatili Kanunu⁷⁵, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu ve diğer kanunlardaki hükümler saklıdır.”

C) “Yemek, içmek, giyinmek gibi zaruri ihtiyaçların giderilmesi için alışveriş yapılan mağazalar hakkında hafta tatilinin Cumartesi günüyle ilgili hükümleri uygulanmaz.”

(g) Röntgen Muayenehanelerinde Çalışanlara Verilmesi Gerekli İzinler

Röntgen muayenehanelerinde çalışan işçilere yaptıkları işin bedenen oluşturacağı hasarlardan korumak için ilgili yasalarda özel düzenlemeler getirilmiştir.

3153 sayılı kanuna dayanılarak çıkarılan Radyoloji, Radyum ve Elektrik Tedavi Müesseseleri Hakkında Tüzük’ün⁷⁶ 21. maddesinde röntgen muayenehanelerinde çalışan işçilere pazar günleri dışında bir günün öğleden sonrası için izin verileceği öngörülmüştür. İlgili düzenlemede getirilen bu süreler bekleme süresinin hesabında dikkate alınacaktır.⁷⁷

(h) İşçilerin Katıldıkları Kurul/Komisyon/Toplantılar Sebebiyle İşe Gidilemeyen Günler

İş Kanun 55/1-h maddesinde belirtildiği şekilde işçilerin katıldıkları kurul, komisyon ve toplantılar sebebiyle işe devam edemedikleri günler bekleme süresinden sayılacak ve yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınacaktır.

İşçilerin katıldıkları bu organizasyonların ulusal düzeyde arabuluculuk (TSGLK 21,59), yüksek hakem kurulu (TSGLK,52,53/4), özel hakemlik (TSGLK, 58) biçiminde olduğu gibi 24.08.2000 tarih ve 616 sayılı KHK ile oluşturulan SSK Başkanlığı’nın genel kurul (4/d) veya yönetim kurulu (7/1) üyeliği olabilir.TİS ile işyerlerinde kurulan ihtiyari kurullarda bu çerçevede değerlendirilmelidir.⁷⁸

⁷⁵ 18.06.2017 tarih ve 7033 sayılı Kanun’un 1. Maddesi ile 2.1.1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun yürürlükten kaldırılmıştır.

⁷⁶ 24.4.1939 tarih ve 2/10857 nolu Bakanlar Kurulu Kararı ile 19.4.1937 tarih ve 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan Tüzük (RG. 06.05.1939 tertip, 3, cilt. 20, s. 350.)

⁷⁷ Akyigit, s. 1799.

⁷⁸ Akyigit, s. 1799.

(i) Evlenme veya Ölüm Sebebiyle Verilen İzinler

İş Kanunu'nda "Mazeret İzni" başlığı altında düzenlenen Ek Madde 2'de yapılan düzenleme ile " işçinin evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde üç güne kadar izin verilir." (İş Kanunu md.120 Ek Madde 2- Ek: 4.4.2015 – 6645/35.md) Bu düzenleme ile işçinin eşinin doğum yapması halinde ise üç gün olan ücretli izin süresi yapılan değişiklikle beş güne çıkarılmıştır.(Ek md.2/1) "İşçilerin 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 ücretli izin verilir."(Ek md.2/2)

Madde lafzında anlaşılacağı üzere işçinin yalnızca kendisinin evlenmesi halinde ilgili süreler geçerli olacaktır. Yapılan evlilik ise Türk Medeni Kanunu yahut şartların varlığı halinde Milletlerarası Özel Hukuk Mevzuatı'na göre geçerli bir evlilik olmalıdır.

Ölüm halinde ise yalnızca işçinin ana, baba, eş, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde verilecek olan üç güne kadar verilecek izinlerin yıllık izin hesabında çalışılmış sayılan süre kabul edilecektir.⁷⁹

İşçinin mevcut süreleri aşması halinde işverenin sözleşmeyi feshetmemesi durumunda bu devamsızlığa rıza gösterdiği kabul edilerek bu sürelerin "işverence verilen diğer izinler" kapsamında değerlendirilerek yıllık izin ücreti hesabında çalışılmış sayılan sürelerden sayılması savunulmaktadır.⁸⁰

(ı) İşveren Tarafından Verilen Diğer İzinler ile 65. Madde'deki Kısa Çalışma Süreleri

İş Kanunu 55/j maddesinde; "İşveren tarafından verilen diğer izinler ve 65.maddedeki kısa çalışma süreleri" yıllık izin hesabında çalışılmış süre olarak değerlendirilmiştir.

⁷⁹Akyiğit, s. 1800.

⁸⁰ Çöğenli, s. 113.

İşverenin verdiği izinlerden anlaşılması gereken husus tamamen işverenin kendi inisiyatifinde vermiş olduğu izinlerdir.⁸¹ İşverenin kendi iradesi ile vermiş olduğu bu izinlerin açık veya örtülü, ücretli yâda ücretsiz olmasının bir önemi bulunmamaktadır.⁸²

İşverenin iradesi dışında işçinin devamsızlık yapması halinde İş Kanunu'nun 25/II. maddesi gereğince işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.⁸³

İş Kanunu'nun 65.maddesinde yer alan kısa çalışma sürelerine ilişkin hükümler 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 37. ile yürürlükten kaldırılmış, aynı kanunun 18.maddesi ile kısa çalışma sürelerine ilişkin hükümler; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na Ek:2 madde olarak eklenmiştir. İlgili maddeye göre: "Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. Bu maddede yer alan kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Bakanlar Kurulu Yetkilidir"

Bakanlar Kurulu ise 22.06.2009 tarih ve 2009/15129 sayılı kararname ve 01.03.2010 tarih ve 2010/180 sayılı kararname ile kısa çalışma sürelerini 6 aya kadar uzatmıştır. Bakanlar Kurulu Kararı ile uzatılan kısa çalışma süreleri de bekleme süresine eklenecektir.

(j) İşçiye Verilmiş Bulunan Yıllık Ücretli İzin Süreleri

İş Kanunu 55/k maddesi uyarınca işçiye verilen yıllık ücretli izin süresi, bir sonraki yıllık ücretli izin hakkının hesabında bekleme süresine dâhil edilecektir. Ancak bu sürenin İş Kanunu çerçevesinde verilen bir izin olması gerekmektedir.

Yıllık ücretli izin süresinin sözleşme ile artırılması halinde; artırılan kısmın bekleme süresine dâhil edilmesi gerektiği savunulmaktadır.⁸⁴

⁸¹ Çöğenli, s. 113.

⁸² Akyiğit, s. 1800.

⁸³ Çöğenli, s. 113.

Yıllık ücretli izin dışında işçiye verilen yol izninin bekleme süresine dâhil olup olmadığı hususu doktrinde farklı görüşlerin ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir. Ancak ağırlıklı görüş; yol izninin yıllık ücretli izin zorunlu bir parçası olması sebebiyle bekleme süresine dâhil edilmesi gerektiğini savunmaktadır.⁸⁵

d) Yapılan İşin Süreklilik Arz Etmeyen İşler ile Mevsim ve Kampanya İşlerinden Olmaması

İş Kanunu niteliklerinden dolayı “bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinde çalışanlara” (md.53/f.3) ve süreksiz işlerde (md.10/f.2) çalışanlara bu kanun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Zira Yıllık İzin Yönetmeliği'nin 12. maddesinde; niteliği itibariyle bir yıldan az süren mevsim ve kampanya işlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında yönetmelik hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

Süreksiz işler; nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlerdir.(İ.K md.10/f.1)

Yasa, süreksiz iş niteliğini belirtirken en çok 30 iş günü sürme sınırı getirmiştir.Bir işin sürekli mi yoksa süreksiz mi olduğu noktasında her somut olay kendi içinde değerlendirilmeli ve işin süresi objektif koşullara göre belirlenmelidir.Yani,bir işin süreksiz olması için tarafların o işin 30 günden az süreğine dair kabullerinin bir önemi bulunmamaktadır,eğer işin niteliği gereği objektif olarak 30 günden fazla süreceği tespit ediliyorsa o iş sürekli iş olarak değerlendirilmelidir.⁸⁶

Bir işin sürekli iş mi yoksa süreksiz iş mi olduğu hususu uygulanacak kanun yönünden önem arz etmektedir.Zira süreksiz işlere Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır.İş Kanunu'nun 10/2. maddesine göre yıllık izin hükümlerinin düzenlendiği 53,54,55,56,57,58,59 uncu maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş

⁸⁴ Akyiğit, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 1801.

⁸⁵ Çöğenli, s. 115.

⁸⁶ Canbolat,Caniklioğlu,Çelik, s. 126; Bingöl, s. 54 ; Kaya, s. 51.

sözleşmelerine uygulanmaz, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.⁸⁷

Kaya'ya göre;⁸⁸ “İşçinin işveren nezdinde farklı sözleşme ilişkileri kapsamında çalışması mümkündür. Yaptığı işin tamamı süreksiz olan işçi kanun gereği yıllık ücretli izne hak kazanamayacaktır. Ancak süreksiz işte çalışan işçi daha sonra aynı işveren nezdinde sürekli bir işte çalışmaya başlarsa İş Kanunu 54/1. maddesindeki ‘ bir işverenin bu kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları sürelerin de yıllık ücretli izin hesabına katılacağına’ dair hükmü gereği işçinin süreksiz işte geçirdiği süreler de yıllık ücretli izin açısından hesaplamaya dahil edilecektir.” Kanaatimizce de dinlenme hakkının amacına ulaşabilmesi için aynı işverenin işyerinde süreksiz olarak çalışan işçinin çalışmasının sürekli hale gelmesi durumunda işçinin süreksiz işte çalıştığı sürelerin de yıllık izin hesabında dikkate alınması gerekir.

Mevsimlik iş; işyerinde yapılan üretimin yılın belli dönemlerinde yoğunlaşarak diğer zamanlarda azaldığı yahut tamamen durduğu ve bu sürecin düzenli tekrarlandığı bir iştir.

Kampanya işi ise; faaliyetin yılda ancak birkaç ay devam ettiği iştir.⁸⁹

Bir işin mevsim veya kampanya işi niteliği o işin özelliğinden kaynaklanmaktadır. Ancak her mevsim ve kampanya işinin yapıldığı yerdeki işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanamayacağını söylemek isabetsiz olur. Nitekim Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 12. maddesine göre; “İş Kanununun üçüncü fıkrasında sözü geçen ve nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.” İş Kanunu'nun 53. maddesi ve ilgili yönetmeliğin 12. maddesi bir arada değerlendirildiğinde mevsim ve kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerinde sürekli işlerde çalışan işçiler yıllık izin

⁸⁷ Özveri, s. 924.

⁸⁸ Pınar Arıoğlu Kaya, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana 2016, s. 116, s. 51.

⁸⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 318.

hakkından yararlanacaklardır. Mevsim ve kampanya işinde çalışan işçinin sürekli işe geçirilmesi durumunda, bu işçinin mevsim ve kampanya işinde çalıştığı süreler de dikkate alınarak yıllık ücretli izin hakkından yararlanması gerekir. Dolayısı ile yalnızca mevsim ve kampanya işinde geçici olarak çalışan işçiler yıllık ücretli izin hakkından mahrum kalacaktır.⁹⁰

Mevsim ve kampanya işleri, bir yıl içinde belli bir dönem devam eden ancak işin sonunda iş sözleşmesinin sona ermeyip bir dahaki döneme kadar askıda kaldığı işlerdir. Bu sebeple işin niteliğinden ötürü yapılan çalışma bir yıldan az olacağından kanun bu tür çalışmaları yapan işçilere yıllık ücretli izin hakkı tanımamıştır.⁹¹Yargıtay; Kanunun ilgili hükmü gereğince mevsim ve kampanya işlerinde çalışanların yıllık ücretli izne hak kazanmayacağını prensip edinmekle birlikte, mevsim ve kampanya işlerinde çalışılarak geçirilen sürelerin toplanması suretiyle yıllık ücretli izinden yararlandırılmayacağını belirtmektedir.⁹²

Yargıtay yılın ne kadarlık bölümünde çalışılmış olması halinde yapılan işin mevsimlik iş olacağını bir kararında şu şekilde belirtmiştir:⁹³ “4857 sayılı Kanun’un 53. maddesinde mevsimlik işlerde yıllık izin hakkının doğmayacağı belirtilmiş ise de, yılın ne kadarlık bölümünde çalışma halinde mevsimlik iş sayılacağı yönünde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Öyle ki yılın tamamına yakın bir bölümünde çalışılma halinde Anayasal temeli olan dinlenme hakkının tanınmasının gerekeceği açıktır. Dairemizin istikrar kazanan kararlarında çalışmanın 11 ayın üzerine çıktığı hallerde mevsimlik iş ilişkisinin dışına çıkıldığı kabul edilmiş ve daha sonraki çalışmalar için yıllık izin hakkının doğduğu sonucuna varılmıştır. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 30.11.2011 tarihli ve 2011/9-596 E. ve 2011/725 K. sayılı ilamı da aynı doğrultudadır. Yapılan bu açıklamalara göre davacının çalışmaları her yıl on bir ayın altında olduğundan çalışmaların mevsimlik iş statüsünde geçtiği kabul

⁹⁰ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 319.

⁹¹ Astarlı, Baysal, Mollamahmutoğlu, s. 1324.

⁹² İş yerinde 17 yıl mevsimlik işçi olarak çalışan ve her yıl 8 ay çalıştığı uyuşmazlık dışı olan işçinin ücretli izin hükümlerinden yararlanamayacağı yönünde, Y9HD. , 02.12.1971 tarih, E. 1971/1965, K. 1971/23579 sayılı kararı; Astarlı, Baysal, Mollamahmutoğlu, s. 1324.

⁹³ Y22HD. , 25.01.2013 tarih, E. 2012/10538, K.2013/852 sayılı kararı, bkz; Ocak, s.1014.

edilmelidir.” İlgili Yargıtay ilamından anlaşılacağı üzere bir yıl içinde on bir ayın altında kalan çalışmalar mevsimlik iş sayılarak yıllık izin hakkı tanınmayacaktır.

Yargıtay bir kararında; mevsimlik işçilerin yıllık izni olmasa da toplu İş sözleşmesi ile bu hakkın tanınabileceğini belirtmiştir.⁹⁴

Alpagut’a göre⁹⁵; “Somut olayın özellikleri saklı kalmak koşulu ile üç mevsimi içine alan bir çalışmada mevsimlik işten değil aralıklı çalışmadan bahsedilebilir.”Mevsimlik işte temel kriter yapılan işin mevsime bağlı olarak yapılması iken, aralıklı çalışmada işyeri her dönem faal olmakla birlikte işçi yalnız belirli dönemlerde çalışmaktadır.Bu şekilde aralıklı çalışmada geçirilen süreler toplanarak yıllık izin hesabına dahil edilecektir.⁹⁶

Mevsim ve kampanya işlerinin niteliği gereği bu işlerde çalışan işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanamamaları uygulamada kötü niyetli işverenlerin çıkarlarını desteklemektedir. Gerçekten bazı durumlarda işin kampanya ve mevsim işi olmadığı halde işçilerin yılda 4-11 ay süre ile çalıştırıldıkları, örneğin inşaat işinde olduğu gibi mevsimlik iş olmadığı halde mevsimlik iş gibi değerlendirildiği, bazı durumlarda da işçilerin mevsimlik ve kampanya işlerinde çalıştırılmak üzere işe alındıkları ancak işin bitiminden sonra başka işlere nakledildikleri, bir yıllık süre dolmadan kısa süreliğine o işçilerin çalışmalarına ara verilip, bir süre sonra tekrar işe alındıkları görülmektedir. Bu tür durumlarda kötü niyetli işverenin çıkarlarına hizmet edilmemesi ve işçinin korunması amacıyla bir yılın tamamının çalışılmamış olmasına rağmen; işçinin işyerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek her yıl için yıllık ücretli

⁹⁴ “ Davacı işçi sendika üyesi olup işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerinden yararlanmışır.Davacı bazı yıllar 6 aydan az bazı dönemlerde ise daha fazla çalışmıştır.Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine göre yılda 180 gün çalışan işçilere 12 gün yıllık izin verilir.Davacının yıllık izin süreleri sözü edilen hükme göre belirlenmelidir.Davacı işçinin bazı yıllar mevsimlik bazı yıllar aralıksız çalıştığı kabul edilerek 180 gün sınırı gözetilmeksizin yıllık izin hesabı hatalıdır.”Y9HD. , 20.06.2014 tarih, E. 2012/32739, K. 2014/20631 sayılı kararı; bkz, Ocak, s. 1015.

⁹⁵ Gülsevil Alpagut, İş İlişkisinin Kurulması,Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi,Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012, s. 76; Kaya, s. 54.

⁹⁶ “Yıllık izin ücretine esas kıdem belirlenmesinde aralıklı çalışmada tasfiye söz konusu olmayacağından davacının izne esas kıdemini iki dönem çalışmasının toplanarak belirlenmesinde yasaya aykırılık yoktur.” Y9HD. , 29.12.2017 tarih, E. 2015/18282, K. 2017/22167 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr.)

izne hak kazanması gerekliliği savunulmaktadır.⁹⁷Nitekim Yargıtay'da bu konuda aynı görüştedir⁹⁸

B. Yıllık Ücretli İzin Süreleri

1. İzin Süreleri

İşçinin bedensel, sosyal ve iş motivasyonunu sağlamaya yönelik olan yıllık ücretli iznin amacına ulaşabilmesi için belli sürelerle kullanılması gereklidir. İşte İş Kanunumuz 53. maddesinde işçinin “işyerindeki kıdemi” ve “yaşını” dikkate alarak asgari yıllık izin sürelerini belirlemiştir.⁹⁹

İşçilere hizmet süresine göre verilecek yıllık izin süreleri şöyledir:

- “Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara on dört günden,”
- “Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,”
- “On beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz.”

İş Kanunu 53/f-5 maddesine göre; “Ancak on sekiz veya daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.” Yasa ilgili maddesi ile yaşları itibariyle çalışma temposuna yenik düşebilecek nitelikteki işçileri ayrıca koruma altına alacak genel sürelerle istisna getirmiştir.

İş Kanunu'nun 53.maddesinin hizmet süresine göre yıllık izin sürelerini belirleyen düzenlemesine ek olarak, 10.09.2014 tarihinde 6552 sayılı yasanın 5.maddesi ile, yer altında çalışan işçilerin yıllık ücretli izin sürelerinin dörder gün artırılarak uygulanacağı düzenlenmiştir.Örneğin 1-5 yıl arası kıdeme sahip olan yer

⁹⁷ Taşman, s. 832.

⁹⁸ “Somut olayda da davacı işçi 1999 yılında 342 gün çalıştığından, çalışılmayan süre bakımından Anayasal hakkını kullanmasına imkan bulunmamaktadır. Bu durumda 1999 yılındaki fiili çalışma süresine göre mevsimlik statüden vazgeçilmiş, taraflar arasında işçinin yıllık izin ücretine hak kazanacak şekilde sürekli çalışmasına dair bir sisteme geçilmiş olur.Mahkemenin 1999 yılı için yıllık izin alacağını kabulü açıklanan nedenlerle yerindedir.Ancak 2000 yılındaki çalışması 287 gün olup çalışma 11 ayın altında kaldığından mevsimlik işçi olarak geçen bu dönem açısından davacının yıllık izne hak kazanamayacağını gözetilmemesi hatalı olup bozma nedenidir.” Y7HD. , 05.03.2015 tarih, E. 2015/887, K. 2015/3343 sayılı kararı; İlayda Kılıçoğlu, Şerhli İş Kanunu Yorumu Ve Yargıtay Uygulaması, Ankara 2016, s. 1076.

⁹⁹ Mollamahmutoğlu, s. 713; Akyiğit, s. 1804.

altında çalışan işçinin 18 gün yıllık izni olacaktır.Bu işçinin elli yahut daha yukarı yaşta olduğunu düşünecek olursak 24 gün yıllık izne sahip olacaktır.¹⁰⁰

Kanunun öngördüğü yıllık ücretli izin süreleri asgari olup nisbi emredici niteliktedir.¹⁰¹ Bu süreler toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile artırılabilir.¹⁰²

İşçinin yıllık izne esas kıdemi ve yaşı esas alınırken yıllık izne hak kazandığı andaki kıdem ve yaşı esas alınır. Eğer bir mahkeme kararıyla yaş düzeltimi yapılmış ise mahkeme kararındaki yaş esas alınmalıdır.¹⁰³

Yargıtay uygulamasına göre; yıllık iznin tesbiti sırasında işçinin kıdemi belirlenirken; işyerinde ya da aynı işverenin farklı işyerlerinde çalışmış olan işçinin aralıklı çalışmış olsa da tüm çalışmalarının göz önünde tutulması gerekmektedir.¹⁰⁴

4857 Sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu'nun uygulamada sıkıntı oluşturan bir eksikliğini ortadan kaldırmıştır. Zira 1475 sayılı yasanın 49/f-2.maddesinde; “Bir yıldan beş yıla kadar olanlara on iki gün, beş yıldan fazla olanlara on sekiz gün” yıllık izin verileceği şeklindeki düzenleme hizmet süresi beş yıl olan işçinin on iki gün mü yoksa on sekiz gün mü yıllık ücretli izne hak kazanacağı noktasında çelişkilere neden oluyordu. 4857 sayılı yasa ile hizmet süresi beş yıla kadar olan işçilerin; (beş yıl dâhil) ibaresi getirilmek suretiyle on dört gün yıllık izne hak kazanacağını belirterek önceki yasadan doğan karışıklığın önüne geçirilmiştir.¹⁰⁵

2. Yıllık İzin Tatbik Edilme Biçimi

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 9. maddesinin 1. fıkrasına göre; “İşçinin izin süresi iznini hak ettiği tarihteki hizmet süresine ve 4857 sayılı Kanunun 55. maddesine göre belirlenir.” Aynı maddenin 2 .fıkrasında ise; “İşyerinde işe başladığı

¹⁰⁰ Süzek, s. 870.

¹⁰¹ Turan, s. 220.

¹⁰² Sümer, İş Hukuku, s. 153.

¹⁰³ Akyiğit, s. 1805.

¹⁰⁴ “Yıllık ücretli izin hakkı hizmet fasilalı da olsa, ancak en az bir yıl çalışma sonucunda doğar.Bu hale göre davacının çalıştığı veya İş Yasası'nın öngördüğü çalışılmış gibi sayılan günler toplanıp her bir yıllık çalışma karşılığı izin parası hesap edilmesi gerekirken,her takvim yılında kısmi çalışmalar için izin parasına hükmedilmesi yanlıştır.” Y9HD. ,19.11.1980 tarih, E. 1980/11339, K. 1980/11935 sayılı kararı; Narmanlıoğlu, s. 548.

¹⁰⁵ Astarlı, Baysal, Mollamahmutoğlu, s.1326.

günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilmez.”denilmiştir

İş Kanununun 56. maddesinin 4. fıkrasında yıllık izin süresinden başka nedenlerin ileri sürülerek mahsup edilmesinin mümkün olmadığı düzenlenmiştir. İlgili fıkra göre; “İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izinden mahsup edilemez.”¹⁰⁶Yargıtay da bir kararında;¹⁰⁷ “*Mahkemece davalı işveren tarafından davacının 5 hizmet yılını doldurduktan sonra yıllık izin süresinin yanılığlı olarak 30 gün üzerinden verildiği, ancak bu sürelerin işveren tarafından yıl içerisinde verilmiş diğer ücretli –ücretsiz izinler, dinlenme –hastalık izni kapsamında sayılamayacağı kabul edilmiştir. Mahkemenin bu yöndeki kabulü doğrudur. Ancak davacı işçiye eksik kullandırılan ya da hiç kullandırılmayan yıllara ait ücretli izin hakkının daha önceki yıllarda o yıl hak ettiği izin süresinden daha fazla yıllık izin kullandırılmış olması halinde, bu şekilde fazladan kullandırılan izin süresini davalı işveren rızasıyla vermiş olacağından fazladan verilen bu sürelerin sonraki yıllarda eksik kullandırılan ya da hiç kullandırılmayan yıllara ait hak edilen yıllık izin sürelerinden mahsubu mümkün değildir.*” demek suretiyle isabetli bir biçimde verilen bu izinlerin mahsup edilemeyeceğinden bahsetmiştir.

Yasanın ilgili hükmü emredici niteliktedir ve işveren tarafından yıl içinde işçiye verilen evlenme, doğum, ölüm, mazeret izinleri, diğer ücretsiz izinler hastalık sebebiyle verilen istirahat yıllık izin süresinden mahsup edilemez.¹⁰⁸

İş Kanunu’nun 56/f-5. maddesine göre; “Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.” Bu günler İş Kanunu 53. maddesinde de sayılan yıllık ücretli izin süresine eklenir.

¹⁰⁶ Süzek, s. 873.

¹⁰⁷ Y7HD. , 09.12.2013 tarih, E.2013/14422, K.2013/21389 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr)

¹⁰⁸ Mollamahmutoğlu, s. 715.

Cumartesi çalışmayan ve bugüne ait sürenin diğer iş günlerine bölünerek haftalık çalışma süresinin tamamlandığı işyerlerindeki işçilerin izin sürelerine bir günlük hafta tatili dışında ayrıca çalışılmayan cumartesi günleri eklenmeyecektir.¹⁰⁹

Yargıtay; toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılan izin sürelerinin kanunda öngörülenin çokça üzerinde olması halinde, tarafların hafta tatili, genel tatil, ulusal bayram günlerinin izin günlerine eklenmeyeceğine dair yapılan anlaşmaların geçerli olduğunu belirtmiştir.¹¹⁰

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

İlgili yasa hükmü; işverenin iş sözleşmesinin süreli feshi halinde bildirim süresi ile yıllık izin süresinin iç içe geçmeyeceğini emredici nitelikte ortaya koyduğundan, süreli fesih halinde bildirim süresi yıllık izin süresinin bitiminden itibaren işlemeye başlayacaktır.¹¹¹

Yasanın amir hükmüne rağmen doktrinde Narmanlıoğluna göre; sözleşmenin işveren tarafından feshi halinde işçinin talebi üzerine yıllık izinin bildirim süresi içinde kullanabileceğini savunmasına rağmen Yargıtay bu hususta aksi görüştedir.¹¹²

Asıl önemle üzerinde durulması gereken husus ise; peşin ücret ödeme ile iş sözleşmesinin feshi durumunda ne olacağı hususudur. İş sözleşmesinin peşin ücret ödeneğiyle feshedilmesi halinde bildirim süresi söz konusu olmayacağından, izin süresi ile iç içe geçme söz konusu olmayacaktır. Böyle bir halde işçi yalnızca izin ücreti talep edecektir. Ancak işçinin yıllık iznini geçirmekte olduğu süre içinde peşin ücret ödemeyele iş sözleşmesinin sona erdirilmesi mümkün değildir. Zira böyle bir durumda yıllık izin süreleri ile bildirim süreleri iç içe girmiş olacak ve yasanın

¹⁰⁹ Canbolat/Caniklioğlu/Çelik, s. 528; Süzek, s. 873.

¹¹⁰ Y9HD. , 27.6.1977 tarih, E.1977/7522, K 1977/9622 sayılı kararı; Canbolat/Caniklioğlu/Çelik, s. 528.

¹¹¹ Y9HD. , 12.09.1995 tarih, E.1995/6773, K 1995/25418; Mollamahmutoğlu, s. 715.

¹¹² Y9HD. , 8.5.1977 tarih,E.1977/3705,K.1977/8536; Mollamahmutoğlu, s. 715.

emredici hükmü bertaraf edilecektir.¹¹³ Ancak doktrinde başka bir görüş ise; aksi fikirdedir şöyle ki; yıllık izin hakkının kullanıldığı dönemde bildirimde bulunmak suretiyle fesih mümkün olduğuna göre, bildirim süresine ait ücretin peşin ödenmesi suretiyle fesih iradesini açıklayan işverenin bu iradesinin ne zaman sonuç doğuracağı önem kazanmaktadır. Bu iradenin yıllık ücretli iznin bitiminden itibaren geçerli olduğunu kabul etmek, iş sözleşmesinin feshedildiğinden haberdar olan işçinin yeniden iş arama stresine girmesine neden olacağından yıllık iznin dinlenme amacını da bertaraf edecektir.¹¹⁴

İş Kanunu hastalık ve istirahat döneminde kullanılan izin sürelerinin yıllık izin süresinden mahsup edilmeyeceğini düzenlemekle birlikte, hastalık ve istirahat dönemi ile yıllık izin sürelerinin çakışması durumunda uygulamanın ne yönde olacağını düzenlememiştir. 7467 sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu'nun uygulandığı sırada Çalışma Bakanlığı'nın bir mütalaasında yıllık ücretli izin sürelerine dahil edilemeyecek sürelerin kanunda sınırlı bir şekilde sayıldığı; iç yönetmelik veya herhangi bir belgede aksi belirtilmedikçe, istirahat sürelerinin yıllık ücretli izin sürelerine rastlamasının mümkün olduğu düzenlenmiştir.¹¹⁵

Yasada hastalık ve yıllık ücretli izin sürelerinin çakışması halinde ne olacağına dair düzenleme bulunmadığından doktrinde yapılan değerlendirmeler önem kazanmaktadır. Buna göre;

Süzek; "İşçinin yıllık ücretli izin süresi içinde hastalanması ve istirahat alması halinde hastalıkla geçirilen sürelerin izin süresine eklenmesi gerekir. Çünkü işçiye yıllık ücretli izin tanınmasındaki amaç anayasaya göre onun yıl içinde belirli bir süre tam olarak dinlenmesini sağlamaktır. İzin süresinin sadece bu amaçla geçirilmesi gerekir. Yıllık ücretli iznin bitiş tarihinde işyerinde bulunmasını gerektiren önemli nedenlerin varlığı halinde işçinin zamanında işe başlaması fakat elverişli bir zamanda hastalık süresi kadar yeniden ücretli izne çıkarılması uygun olur. Esasen İ.K. 56/4'de işyerince yıl içinde daha önce verilmiş bulunan diğer izinle dinlenme ve hastalık

¹¹³ Mollamahmutoğlu, s. 716.

¹¹⁴ Cöğenli, s. 134.

¹¹⁵ Çalışma V.1.4.1961 tarih.1044/A-12-4/3985 No'lu mütalaa, Mollamahmutoğlu, s. 716.

izinlerinin yıllık ücretli izne mahsup edilmeyeceği kuralı da bu görüşü doğrulayıcı niteliktedir” demektedir.¹¹⁶

Akyiğit ise; “Yıllık izin esnasında işçinin hastalanması durumunda ne olacağı bizde açık değildir. Bununla birlikte Alman Hukukundaki gibi doktor raporuyla belgelenmek kaydıyla bu tür hastalık günlerinin de yıllık izinden sayılmayacağı iznin o kadar uzayacağı kabul edilmelidir” yorumunu getirmiştir.¹¹⁷

Mollamahmutoğlu’nun değerlendirmesi ise; “Yıllık ücretli izin hakkının işçilere tanınmasındaki amaç ve İş Kanunu’nun kimi esasları (ücretli ve ücretsiz izin günlerinin, istirahat ve hastalık sürelerinin mahsup edilemeyeceği kanuni tatil günlerinin izinden sayılmaması ve bildirim süresi ile yeni iş arama izinlerinin yıllık izinle iç içe geçemeyeceği) dikkate alındığı takdirde yıllık izne rastlayan istirahat ve hastalık izinlerinin yıllık izin süresinden sayılmaması icap eder” şeklindedir.¹¹⁸

Canbolat / Caniklioğlu / Çelik ise; “Kanunda izin süresine rastlayan hastalık süresinin bu süreye ekleneceği açıkça belirtmediğinden, ilk bakışta hastalık süresinin izin süresine eklenmeyeceği akla gelebilir. Ancak yıllık ücretli izin hakkının tanınmasındaki amaç, Anayasaya göre işçinin belirli bir süre dinlenmesini sağlamaktır. Buna dayanarak izin süresinin sadece bu amaçla geçirilmesinin gerekli bulunduğunu ve iznin bitiş tarihinde işçinin işyerinde bulunmasını gerektiren önemli nedenlerin varlığı halinde işçinin zamanında dönmesi fakat elverişli bir zamanda hastalık süresi kadar yeniden izne çıkarılmasının zorunlu olduğunu kabul ediyoruz. Kanunun İşverence yıl içinde verilmiş bulunan başka izinlerin ve hafta dinlenme izni ile hastalık izninin yıllık izne mahsup edilmeyeceğini belirtmiş olması (m.561/IV) da bu esasa dayanmaktadır.” şeklinde değerlendirme yapmaktadır.¹¹⁹

İnce ise, yukarıda belirttiğimiz yazarların düşüncelerinden farklı biçimde bir değerlendirme getirerek; “İzin süresine rastlayan hastalık durumları yasada göz önüne alınmamıştır. Bu nedenle izin süresine eklenmez; öğretilerde buna karşı çıkılmakla birlikte pozitif hukuk açısından hastalık süresinin yıllık izne eklenmesi

¹¹⁶ Süzek, s. 873-874.

¹¹⁷ Akyiğit, s. 1812.

¹¹⁸ Mollamahmutoğlu, s. 716.

¹¹⁹ Canbolat/Caniklioğlu/Çelik, s. 530.

olanaklı gözükmemektedir. Pek doğaldır ki toplu iş sözleşmesi yahut iş sözleşmesi ile aksi kararlaştırılabilir.” demektedir.¹²⁰

Taşman ise, doktrindeki iki farklı görüşe ortalama bir görüş getirerek; “Bizce 52/4 maddede ifade edilen husus, yıllık ücretli izin süresinde hastalık halleri değil, yıllık ücretli izinden önce söz konusu olan hastalık halleri vs.dir. Bu yönden yıllık ücretli izin süresindeki hastalık halinin, iznin bu miktarda uzamasına engel oluşturduğunu söylemek kolayca mümkün değildir. Bununla beraber böyle bir durumda işçinin işverene haber vererek gereğinde hastalık durumunu kanıtlaması ve iznin bu miktarda uzatılması isteğinde bulunma hakkı vardır. Ancak böyle bir uzatmanın işyerinin işleyişi yönünden ciddi bir engel yaratması halinde işçinin doktrinde de kısmen belirtildiği gibi, iş başı yapması; ancak işverenin en kısa zamanda işçisinin bu isteğini yerine getirmesi beklenir. Böyle bir durumda, işyerinin acil durumuna rağmen işe dönmeyen işçinin davranışı ile işe döndükten sonra müsait duruma rağmen işçisine ek izin süresi kullandırmayan işverenin durumu sözleşmeye aykırılık dolayısıyla İş K.17/II ve 16/II muvacehesinde haklı birer fesih nedeni oluşturur.” demektedir.¹²¹

İşçiler yıllık izinlerini her hizmet yılına karşı bir sonraki yılda kullanmak zorundadırlar.(İş K.md 53/f-4) Yasadaki temel düzenleme bu olmakla birlikte bir yıl içinde kullanılmayan iznin bir sonraki yıl kullanılıp kullanılmayacağı noktasında yasa da bir açıklık bulunmamaktadır. Hastalık,grev,manevra gibi irade dışı durumlarda iznini kullanamamış olan işçiye iznini bir sonraki yıl kullanma hakkı tanınmalıdır.Ancak sayılan zorlayıcı durumların dışında işverence iznin ertelenmesi kanuna aykırı olduğu gibi temelde yıllık ücretli iznin ruhuna aykırıdır.İş hukukunda işçi lehine yorum kuralı esas olduğundan her nasılsa işçiye izni gelecek hizmet yılında kullandırılmasa bile yıllık izin hakkı ortadan kalkmamalıdır.¹²²

Avrupa Birliği'nin 2003/88 sayılı Avrupa Birliği Yönergesi'nin 7. maddesi; kendisine üye olan ülkelerin, çalışan işçilerine yılda en az 4 haftalık yıllık ücretli izin kullandırmakla yükümlü kılmaktadır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın2.

¹²⁰ İnce, s. 184.

¹²¹ Taşman, s. 836.

¹²² Güven,Aydın, s. 320.

maddesinin 3.fıkrası; sözleşmenin taraflarına adil çalışma koşullarının sağlanması için en az 4 haftalık yıllık ücretli izin kullandırmayı taahhüt etmeyi öngörmüş olmakla birlikte;Türkiye Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı 2007 yılında onaylamış ancak yıllık ücretli izne ilişkin bu düzenleme maddesine çekince koymuştur.¹²³Görüldüğü üzere AB normlarına uyum çerçevesinde İş Kanunu'nun yıllık izin sürelerine ilişkin hükümlerinde değişiklik yapılması gerekmektedir.

Yıllık ücretli iznin çerçevesi 4857 sayılı İş Kanunu'nda çizilmiş, çerçevenin iç hatları ise 3.3.2004 tarihli Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde gösterilmiştir. Bu yönetmelikte izin kullanma dönemleri (md.5),işçinin izin isteği ve izin tarihinin belirlenmesi (md.7-8), toplu izinlerin uygulanması (md.10), toplu izin uygulaması dışında tutulacak kişiler (md.11), yıllık ücretli izin kurulunun oluşumu (md.15), bu kurulun görev ve yetkileri (md.16) , toplantıları (md.17), izin kurulu bulunması zorunlu olmayan işyerleri (md.18), yıllık izin çizelgelerinin hazırlanması ve ilanı (md.19),yıllık izin kaydının tutulması (md.20) hususları düzenlenmiştir.

3. Yıllık Ücretli İzin Süresine Rastlayan Grev ve Lokavt Dönemi

İşçinin yıllık iznini kullandığı süre içinde işyerinin grev ve lokavt ilan etmesi durumunda grev ve lokavtta geçen süreler yıllık izin süresine eklenmeyecektir. Çünkü işçinin yıllık iznini kullanmasında grev ve lokavtın etkisi bulunmamaktadır. Grev ve lokavt sırasında yıllık iznini kullanan işçi kanunda öngörülen süre kadar yıllık iznini kullanmaya devam edecektir.¹²⁴Yargıtay'da bu konuda benzer şekilde karar vermiştir.¹²⁵

¹²³ Astarlı, Baysal, Mollamahmutoğlu, s. 1327.

¹²⁴ Mollamahmutoğlu, s. 716.

¹²⁵ “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçi 18.6.1977 tarihinde işe başlamış ve 12.8.1994 tarihine kadar çalışmasını sürdürmüştür.Taraflar arasındaki uyuşmazlık son yıla ait yıllık ücretli izin parasının ödenip ödenmeyeceği konusuna ilişkin bulunmaktadır.Salt işe giriş ve ayrılış tarihleri dikkate alınırsa davacının bu alacağa hakkı olduğu sonucuna varmak gerekir.Ancak dosyadaki bilgi ve belgelere göre 1990 yılında işyerinde 2 ay süre ile uygulanan greve davacı işçi de katılmış ve çalışmamıştır.2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 42. maddesine göre işçinin hizmet akdinden doğan hak ve borçları grev süresince askıda kalır ve süre kıdem tazminatı hesabında olduğu gibi yıllık ücretli izin konusunda da dikkate alınmaz.Aynı şekilde 1475 sayılı İş Kanunu'nun 51. maddesinde yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılan haller arasında yasal grevde geçen süreler gösterilmemiştir.Böyle olunca son yıl izin alacağı ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup,bozmayı gerektirmiştir.” Y9HD. , 30.09.1996 tarih, E. 1996/6578, K. 1996/18035 sayılı kararı, bkz; Günay, İş Davaları, s.1057.

İşçinin yıllık iznini kullandığı sürede işyerinde greve gidilmesi durumunda işçinin greve katılmak istemesi halinde grevin anayasal bir hak olması sebebi ile izni bırakıp greve katılması olanaklıdır. Ancak işçinin mevcut durumu işverene bildirilmesi gerekmektedir. İşçi yıllık izninin geri kalan kısmını grevin sona ermesinden sonra kullanacaktır.¹²⁶

4. Yıllık Ücretli İzin Sürelerinin Arttırılabilirliği

4857 sayılı İş Kanunu'nda kıdem ve yaş esasına göre belirlenen yıllık izin süreleri işçinin bu sürelerde dinlenebilmesini amaçlayan asgari sürelerdir. Bu süreler iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir.(İşK.md.53/son)

Arttırılmış sürelerin amacının yasada belirtilen asgari süreler gibi işçinin dinlenmesi olduğu düşünüldüğünde, asgari yıllık izin süreleri için geçerli olan temel prensiplerin arttırılmış yıllık izin süreleri içinde geçerli olması gerekmektedir.¹²⁷

Yargıtay bir kararında;¹²⁸ “İşverenin kanuni yüküm halinde olmaksızın iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleri ile ücret eklemlerinin tümünü veyahut bir kesimini yıllık ücretli izin parasının hesabında göz önünde tutulmasına kanuni ve hukuki bir engel bulunmamaktadır.”demek suretiyle yasada bulunan sürelerin arttırılabileceğini belirtmiştir.

İş Kanunu'nun 53. maddesinde yasa koyucu kıdem ve yaş esasına göre belirlenen yıllık izin sürelerinin arttırılmasına imkan tanırken Borçlar Kanunu'nun aksine işverene yıllık izin süresini kısaltabilme imkanı tanımamıştır.6098 sayılı Borçlar Kanunu 423. maddesi ile şimdiye kadar ki yasal düzenlemelerden farklı bir biçimde işverene yıllık izin süresinden indirim yapma imkanı tanımıştır.Bu maddeye göre; “İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha fazla bir süreyle hizmeti yerine getirmediği takdirde işveren,çalışılmayan her tam ay için,yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilir.(f.1)) İşçi ,bir hizmet yılı içinde kendi kusuru olmaksızın hastalık,kaza,yasal bir yükümlülüğün veya kamu

¹²⁶ Mollamahmutoğlu, s. 716.

¹²⁷ Mehmet Okan Alp, *Yıllık Ücretli İzin*; Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008, s. 57.

¹²⁸ Y9HD. , 20.03.1969 tarih, E. 1969/16537, K.1969/2946 sayılı kararı; Mustafa Çemberci, *İş Kanunu Şerhi*, Ankara 1986, s.888; bkz; Özveri, s.924.

görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerle en çok üç ay süreyle iş görme edimini yerine getiremediği takdirde,işveren yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz.(f.2) İşveren ,gebelik ve doğum yapma sebebiyle iş görme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz(f.3)Hizmet ve toplu iş sözleşmeleriyle işçinin aleyhine hüküm doğuracak şekilde ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerine aykırı düzenleme yapılamaz(f.4)”

İlgili madde; işçinin kendi kusuru sonucu gerçekleşen ancak kişiliğinden kaynaklanmayan hallerde işverene yıllık izin süresinden kesinti yapma hakkı sunar.İş Kanunu’nda doğrudan bir indirim maddesi düzenlenmemekle birlikte yıllık izne hak kazanmak için gerekli bir yıllık süre hesabında bazı sürelerin dikkate alınmayacağı, (İş K. md.53,74) işçinin anılan süre devamsızlığı halinde izinden indirim yerine , izne ancak o kadar süre geçip tamamlandıktan sonra hak kazanacağı kabul edilmiştir.Örneğin,doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta doğum izni kullanan işçinin yıllık ücretli izni hak edeceği zaman kullanılan doğum izni kadar ileri bir tarihe kayacaktır. İş Kanunu’nda her ne kadar yıllık izin sürelerinin indirilebileceğine dair bir hüküm bulunmasa da sözleşme ile arttırılan sürelerin devamsızlık miktarını aşan kısmının her bir ayı için yıllık izinde indirime gitme imkanının getirilebileceği düşünülebilir.¹²⁹

Türk Borçlar Kanunu’nun 423/3. maddesi; gebelik ve doğum sebebiyle en çok üç ay çalışılmaması halinde yıllık izin süresinden indirim yapılamayacağını düzenlemiştir. Bu düzenleme kadın işçilerin doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta çalıştırılmaması hükmünü getiren İş Kanunu’nun 74. maddesine ve bu süreleri izin süresinin hesabında çalışılmış gibi sayan İş Kanunu’nun 55/b maddesine aykırıdır.¹³⁰

¹²⁹ Ercan Akyiğit, “Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum,Yıllık İznin İşverence Kısaltımı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Yıl: 2011, S. 30, s. 90.

¹³⁰ Nihat Yavuz, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Ankara 2013, C. 2, s. 2341.

5. Yol İzni Süreleri

Yol izni; iznini başka yerde geçirecek olan işçiye ücretsiz olarak verilen ek izindir. Yol izni yasaya göre işçinin talebine bağlı olduğundan işveren re'sen yol izni veremez. İşçi de işverenin bilgi ve onayı dışında kendiliğinden yol izni kullanamaz.¹³¹Nitekim Yargıtay bir kararında¹³²; yol izni kullanımı için işçinin istemde bulunması ve iznini başka yerde geçireceği hususunu belgelendirmesi gerektiği aksi takdirde kendiliğinden izin kullanan işçinin sözleşmesinin feshinin haklı olacağını kabul etmiştir.

İşveren yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelenmeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçen süreleri karşılamak üzere toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.(İş K.md. 56/f.6)

İşçinin iznini başka yerde geçirmeyecek olmasına rağmen yol izni alıp, işyerinin bulunduğu yerde bu izni kullanması durumunda, sadakat borcuna aykırı bu

¹³¹ Mollamahmutoğlu, s. 722.

¹³² “Yerel mahkemece davacının bayram tatili için gittiği Elazığ’da dönüş bileti bulamadığı için zamanında dönemediği ve 5 Eylül 2011 tarihinde işe gittiğinde işe başlatılmadığının anlaşıldığı, özellikle dini bayramlarda otobüs biletlerinin haftalar öncesinden tükenebildiği,davalı işverenin yıllık izinlerde geçecek süreleri de nazara alarak izin vermesi gerektiği,samimi bulunan bu mazeret karşısında iş akdinin feshinin Medeni Yasa’nın 2. Maddesine uygun olmadığı,esasen de işveren tarafından daha devamsızlığın ilk gününde iş akdinin feshedildiği bu sebeple iş akdinin feshinin haklı olmadığı kabulüne varılmıştır.Somut uyuşmazlıkta davacının iş sözleşmesinin 2011 yılı Ramazan Bayramı’nı takip eden Eylül ayının 2. ve 3. günü işe gitmediği için feshedildiği sabittir.Belirtilen tarihlerde davacının işe gitmediği hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır. Nitekim bu olgu mahkemenin de kabulündedir. 4857 sayılı Kanun’un 56. maddesinin son fıkrasında işçinin yıllık ücretli izin sürelerini işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçireceği hallerde istemde bulunması ve bu hususu belgelendirmesi suretiyle işverenin yolda geçecek süreler için azami 4 güne kadar ücretsiz izin vermek zorunda olduğunu kurala bağlamıştır.Görüldüğü üzere anılan kanun hükmü ile işverenin yolda geçecek izin için işçiye vereceği yol izni için bir kısım şartlar getirilmiş ve bu yol iznini sadece yıllık ücretli izin kullanımına hasredilmiştir.Ayrıca mahkemece davacı işçinin kayıtlardaki çıkış tarihi olan 02.09.2011 tarihinden hareketle işverenin devamsızlığın ilk gününde feshi gerçekleştirdiği gerekçesiyle de feshin haksız olduğu saptaması yapılmışsa da haklı fesih için kanunda aranan devamsızlık sürelerinin gerçekleştiği anda işverenin işverenin fesih yetkisini kullanma şartı gerçekleşmekle bu taraflar arasındaki iş ilişkisinin sona erme tarihini düzenlememektedir.Dolayısı ile mahkemenin bu saptaması yerinde değildir.Bu itibarla,davacı işçinin haklı bir neden olmaksızın ardı ardına 2 iş günü işine devam etmediği anlaşıldığından işverenin feshi haklı olup kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddi gerekir.” Y9HD. , 25.4.2017 tarih, E.2015/18758, K.2017/7248 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr.)

eylem işverene iş sözleşmesini İş Kanunu 25/II' ye göre haklı nedenle derhal fesih hakkı verecektir.¹³³

Yıllık iznini başka yerde geçirmeyi planlamakla birlikte bu fikrinden vazgeçen yahut vazgeçmek zorunda kalan işçinin sadakat borcu gereği durumu işverenine bildirerek yol iznini yıllık iznine katarak kullanmaması gerekir.¹³⁴

Yasada işverenin toplam dört güne kadar ücretsiz izin verebileceği düzenlenmiştir. Bu sürenin hangi durumda ne kadar olacağı ise gidilecek yerin uzaklığına göre belirlenmelidir.¹³⁵ Örneğin; Kırıkkale'den Ankara'ya gidecek olan işçiye 1 günlük yol izni yetecek iken Şırnak'a gidip dönecek olan işçiye dört gün yol izni verilmesi uygun olacaktır.

Yıllık İzin Yönetmeliği'nin 8/f-4 maddesine göre; "Yol izni olanlar bu süreyi kullanmadan işe döner ise, işveren bunları anılan sürenin bitiminden önce işe başlatmayabilir."

1475 sayılı eski İş Kanunu döneminde; bu yasaya bağlı olarak çıkarılan Yıllık İzin Yönetmeliğinin 3/2. maddesinde işçinin istemesi halinde toplam 7 günü geçmemek kaydıyla yol iznini iki bölümde kullanabileceği düzenlenmişti.

4857 sayılı İş Kanunu ve ona bağlı olarak çıkarılan 03.03.2004 tarihli yıllık ücreti izin Yönetmeliği'nde ise işçinin 4 güne kadar olan yol izninin artırılıp artırılmayacağı ve dilediği takdirde yol izninin bölünüp bölünemeyeceği hususunda açıklık bulunmamaktadır.

Kanaatimizce; işçi lehine yorum ilkesi gereğince yasadaki bu boşluğun yol izin süresinin bölünebileceği ve bu sürenin arttırılabileceği şeklinde yorumlanması gerekmektedir.

¹³³ Güven, Aydın, s. 323.

¹³⁴ Mollamahmutoglu, s. 723.

¹³⁵ İnce, s. 186.

C. Yıllık Ücretli İzne Hakim Olan Temel İlkeler

1. Yıllık Ücretli İzin Kullandırma Zorunluluğu

İş Kanunu'nda yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerin temel amacı; çalışma temposuna yenik düşen işçinin bir yıllık yükünü kanunda belirtilen esas ve şekillerde kullanacağı yıllık izinle atması olduğundan işverenin işçiye yıllık izin kullandırması yasal bir zorunluluktan ibarettir.

İşçinin yıllık ücretli izin hakkı işçinin şahsına bağlı devir ve temlik mümkün olmayan ölüm halinde mirasçıya intikali olan anayasal bir haktır. İş Kanunu işçiye günlük olarak verilen ara dinlenmesi ve haftalık olarak verilen hafta tatilinin yanı sıra işçinin bir yıllık iş yükünü omuzlarından atabileceği, kıdemi ve yaşına göre belirlenen daha uzun sürelerle dinlenmesini amaçlamıştır.

İşveren işçisine yıllık izin kullandırmakla zorunlu olmasına rağmen işçi bu hakkını ilerde ayrıntılı değerlendireceğimiz üzere re'sen kullanamaz. Yani işçi yıllık izne hak kazandığında işi kendiliğinden bırakamaz ve işveren kendisine izin verene dek beklemek durumundadır. İşverende yıllık izne hak kazanmış olan işçiyi, işyerinin durumu, diğer izne çıkacakların izin tarihleri, işin niteliği, gibi faktörleri de göz önüne alarak işçiyi yıllık izne çıkaracaktır.¹³⁶

İş Kanunu'nun 54. maddesinin 4. fıkrasına göre; “işçi... her hizmet yılına karşılık yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır” Bu hükme göre yıllık ücretli iznin o izne hak kazanılan yılı izleyen yıl içinde kullanılması gerekmektedir. Ancak ilerde ayrıntılı şekilde değerlendireceğimiz üzere “toplu izin” olarak anılan istisnai halde işveren işçiye zamanından önce yani işçi yıllık izne hak kazanmadan yıllık izin kullandırabilir.

Her ne kadar İş Kanunu'nun 54/4. maddesinde yıllık iznin her hizmet yılına karşılık gelecek hizmet yılında kullanılacağı belirtilse de; işçinin hastalanması, iznini kullanacağı zamana grev ve lokavtın rastlaması, askere çağrılması gibi durumlarda

¹³⁶ Çöğenli, s. 142

işçinin iznini gelecek hizmet yılında kullanması mümkün değilse, işçinin iznini gelecek yıllarda kullanabileceğinin kabulü gerekir.¹³⁷

Yıllık izinden vazgeçme yasağı gereği; işçinin iznini bir yıllık çalışma dönemi sonrasında gelecek hizmet yılı içinde kullanması gerekir. İşçi yıllık izin hakkından tek taraflı olarak vazgeçemeyeceği gibi işverenle de bu konuda bir anlaşma yapamaz. Bu yasağa rağmen işçinin; işverenin teklifi karşısında yıllık iznini kullanmaması iznin para karşılığında satılması olarak değerlendirilebilir. İşçinin yıllık izne çıkarılması konusunda işveren sorumlu olduğundan dolayı işçinin iznini kullanmamasının sonuçlarından da işveren sorumlu olacaktır.¹³⁸ Kanaatimizce de işveren İş Kanunu'nun 103. maddesinde belirtilen idari para cezası yükümlülüğünden kurtulmak için işçiyi çalışılan hizmet yılını takip eden hizmet yılında yıllık izne çıkarmalıdır.

İşverenin; yıllık ücrete hak kazanmış olmasına rağmen işçisine yıllık izin kullandırmaması halinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip feshetmeyeceği hususu üzerinde durulmalıdır. Her ne kadar Yargıtay bazı kararlarında aksine düşünüyorsa da işveren iş sözleşmesi devam ederken yıllık izni gereğince kullandırmaya yanaşmıyor ise işçi bu durumda sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceği gibi kendiliğinden izne çıkabilmelidir. İşçinin yıllık izne hak kazanmasına rağmen işverence bu iznin kullandırılmaması halinde; işçinin kendiliğinden yıllık izne çıkabilmesi yahut bir ifa davası ile sorunun çözümü İş Yasası'nda yer almayan bir husustur. Şartları oluşmasına rağmen işçisine yıllık izin kullandırmayan işverene idari para cezası verilebilir.

İşveren yıllık ücretli izne hak kazanan işçisine yıllık izin kullandırmakla yükümlü olmakla birlikte, Yargıtay; özel okul öğretmenleri yönünden vermiş olduğu kararlarında, yazın özel okul ve dershanelerin kapalı olması sebebiyle, öğretmenlerin bu aylarda kullandıkları izinlerin haricinde ayrıca yıllık ücretli izin kullanamayacaklarını hükme bağlamıştır.¹³⁹

¹³⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 321; Çöğenli, s.152; Tulukçu, s.333.

¹³⁸ Tulukçu, s. 333.

¹³⁹ YHGK.,21.12.1994 tarih,E.1994/9768,K.1994/869;Y9HD.,09.11.2000,E.2000/11065,K.2000/16069 , Bingöl, s. 62.

2. Yıllık Ücretli İznin Bölünmezliği

4857 Sayılı İş Kanunu 56/f-1 maddesine göre; “Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.” Aynı maddenin 2. fıkrasında ise; ”Bu iznin 53. maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.”

İlgili maddeye ilişkin gerekçeye göre; “Yıllık ücretli iznin amacının işçiyi diğer tatillere nazaran daha fazla dinlendirmek olduğu düşüncesi yeni tasarıda da benimsenmiştir. Bu nedenle yıllık iznin bölünmezliği, işveren tarafından devamlı bir şekilde verilmesi ilke olarak kabul edilmiştir. Ancak maddenin uygulanmasının tarafların anlaşması ile esnekleştirilmesinin yararlı olacağı düşünülmüştür. Esasen yıllık iznin birden fazla bölündüğü yaygın bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır.” Bu nedenle İş Kanunu’nun 56. maddesinin 3. fıkrasında; 6704 sayılı Yasa ile 14.04.2016 tarihinde yapılan değişiklik öncesinde “izin süresinin tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden az olmamak üzere en çok üçe bölünebileceği” kabul edilmiştir. Böylece yıllık iznin en azından bir bölümünde işçinin dinlendirilmesi amaçlanmıştır.¹⁴⁰

İlgili yasal düzenlemede yapılan değişiklik öncesinde yıllık iznin en çok üçe bölüneceğine dair hüküm nisbi emredici nitelikte olduğu için taraflar 10 günden daha fazla kullanılacak şekilde anlaşma yapabilmekle birlikte aksi düzenlemeler geçersiz sayılmaktaydı. Bu durumda anlaşmanın tamamının geçersiz sayılması yerine, izin süresini on günün altına düşüren kısmın geçersiz sayılması kabul ediliyordu.¹⁴¹

İş Kanunu’nun 56. maddesinin 3. fıkrasında; 6704 sayılı Yasa ile 14.04.2016 tarihinde yapılan değişiklik öncesinde yıllık iznin bölünmezliği kuralına istisna getirilerek; “izin sürelerinin tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebileceği” belirtilmiştir. Yapılan değişiklik sonrasında ilgili yasa maddesinden, yıllık iznin “en çok üçe bölünebileceği” ifadesi çıkarılmıştır. Mevcut düzenlemede, yıllık iznin bölünebilmesi için tarafların yani işçi ve işverenin bu hususta anlaşmaları gerekir. Kanaatimizce bu değişiklik işçinin yıllık iznini kullanması bakımından iznin bölünmesi de dahil her türlü kısıtlamanın önüne

¹⁴⁰ <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4949.html>.

¹⁴¹ Tulukçu, s.352.

geçmektedir.1475 sayılı İş Kanunu'nda " tarafların rızası" ifadesi 4857 sayılı yasa ile " tarafların anlaşmaları" şeklinde değiştirilmiştir.¹⁴²

4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesine dayanılarak çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesi ile; "Çocuk ve genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin 20 günden az olmayacağı, yıllık ücretli iznin kesintisiz kullandırılmasının esas olduğu ancak yararına olduğu durumlarda çocuk ve genç işçinin isteği üzerine en fazla ikiye bölünerek kullandırılacağı" hükme bağlanmıştır. İlgili yönetmeliğin İş Kanunu'ndaki düzenlemeye açıkça aykırı olduğu ortadadır.

Yıllık ücretli iznin bölünmesine ilişkin olarak işçi ve işveren arasında yapılacak olan anlaşmanın ne şekilde yapılacağına dair yasada düzenleme getirilmemiştir.Dolayısı ile anlaşmanın sözlü yahut yazılı yapılması mümkündür.Ancak ispat anlamında kolaylık sağlanabilmesi için yazılı yapılması daha uygun olacaktır.Eğer bölünmeye ilişkin olarak iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinde hüküm konulmuşsa bu sözleşme hangi şekle tabi olarak yapıldı ise o şekle tabi olduğunu kabul etmek gerekecektir.¹⁴³

Yıllık iznin tarafların anlaşmaları ile bölünerek kullanılması mümkün olmakla birlikte yasada bölünen kısımların hangi aralıklarla kullanılacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır.Bu durumda işçinin talebinin olması halinde işveren yıllık izin kurulunun da görüşünü alarak hak kazanılan hizmet yılı içinde işçiye iznini kullandırmalıdır.¹⁴⁴

3. İşçinin Ekonomik Güvencede Tutulması

İş Kanunu 57. maddeye göre; "İşveren yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin iznine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır."

Yasanın ilgili hükmü yıllık izne ayrılan işçinin fikren ve ruhen dinlenebilmesi için ekonomik kaygılardan uzak durmasını amaçlar, zira yıllık ücretli izne ayrılan

¹⁴² Akyiğit, s. 1808.

¹⁴³ Akyiğit ,İzin, s. 311.

¹⁴⁴ Çöğenli, s. 152; Tulukçu, s. 353.

işçinin ücretinde herhangi bir azalma olması durumunda işçi bu ekonomik kaybı kapatmak için ek bir işle uğraşacak yahut içine gireceği ekonomik kaygılar ise işçinin fikren ve ruhen dinlenmesinin önüne geçecektir.

Yasada emredici olarak işçinin yıllık izin dönemine ait ücretinin işverence ödeneceği düzenlenmiş olmakla birlikte aksi durumda nasıl bir yol izleneceği düzenlenmemiştir. Ancak işçinin izin dönemine ait ücretinin peşin ödenmemesi durumunda izne ayrıldığı tarihten itibaren faiziyle talep edebileceği yahut 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e maddesi gereğince iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği savunulmaktadır.¹⁴⁵

4. Yıllık Ücretli İzinden Emredici Olarak Vazgeçilememe

Temel prensip olarak işveren bir yıllık çalışma süresini dolduran işçiye yıllık izin kullandırmak durumundadır. İşçi ve işveren yıllık izin sürelerini biriktirip başka bir zaman diliminde kullanılması hususunda anlaşamazlar.¹⁴⁶ Ancak hastalık gibi işçinin yıllık iznini kullanmadığı durumlarda işveren belli bir plan dahilinde yıllık izinleri kullandırmalı ve işçiye yıllık izin ücretini vermelidir.

Yargıtay'da temel prensibin işçinin yıllık ücretli iznini kullanmasından yola çıkarak; Anayasal temelde güvence altına alınmış olan yıllık ücretli izin haklarından işçinin para olmak için vazgeçebileceği gerekçesiyle iş sözleşmesi devam ederken kullanılmayan izin karşılığı ücrete ilişkin sözleşme hükümleri düzenlenemeyeceğini öngörmüştür.¹⁴⁷ Yıllık izin hakkı kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olduğundan dolayı, işinin bu hakkından para karşılığı vazgeçtiği sözleşmeler Türk Borçlar Hukuku çerçevesinde geçersiz sözleşmelerdir. Nitekim 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 425/2. maddesine göre; "İşçi hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, işverenden alacağı para ve başka menfaatler karşılığında yıllık ücretli izin hakkından feragat edemez." Dolayısı ile iş sözleşmesine işçinin yıllık ücretli iznini kullanmaktan vazgeçtiğine ilişkin hüküm konulmuş olsa dahi iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra bile dava

¹⁴⁵ Şahin Çil, 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2007, s. 1054.

¹⁴⁶ Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku Uygulaması, Konya 2009, s. 333; Güven, Aydın, s. 319; Aktay, Arıcı, Kaplan/Seneyen, s. 271.

¹⁴⁷ Y9HD. , 12.02.1996 tarih, E.1996/507, K.1996/1779 sayılı kararı ; Mollamahmutoğlu, s. 717.

tarihinden itibaren geriye doğru beş yıllık zaman aşımı süresi içinde talep edilebilir.¹⁴⁸

Yargıtay bir kararında¹⁴⁹; “İşverenin işçiyi işe başlatması durumunda, iş ilişkisi kesintisiz devam ettiğinden, kullandırılmayan izin ücretine de hak kazanılması sözkonusu olmaz. Daha önce işçiye kullandırılmamış izinler karşılığı olarak ödenmiş olan izin ücretleri de işverence geri istenebilir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 53. maddesinde işçinin yıllık izin hakkından vazgeçemeyeceği kurala bağlandığına göre, işçinin daha önceden ödenen izin ücretinin işe iade sonunda işçinin işe başlaması halinde işçinin kullanmadığı izin hakkına sayılması doğru olamaz.” denilmek suretiyle işe iade sonucunda işine dönmüş olan işçinin işverenin iş sözleşmesini feshi ile işçiye ödemiş olduğu kullanılmayan yıllık izin ücretinin işçinin işe dönmemesinin ardından yıllık izinden vazgeçilmeme kuralı gereği işçinin kullanmadığı izin hakkına sayılmayacağı kabul edilmektedir.

5. Yıllık İzinde Çalışma Yasağı

Bir yıllık çalışma periyodu içinde bedenen ve ruhen yorulan işçinin dinlenebilmesi için izine çıkması ve izinde ekonomik kaygıya düşmemesi için de işveren tarafından yıllık izin süresinde kullanacağı ücretin peşin verilmesi gerekir. Temel prensip işçinin izin süresi içinde ekonomik kaygıya düşmeden dinlenebilmesidir.¹⁵⁰

1475 sayılı yasanın 55. maddesinde yer alan “izinde çalışma yasağı” başlıklı düzenleme 4857 sayılı yasanın 58. maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir: “Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.”

¹⁴⁸ Günay, s. 421.

¹⁴⁹ Y9HD. , 28.11.2008 tarih, E.2007/33450, K.2008/32490 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr)

¹⁵⁰ Necati Kayhan, “Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması”, Çalışma İlişkileri Dergisi, Yıl:2010, C.1, S.1, s. 121.

Bu hükme göre; yıllık izin kullanırken ekonomik ihtiyacı peşin yahut avans olarak karşılanan işçi, ücret karşılığı başka bir işte çalışırsa ve bu husus işverence ispat olunursa işveren ödediği ücreti geri alabilir.¹⁵¹

İş Kanunu'nun 58. maddesinin uygulanabilmesi işçinin yıllık izin süresi içinde açıkça ücret karşılığı bir işte çalışma koşuluna bağlanmıştır. İşçinin bu süre içinde ücret almaksızın çalışması halinde örneğin, bir akrabasının işlerine yardım etmesi halinde yasanın ilgili hükmü uygulanmayacaktır. Böyle bir durumda, karşılıksız çalışma halini ise; işçi ispatlamak durumundadır. İşverene İş Kanunu'nun 58. maddesinde tanınan hakkın kullanılabilmesi işçinin üçüncü bir kişinin yanında ücret karşılığı çalışma koşuluna bağlıdır. Zira işçinin bir üçüncü kişinin değil de bizzat işverenin yanında çalışması halinde; işveren 58. madde gereği verdiği avansı isteyemeyeceği gibi, işçisine yıllık izni gereği gibi kullandırmadığından cezai sorumluluğu doğacaktır.¹⁵²

İş Kanunu'nun 58. maddesinde ; “Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa” ifadesi kullanıldığından işverenin işçinin başka bir işyerinde çalıştığını öğrenmiş olması gerekir. Eğer işveren bu duruma rıza göstermiş yahut durumu öğrenmemiş ise izin ücretinin geri alınması söz konusu olmayacaktır.¹⁵³

İşçinin yıllık izin süresi içinde başka bir işte çalışması işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verir. Özellikle işçinin yıllık izin süresi içinde çalıştığı iş, işverene karşı sadakat borcuna aykırılık teşkil eden bir iş ise işverenin feshindeki haklılığı daha da kuvvetlendirecektir.¹⁵⁴ Ancak Yargıtay vermiş olduğu bir kararında aksine bir düşünce ile;¹⁵⁵ “4857 sayılı İş Kanunu'nun İzinde Çalışma Yasağı başlıklı 58. maddesinde ,kullanılmakta olan izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalışmanın yasaklanmış olması kanunkoyucunun dinlenme hakkına vermiş olduğu önemden kaynaklanmaktadır. İş Kanunu'nda yıllık ücretli izinde iken bir işte ücreti karşılığı çalışma yasağının ihlali izin süresi için ödenen ücretin geri alınabilmesi

¹⁵¹ Günay, s. 421; Faruk Andaç, İş Hukuku, İstanbul 2008, s. 134.

¹⁵² Eraslan, Tunçomağ, Centel, s. 181; Astarlı, Baysal, Mollamahmutoğlu, s. 1346.

¹⁵³ Tulukçu, s.356; Astarlı, Baysal, Mollamahmutoğlu, s. 1345.

¹⁵⁴ Sevimli, s. 40.

¹⁵⁵ Y9HD. , 24.01.2011 tarih, E.2009/46353, K.2011/91 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr.)

yaptırımına bağlanmışsa da ücret karşılığı çalışılan işyerinin rakip bir firma olması durumunda işverene iş sözleşmesini geçerli nedenle fesih hakkının tanınmış olması gerekir.Somut olayda davacının yıllık ücretli iznini kullanırken yurt dışında rakip bir firmada ücret karşılığı çalıştığı dosya kapsamı ile sabittir.Davacı rakip firmaya ait işyerinde mesai saatleri içinde bulunma nedenini inandırıcı delillerle kanıtlayamamıştır.Her ne kadar olayın özelliğine göre davacının yıllık ücretli izinde çalışma yasağına aykırı davranışı fesih için haklı neden ağırlığında değilse de geçerli neden kabul edilmelidir.” demek suretiyle işçinin yıllık izin süresi içinde yurtdışındaki rakip bir firmada çalışmasını geçerli fesih nedeni saymıştır.

İş Kanunu’nda emredici olarak düzenlenen yıllık izin süresinde çalışma yasağı aslında işçinin izin hakkından vazgeçmemesi kuralının devamı niteliğinde kabul edilebilir.Zira işçi izin hakkından vazgeçip işverenin yanında çalışamayacağı gibi,başka bir işverenin yanında ücret karşılığı çalışması da yasaklanmıştır.¹⁵⁶

Kanaatimizce yasal düzenlemelerle bir yıl içinde yorulan ve iş motivasyonu için dinlenmeye ihtiyacı olan işçinin bu hakkını tam anlamında kullanabilmesi için işveren karşısında korunan işçinin, yıllık izinde çalışma yasağı ile de kendisine karşı korunduğunu söyleyebiliriz.

D. Yıllık Ücretli İzin Kullanım Zamanının Belirlenmesi

1. Genel Olarak

Yıl boyunca iş yükü altında ezilen,motivasyonu tükenmiş bulunan işçinin bir nevi yeniden şarj olabilmesi ve aynı motivasyonla işine dönebilmesi için yıllık ücretli iznini ne zaman kullanacağı önem taşımaktadır.İş Kanunu 54/4 maddesine göre; “55. madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık,yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.” Yıllık ücretli izin kullanma zamanına ilişkin ayrıntılar 03.03.2004 tarihli Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nde düzenlenmiştir.

¹⁵⁶ Tulukçu, s. 354.

2. Bireysel Olarak İzne Ayrılma Durumu

İş Kanunu 60. maddesine göre; “Yıllık ücretli izinlerin,yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı,yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir”

İşveren iş yerinde çalışma temposunu göz önüne alarak yıllık izin dönemlerini belirleme yetkisine sahiptir. Bu yetki işverenin yönetim hakkından kaynaklanmakla birlikte bu yetkinin sınırsız olduğunu söylemek mümkün değildir.Zira Yargıtay vermiş olduğu bir kararında;¹⁵⁷ “Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup,İş Hukuku bakımından işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir.Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır.Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı, işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi ayırım yapılmasını yasaklamaktadır.Bununla birlikte eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmemektedir.Bahsi geçen ilke eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir.” demek suretiyle yönetim hakkının sınırının işçiye eşit davranma borcu ile çizilmesi gerektiğini belirtmiştir. İşveren bu yetkisini kullanırken işçiyi gözetme borcu çerçevesinde hareket etmelidir.¹⁵⁸

“İşçi hak ettiği yıllık ücretli iznini kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir.” (YÜİY md.7/f-1) “İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerinde işveren ya da işveren vekilini temsilen bir işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplan üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur.” (YÜİY md.15/f-1) “İzin kurulu veya işveren işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere söz konusu kurulca düzenlenecek çizelgeler işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanır. Aynı tarihe rastlayan izin

¹⁵⁷ Y9HD. , 19.12.2017 tarih, E. 2015/18023, K. 2017/21784 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr.)

¹⁵⁸ Akyiğit, s. 1809, Astarlı, Baysal, Mollamahmutoglu, s. 1337.

isteklerinde; İşyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir.” (YÜİY md.8/f2,3)

İşveren işçinin izne hak kazandığı hizmet yılını takip eden hizmet yılı içinde izin tarihini belirleyerek işçiyi izne çıkarmalıdır. Bu işverenin işçiyi gözetme borcunun bir gereğidir. İşçinin talep etmesine rağmen işverenin işçiye yıllık izin kullandırmaması işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı verir. Yargıtay bir kararında;¹⁵⁹ “Yıllık izinlerin kullandırılmaması kural olarak işçiye haklı fesih imkanı vermez. Ancak işveren yönetim hakkını iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanmalıdır. Dairemiz çok uzun yıllar izin kullandırılmama halinde işçinin izin talebinin gerekçesiz reddi halinde işçi açısından haklı fesih sebebi oluştuğunu kabul etmektedir.” demek suretiyle işçiye fesih hakkının ne şekilde doğacağı ifade edilmiştir. Ancak işçinin haklı nedenle fesih hakkının kullanmasının ön koşulu işverene başvuruda bulunmuş olmasıdır. Nitekim Yargıtay’da bir kararında;¹⁶⁰ “Yıllık ücretli iznin kullandırılmamasının haklı fesih sebebi oluşturabilmesi için talep edildiği halde gerekçesiz olarak izin kullandırılmaması gereklidir.” denilmek suretiyle işçinin işverene başvuruda bulunmasının feshin ön koşulu olduğu vurgulanmıştır. Bu şekilde işverene iznin ertelenmesini gerektirir zorunlu bir sebebin varlığı halinde bu durumun işçiye bildirilmesi için fırsat verilmiş olacaktır. İzin başvurusu işverene talebin karşılanması için gerekli zamanı verebilecek süre öncesinde yapılmalıdır. Bu sürenin ne kadar olması noktasında Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nin 7. maddesinde işçinin izin talebini en az bir ay öncesinde işverene yazılı şekilde bildireceği düzenlemesi esas alınmalıdır.¹⁶¹

İşveren, işçi talep etmese dahi zorunlu olarak yıllık ücretli izin tarihini tespit etmek durumundadır. İşçinin yıllık ücretli izin kullanma talebini içeren dilekçesini verip işverenin bunu kabul etmesini beklemeksizin işçinin işten ayrılması durumunda iş sözleşmesini o tarihte feshettiği kabul edilir.¹⁶²

¹⁵⁹ Y9HD. , 09.02.2017 tarih, E. 2015/7157, K. 2017/1344, (www.uyap.gov.tr.)

¹⁶⁰ Y9HD. , 19.01.2017 tarih, E. 2015/14402, K. 2017/379, (www.uyap.gov.tr.)

¹⁶¹ Ahmet Sevimli, “Yıllık Ücretli İzin Kullandırılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2010, S. 18. s. 43; Akyiğit, s. 353.

¹⁶² Y9HD. , 27.02.1995 tarih, E.1994/16833, K.1995/5974, bkz; Mollamahmutoğlu, s. 718 ; Sevimli, s. 41 ; Süzek, s. 1337.

İşçi yıllık izin kullanmak istediği tarihi belirtmişse ve işyerindeki hizmeti/kıdemi fazla olan işçilerde o tarihte izin istemişlerse işveren önceliği bunlara vermekle birlikte, kıdem önceliği olan kimse yoksa, iş durumu elverdiği ölçüde işçinin istediği tarih esas alınmalıdır. İş durumu uygun olduğu halde keyfi bir tarih belirlemesi halinde işçinin yeniden izin tarihinin belirlenmesini talep edebilmelidir. Aksi durumda işçi yıllık izne çıkmayı reddedebilir. Ancak kendiliğinden izne çıkamaz,buna ilişkin olarak Yargıtay vermiş olduğu bir kararında;¹⁶³ “Yıllık izin yönetmeliğinde de belirtildiği üzere yıllık izin kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır.Davacı yönetmelikte açıklandığı gibi bir ay öncesinden izin talebinde bulunmadığı gibi yıllık izin isteğinin onaylanmasını beklemeden dilekçeyi verdiği tarihten iki gün sonra kendisini izinli sayarak işyerinden ayrılması olayında usulüne uygun bir izin kullanımından söz edilemez.Bu nedenle işverenin haklı fesih nedeni kabul edilmelidir.” demek suretiyle işçinin kendiliğinden izne çıkmasının işverene haklı nedenle fesih hakkı kazandıracığı belirtilmiştir. Böyle bir durumda işçi bir ifa davası açarak mahkemenin belirleyeceği tarihte başkaca bir şeye gerek kalmadan izne çıkabilmelidir.¹⁶⁴

İşçinin yıllık izne çıkacağı tarihin belirlenmesi işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilirken,işçinin izne ayrılıp kullandığı dönemde işçinin yeniden işverence işe çağırılması yönetim hakkı kapsamında değerlendirilemez.Nitekim Yargıtay’ın bir kararında;¹⁶⁵ “İşverenin yıllık izne ayrılmış davacı işçiyi iznini keserek göreve çağırma hakkı bulunmamaktadır.İşçi tarafından da bu çağrıya uyma zorunluluğu yoktur.Hal böyleyken,davacının yıllık izinde bulunduğu bir sürede düzenlenen devamsızlık tutanaklarına da hukuken geçerlilik tanınamaz.Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere bakıldığında işçinin izinin bitimini takiben işyerinde hazır bulunduğu da nazara alındığında iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.” denilmek suretiyle yıllık izindeki işçinin çağrı üzerine dönmemiş olmasını haklı fesih

¹⁶³ Y22HD. , 12.12.2013 tarih, E. 2013/497, K. 2013/28873 sayılı kararı, bkz; Uğur Ocak, Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, Ankara 2016, Cilt 1, s. 995.

¹⁶⁴ Akyiğit, s. 1811.

¹⁶⁵ Y22HD. , 18.03.2014 tarih, E. 2014/5765, K. 2014/6507 sayılı kararı, bkz; Ocak, Cilt 1, s. 996.

¹⁶⁵ Akyiğit, s. 1811.

nedeni saymamıştır.Kanaatimizce de işçinin yıllık izne çıkış tarihini belirleme yetkisi işverenin yönetim hakkının bir gereği olmakla birlikte bu yetki sınırsız kabul edilemez ve dinlenme hakkı gereği iznini kullanan işçiden iznini yarım bırakması istenemez.

Doktrinde Polat Soyer tarafından ortaya atılan görüşe göre; işçinin yıllık izne çıkarılması işverenin yönetim hakkı kapsamında olmasının yanı sıra aynı zamanda işverenin bir borcu olduğu ileri sürülmektedir.Buna göre işçi yıllık izin talep etmesine karşın işverence izin tarihi belirlenmemiş ve izin kullandırılması gereken yılın sonuna izin süresi kadar bir süre kalmış ise işverenin çıkarlarını ihlal etmemek koşulu ile işçi kendiliğinden izne çıkabilmelidir.Alman öğretisinden esinlenen bu görüş Türk Doktrinini'nde fazla benimsenmemiştir.¹⁶⁶

Dinlenme hakkı anayasamızda güvence altına alınan bir hak olmasına rağmen işçi yıllık izni kullandırılmadığında işverene karşı eda davası açamamakta,iş sözleşmesinin devamı boyunca ne dinlenme hakkına ne de izin ücretine kavuşabilmektedir.İşçi ancak iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde yıllık izin ücretini dava edebilmekte, dinlenme hakkına ise sahip olamamaktadır.Bu nedenle İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin işçi hakkı değil, ödenmediği halde para cezası ile yaptırıma bağlanmış işveren yükümlülüğü görünümündedir.Çağdaş hukuk kuralları gereği iş sözleşmesi devam ederken işçinin dinlenme hakkını kullanamaması yıllık ücretli iznin ruhuna aykırılık teşkil edecektir.¹⁶⁷Kanaatimizce yeni yasal düzenlemeler ile iş sözleşmesinin devamı sırasında işçinin yıllık izninin kullandırılmaması halinde işveren yönünden daha caydırıcı hükümler getirilmelidir.

3. Yıllık Ücretli İzin Kurulu'nun Görev ve Yetkileri

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 15. maddesinde; “İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren ve işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulması” gerektiğini

¹⁶⁶ Sevimli, s. 42.

¹⁶⁷ Mehmet Onat Öztürk, “Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler” ,Çalışma ve Toplum Dergisi, Yıl:2012, S. 4, s. 73.

düzenlemiştir. “İşveren veya işveren vekilleri, bu yönetmeliğin 15. maddesinde belirtilen izin kurulu veya 18. maddeye dayanılarak bunun yerine geçenlere danışmak suretiyle işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre ,yıllık ücretli izinlerin her yılın belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini tayin edebilir.Bunu işyerinde ilan eder.”(YÜİY. md.5)

İlgili yönetmelik hükmünde her ne kadar iznin tayini noktasında işverenin, izin kuruluna danışacağı belirtilmişse de işçilerin izne çıkış tarihlerini belirlemede asıl yetkili işverendir.Zira izin kurulunun izin zamanının belirlenmesine ilişkin hazırladığı çizelgeler de işverenin onayına tabidir.(YÜİY. md.16/a)¹⁶⁸Kurulun niteliği, işverene bilgi sunan danışma kurulu olarak nitelendirilebilir,¹⁶⁹ yani izin zamanının belirlenmesinde son söz işverenindir.¹⁷⁰

“İşçi yıllık ücretli iznini kullanmak istediği zaman işveren yahut işveren vekilleri bu istekleri Yönetmeliğin 15. maddesinde sözü geçen izin kuruluna veya 18. maddesinde belirtilen kişilere bildirir.”(YÜİY.md.7/2)

“İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur.”(YÜİY.md.15/1)

“Kurula işveren temsilcisi başkanlık eder.Kurulun başkanı dışında kalan işçi üyeleri ve yedekleri işyerinde varsa,işyeri sendika temsilcileri tarafından seçilir.İzin kurulu başkanı ile üye ve yedekleri işyerinde işveren tarafından ilan edilir.Asıl üyelerin yokluğunda yedeklerin biri başkanın çağrısı üzerine toplantıya katılır.”(YÜİY. md.15/2)

“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.Asıl üyelerin yokluğunda yedeklerin biri başkanın çağrısı üzerine toplantıya katılır.”(YÜİY.md.15/3)

¹⁶⁸ Tulukçu, s.337.

¹⁶⁹ Akyiğit, s.272.

¹⁷⁰ Sevimli, s. 41.

“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.”(YÜİY.md.15/4)

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 16. maddesinde izin kurulunun görev ve yetkileri sayılmıştır.Buna göre kurulun yetki ve görevleri;

a) “İşçiler tarafından verilip işveren veya işveren vekili tarafından izin kuruluna iletilen izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak,”

b) “İzin çizelgelerini, işçilerin kıdemlerini, izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde buldukları zorunluluk ve engellerini, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak hazırlamak,”

c) “İşçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikayetlerini inceleyerek sonucu işverene ve ilgili işçiye bildirmek,”

d) “Her yıl izinlerin daha yararlı geçirilebilmesi için kamplar ve geziler düzenlemek, bu konuda araştırılması mümkün olan tedbirleri araştırmak ve işverene tekliflerde bulunmak” olarak sayılmıştır.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde yıllık izin kurulu oluşturmayan işverene uygulanacak yaptırım düzenlenmemiştir.Kanaatimizce işçilerin izne çıkabilmesi bakımından önemli bir rolü olan yıllık izin kurulunu oluşturmayan işverene yönetmeliğe eklenecek bir madde ile idari para cezası yaptırımını getirilebilir.

4.Toplu Olarak İzne Ayrılma Durumu

Toplu izin; Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 10. maddesi ve devamında düzenlenmiştir.Buna göre yönetmeliğin 10. maddesinde; “İşveren veya işveren vekili nisan ayı başı ile ekim ayı sonundaki süre içinde işçilerin tümünü ya da bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir.”(f.1)

“Bu uygulamaya gidildiğinde izin kurulu izin çizelgelerini,toplu izne çıkacak işçiler aynı zamanda izne başlayacak ve Kanununun 53. maddesindeki izin sürelerine

ve yol izni isteklerine göre her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek biçimde düzenler ve ilan eder.”(f.2)

“Toplu izin dönemleri,bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir.Şu kadar ki ertesi yıl veya yıllarda bu toplu izin yönteminin uygulanmaması halinde,bu durumda olanların gelecek yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarih,genel esaslara göre belirlenir.”(f.3)

İlgili yönetmeliğin 11. maddesinde toplu izin uygulaması dışında tutulacak işçilerin durumu düzenlenmiştir.Buna göre; “Toplu izin uygulaması halinde işveren veya işveren vekili ,işyerinin korunması,işyerindeki araç,gereç,donatım veya makinelerin bakımı,hazırlanması,temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için yeter sayıda işçiyi toplu izin dışında tutabilir.”(f.1)

“Bu durumda olanların yıllık izinleri toplu izin döneminden önce veya sonra diledikleri tarihte verilir.”(f.2.)

İşverenin işçileri yönetmelikte belirtilen tarih aralığından farklı bir tarihte toplu izne çıkarmak istemesi halinde ne olacağı hususunda ilgili yönetmelikte bir düzenleme bulunmamaktadır.Buna göre işverenin böyle bir tutum haline girmesinde,İş Kanunu'nun 103. maddesindeki cezai yaptırım uygulanabilir.¹⁷¹

E. Yıllık Ücretli İzne Aykırı Davranışın Yaptırımı

İş Kanunu'nun 103. maddesine göre; “Yıllık ücretli izni bu kanunun 56. maddesine aykırı olarak bölen veya izin ücretini 57. maddesinin üç ve dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen, veya 59. maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen veya 60. maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren

¹⁷¹ Cüneyt Özen, Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2012, s. 120.

vekiline bu durumda olan her işçi için ikiyüzyirmi¹⁷² Türk lirası idari para cezası verilir.”

İdari para cezalarının esas ve usulü İş Kanunu'nun 108. maddesinde hüküm altına alınmıştır.Buna göre; “Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 ve 106 ncı maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. (Değişik ikinci cümle: 13/2/2011-6111/79 md.) 101 inci ve 106 ncı maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından; birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu il müdürünce verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir. 106 ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için, 4904 sayılı Kanununun 20 nci maddesinin (h) bendindeki tutar esas alınır.”

Kanımızca işçinin hakettiği yıllık ücretli iznini alamaması halinde yargı yoluna başvuruda bulunabilmesine olanak tanıyan yasa, aynı zamanda işverene idari yaptırım getirmek suretiyle caydırıcılık yoluna giderek işçi lehine çifte güvence sağlamıştır.

¹⁷² 17.1.2012 tarihli ve 6270 sayılı Kanun'un 17. Maddesi ile bu maddenin birinci fıkrasında yer alan “yüz milyon lira para cezası” ibaresi “ikiyüz yirmi Türk Lirası idari para cezası” şeklinde değiştirilmiş ve metne alınmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. YILLIK İZİN ÜCRETİ ALACAĞI

A. Yıllık İzin Ücreti Alacağı'nın Tespiti

1. Genel Olarak

Yıllık ücretli izin kavramı batı toplumlarında ve ülkemizde çeşitli aşamalardan geçerek bu günkü haline almıştır. Yıllık ücretli izin hakkı ülkemizde ilk kez 13.06.1952 tarih ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu ile gazetecilere tanınmıştır.¹⁷³ 1982 Anayasası'nda güvence altına alınan dinlenme hakkının 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise devredilemez ve vazgeçilemez bir hak olarak düzenlenmiş olması yasal mevzuatımızda işçinin dinlenme hakkına ne kadar önem verildiğinin bir göstergesidir.

İş sözleşmesi devam ederken işçinin kıdemi ve yaşına göre belirlenen yıllık izin ücreti, iş akdi sona erdiğinde ise para alacağına dönüşür. Dolayısı ile iş akdinin sona ermiş olması halinde dinlenme hakkı değil, dinlenme hakkı ile tanınması gereken ücret alacağı güvence altına alınmıştır.

2. Yıllık İzin Ücreti Alacağı'nın Ortaya Çıkması

a) İş Sözleşmesi Devam Ederken

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 9. maddesinin 1. fıkrasına göre: "İşçinin izin süresi iznini hak ettiği tarihteki hizmet süresine ve 4857 sayılı Kanunun 55. maddesine göre belirlenir." Aynı maddenin 2. fıkrasında ise; "İşyerinde ise başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilmez." denilmiştir.

¹⁷³ Ercan Akyiğit, *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, Cilt 2, İstanbul 2008, s. 1791.

İş Kanununun 56. maddesinin 4. fıkrasında işverenin yıllık izin süresinden başka nedenlerin ileri sürülerek mahsup edilmesinin mümkün olmadığı düzenlenmiştir. İlgili fıkra göre; “İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izinden mahsup edilemez.”¹⁷⁴

Yasanın ilgili hükmü emredici niteliktedir ve işveren tarafından yıl içinde işçiye verilen evlenme, doğum, ölüm, mazeret izinleri, diğer ücretsiz izinler hastalık sebebiyle verilen istirahat yıllık izin süresinden mahsup edilemez.¹⁷⁵

İş Kanunu’nun 56/f.5 maddesine göre; “Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.” Bu günler İş Kanunu 53. maddesinde de sayılan yıllık ücretli izin süresine eklenir.

Cumartesi çalışmayan ve bugüne ait sürenin diğer iş günlerine bölünerek haftalık çalışma süresinin tamamlandığı işyerlerindeki işçilerin izin sürelerine bir günlük hafta tatili dışında ayrıca çalışılmayan cumartesi günleri eklenmeyecektir.¹⁷⁶

Yargıtay; toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılan izin sürelerinin kanunda öngörülenin çokça üzerinde olması halinde, tarafların hafta tatili, genel tatil, ulusal bayram günlerinin izin günlerine eklenmeyeceğine dair yapılan anlaşmaların geçerli olduğunu belirtmiştir.¹⁷⁷

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

İlgili yasa hükmüne göre; işverenin iş sözleşmesinin süreli feshi halinde bildirim süresi ile yıllık izin süresinin iç içe geçmeyeceğini emredici nitelikte ortaya

¹⁷⁴ Süzek, s. 873.

¹⁷⁵ Astarlı, Baysal, Mollamahmutoğlu, s. 1328.

¹⁷⁶ Canbolat, Caniklioğlu, Çelik, s. 528; Süzek, s. 873.

¹⁷⁷ Y9HD. , 27.6.1977 tarih, E. 1977/7522, K. 1977/9622 sayılı kararı ; Canbolat, Caniklioğlu, Çelik, s. 528.

koyduğundan, süreli fesih halinde bildirim süresi yıllık izin süresinin bitiminden itibaren işlemeye başlayacaktır.¹⁷⁸

Asıl önemle üzerinde durulması gereken husus ise; peşin ücret ödeme ile iş sözleşmesinin feshi durumunda ne olacağı hususudur. İş sözleşmesinin peşin ücret ödeneğiyle feshedilmesi halinde bildirim süresi söz konusu olmayacağından, izin süresi ile iç içe geçme söz konusu olmayacaktır. Böyle bir halde işçi yalnızca izin ücreti talep edecektir. Ancak işçinin yıllık izinini geçirmekte olduğu süre içinde peşin ücret ödemeye iş sözleşmesinin sona erdirilmesi mümkün değildir. Zira böyle bir durumda yıllık izin süreleri ile bildirim süreleri iç içe girmiş olacak ve yasanın emredici hükmü bertaraf edilecektir.¹⁷⁹

b) İş Sözleşmesi Sona Erdiğinde

(1) İş Sözleşmesinin Fesihle Sona Ermesi

İşveren ve işçi arasındaki iş sözleşmesi devam ettiği sürece işveren işçisine yıllık iznini gecikmeli de olsa kullanılmak durumundadır. Ancak iş sözleşmesi sona ermiş işçinin yıllık ücretli iznini kullanması mümkün olmayacağından, kendisine yahut hak sahiplerine yıllık ücretli iznine karşılık gelen ücreti ödeyecektir.(İŞK. md. 59/f.1)¹⁸⁰

Yargıtay uygulamasına göre de; yıllık ücretli izin hakkı; izin ücretine, iş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından feshi halinde yahut ölüm yada emeklilik durumunda dönüşür.¹⁸¹ İş sözleşmesinin devamı sırasında şahsa sıkı sıkıya bağlı olan, devredilemeyen yıllık ücretli izin hakkının sözleşmenin sona ermesinden sonra ortadan kalkmasını engellemek ve parasal bir hakka dönüşmesini sağlamak temel amaçtır.Yıllık ücretli iznin,parasal bir hakka dönüşebilmesinde ise,iş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından, haklı, haksız, usulsüz veya peşin ödeme suretiyle

¹⁷⁸ Y9HD.,12.091995 tarih, E.1995/6773, K.1995/25418 sayılı kararı; Astarlı,Baysal, s.1329.

¹⁷⁹ Astarlı, Baysal, Mollamahmutoğlu, s. 1330.

¹⁸⁰ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 323; Süzek, s. 876.

¹⁸¹ Y9HD. , 23.12.2003 tarih, E.2003/10839, K.2003/22571 sayılı kararı, Aktay, Arıcı, Kaplan/Senyen, s. 272.

bildirimli yapılmasının bir önemi yoktur,¹⁸² nitekim Yargıtay'da bu konuda aynı görüştedir.¹⁸³

İş akdinin sona ermesi halinde izin ücreti son çalışma döneminde hak kazanılan izin süresi üzerinden değil, çalışılan her yıla ait hak edilen izin süreleri üzerinden ayrı ayrı değerlendirilerek hesaplanır.¹⁸⁴

İş Kanunu'nun 59. maddesinin 2.fıkrası; "İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27. madde süresince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez" şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre; işveren süreli fesih bildiriminde bulunduğu zaman, işçinin kullanmadığı yıllık iznini bildirim süresinde kullanmasını isteyemez ayrıca işçinin kullandığı iznini bildirim süresi ve yeni iş arama iznine yayararak izin süresine ait ücreti ödemekten kaçınmaz. İlgili yasal düzenlemede işveren tarafından iş sözleşmesinin süreli feshi halindeki ihtimaller sıralandığından sözleşmenin işçi tarafından 17. madde uyarınca feshedilmesi halinde, yıllık ücretli iznin bildirim süresi içinde kullanılma talebi yasaya aykırı olmayacaktır.¹⁸⁵

İş sözleşmesi devam ederken; yıllık izni işveren tarafından kullandırılmaksızın sadece izin ücreti kendisine ödenen işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte yıllık izne ilişkin ücretini isteyip istemeyeceği hususunda İş Kanunu md. 59 hükmünün değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerde, izin ve izin ücreti birlikte ifade edilmiş olmakla birlikte bunun tek istisnası iş sözleşmesinin sona erme halidir. Eğer iş veren iş akdi devam ederken izin ücretini verip, izni kullandırmamış ise İş Kanunu md. 59 hükmünde "hak kazanıp da

¹⁸² Tulukçu, s. 372; Durmuş Özcan, *İşçilik Alacakları*, Ankara 2013, s. 133.

¹⁸³ "1475 sayılı yasanın 14/2. Maddesi işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hüküm altına almıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında da işçinin daha önceki fasilalı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi hizmet birleştirmesi için gerekli bir koşuldur. Kıdem tazminatına hak kazanmada önceki dönemin tasfiyesi ya da birleştirilmesi yönünde fesih şekli önemli ise de kıdem veya yıllık izin süresinin hesabında fesih şeklinin önemi yoktur." Y9HD. , 25.01.2016 tarih, E. 2014/29400, K. 2016/1653 sayılı kararı.(www.uyap.gov.tr.)

¹⁸⁴ Süzek, s. 877.

¹⁸⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 324; Kayhan, s. 143.

kullanılmayan izin süreleri” ifadesinden yola çıkarak iş sözleşmesi sona erdiğinde izin ücretinin işçiye yahut hak sahiplerine ödenmesi gerekir, ancak mükerrer ödeme olmaması için md. 59 hükmüne göre yapılan hesaplama önceki ödeme mahsup edilmelidir.¹⁸⁶ Bizim de kanaatimiz bu yöne olmakla beraber Akyiğit’e göre; “İş Kanunu 59. maddesindeki “hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin” ifadesinin lafzına bağlı kalındığında son ücretten ödeme yapılması gereğinden söz edilebilir. Fakat İş Kanunu md. 56/1 deki ibarenin yıllık izin ve yıllık izin birlikteliği içinde verilmeyen kullandırılmayan bir yıllık ücretli izin olarak anlaşılması gerektiği söylenebilirse de bu durumda yeni bir ödemenin yapılmayacağı sonucuna ulaşılabilecektir. Görüldüğü üzere yasadaki “işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin” deyimini tartışmaya açık bir nitelik taşımaktadır.”¹⁸⁷

Nakle tabi personelin iş sözleşmesinin özelleştirme ile sona ermesi halinde de Yargıtay uygulamasına göre yıllık izin ücreti ödenmelidir.¹⁸⁸

Şua izninden faydalanmak için 3153 sayılı Radyoloji, Radyom, ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkındaki Kanun ile bu kanunun uygulanmasına yönelik olarak hazırlanan Radyoloji, Radyom, ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamnamede belirtilen nitelikteki işyerlerinde çalışmak gereklidir.

Şua iznine ilişkin olarak Yargıtay’ın son yıllarda vermiş olduğu kararlarında şua izninin yıllık izin kapsamında değerlendirilmeye başlandığı, çalışırken şua izninin kullandırılması mümkün olmakla beraber, iş akdinin feshi halinde alacağı dönüşeceği hükmetmektedir.¹⁸⁹ Yargıtay bir kararında; *Röntgen ışınlarına maruz kalan işçiler için getirilen “şua izni” yıllık izin gibi ancak sözleşme feshedildiğinde alacak hakkına dönüşür, sözleşme devam ederken alacak talep edilemez.*¹⁹⁰ şeklinde

¹⁸⁶ Tulukçu, s. 374.

¹⁸⁷ Akyiğit, Yıllık İzin, s. 393.

¹⁸⁸ “Somut olayda davacının iş sözleşmesi, özelleştirme nedeniyle nakle tabi ve kapsam dışı personel olduğu gerekçesi ile sonlandırılmıştır. Dava ise bu tarihten sonra açılmıştır. Davacının daha sonradan kamu kurumuna statü hukukuna göre atanması, önceki feshi etkilemez ve kullanmadığı izin günlerine ait ücrete hak kazanır. Bilirkişi raporu yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak hüküm kurulmalıdır.” Y9HD. , 21.03.2012 tarih, E. 2012/49364, K. 2012/9371 sayılı kararı. (www.uyap.gov.tr.)

¹⁸⁹ Ocak. Cilt 1, s. 961.

¹⁹⁰ Y9HD. , 09.10.2013 tarih, E. 2013/6621, K. 2013/25559 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr.)

hüküm kurmuş başka bir kararında ise,¹⁹¹ “Şua izni, vazgeçilmez bir hak olduğundan yıllık ücretli izin gibi son ücret üzerinden hesaplanmalıdır.” demek suretiyle şua izni ve yıllık izin arasındaki benzerliğe vurgu yapmıştır.

(2) İş Sözleşmesinin Fesih Dışı Yolla Sona Ermesi

1475 sayılı yasa döneminde, ilgili yasanın 56. maddesinde yalnızca iş sözleşmesinin feshi durumunda işçinin yıllık ücretinin ödenebileceği düzenlenmiş ancak iş sözleşmesinin fesih dışında bir sebeple sona ermesi durumunda (belirli süreli sözleşmenin sona ermesi, geçersizlik, işçinin ölümü, tarafların anlaşması, emeklilik) uygulamanın ne şekilde olması gerektiği hususu düzenlenmediğinden uygulamada karışıklığa neden olmuştur. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. Maddesinde “sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde” denilmek suretiyle iş sözleşmesinin feshi dışındaki sona erme hallerinde de (belirli süreli sözleşmenin sona ermesi, geçersizlik, işçinin ölümü, tarafların anlaşması, emeklilik) işçi yada hak sahiplerine, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretinin ödeneceği düzenlenmiştir. Bu haliyle yasa koyucu şahsa sıkı sıkıya bağlı bir hak niteliğindeki yıllık izin ücretini mameleki parasal bir hak haline çevirmiştir.¹⁹²

6098 sayılı TBK'nın md. 425/f.3'te getirilen düzenleme de İş Kanunu 59. maddesine paralel bir düzenleme olup, “iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçi yada hak sahiplerine, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretinin ödeneceği” düzenlenmiştir.

İş sözleşmesi herhangi bir nedenle sona erdiğinde, işçi ya da hak sahiplerince yıllık izin ücretinin talep edilmesinin dayanağı; son yıla ait hak edilmiş yıllık izin süresinin kullanılma olanağının bulunmamasıdır. İş sözleşmesi devam ederken işçinin yıllık iznini kullanmadan yerine karşılığı olan yıllık izin ücretini talep etmesi mümkün olmamakla birlikte; önceki yıllara ait olup, ait olduğu dönemde kullanılmayan yıllık izinlerin karşılığı olan ücretin iş sözleşmesi devam ederken talep

¹⁹¹ Y9HD. , 23.12.2015 tarih, E. 2014/25927, K. 2015/36643 sayılı kararı,(www.uyap.gov.tr.)

¹⁹² Eyrenci, Taşkent,Ulucan, s. 324.

edilmesi mümkündür. Nitekim Yargıtay'a göre izin ücreti ait olduğu döneme denk düşen ücrete göre hesaplamalıdır.¹⁹³

3.Yıllık İzin Ücretinin Hesabı

a) Genel Olarak

İş Kanunu 57/f.1 maddesinde işçinin yıllık izin dönemine ait ücretinin izne başlamadan önce peşin ya da avans olarak işverence ödenmesi gerekliliğini düzenledikten sonra aynı maddenin ikinci fıkrası bu ücretin hesabı için kanunun 50. maddesine yollama yapmıştır. İlgili maddeye göre ise; “Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlanan, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işyeri için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.” Maddenin lafzından da anlaşılacağı üzere işçiye yıllık izne çıkmadan önce verilecek ücret çıplak ücrettir.Yargıtay'da uygulama olarak çıplak ücreti esas alır.¹⁹⁴ Ancak İş Kanunu'nun 50. maddesi emredici nitelik taşımadığından sözleşme ile hesabın giydirilmiş ücretten yapılması kararlaştırılabilir.¹⁹⁵ Ayrıca yıllık ücretli izin hesabında hakkaniyet indirimi yapılmaz¹⁹⁶

b) Zamana Göre Ücret Açısından

Yıllık ücretli iznin hesaplanması ücretin türüne göre farklılık gösterir. Saat başına çalışan işçiler bakımından günlük ücret, saat ücreti ile 7,5 çarpılmak suretiyle bulunur. Elde edilen ücretin izin süresi ile çarpımı ise yıllık izin ücretini belirleyecektir.

Günlük çalışan işçiler bakımından ise izin ücreti günlük ücret ile izin süresinin çarpımı suretiyle bulunur.¹⁹⁷

¹⁹³ Y9HD.,27.01.1997 tarih, E.1997/18252, K. 1997/166 sayılı kararı; Astarlı, Baysal, Mollamahmutoğlu, s. 1335.

¹⁹⁴ Y9HD. , 30.09.2003 tarih, E. 2003/2771, K. 2003/15686 sayılı kararı. (www.uyap.gov.tr.)

¹⁹⁵ Akyiğit, s. 1816.

¹⁹⁶ Y9HD. , 02.04.2012 tarih, E. 2012/4557, K. 2012/11058 sayılı kararı; (www.uyap.gov.tr)

¹⁹⁷ Sümer, İş Hukuku, s. 155.

Haftada bir ücret ödenmesinde ise ücretin yediye bölünmesi ile günlük ücret belirlenir. Maktu aylık ücretinde ise; kanunda açık bir düzenleme olmamasından dolayı aylığın otuzda birinin günlük ücreti oluşturacağı kabul edilmelidir. Bu ücret türünde ayın kaç gün olduğunun bir önemi yoktur, zira işçinin hastalık, izin gibi mazeretli olduğu günler bulunsa bile işçinin ücreti tam ödenir. (İK md.49/4)¹⁹⁸

c) Verime Göre Ücret Açısından

“Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret son yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret üzerinden hesaplanır.” (İşK. md.57/f.3) “Ancak son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.” (İşK. md.57/f.4) “Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde, yıllık izin ücreti yüzdelere toplanan para dışında işveren tarafından ayrıca ödenir.” (İşK. md. 57/f.5)

“Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlara izin döneminde rastlayan çalışması gereken sürelerle ilişkin ücretleri yıllık izin ücreti olarak ödenir.” (YÜİY. md. 21/f.5)

“Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ve meslek hastalıkları primleri hariç diğer sigorta primlerinin 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.” (İşK. md.61)

¹⁹⁸ Tulukçu, s. 360

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

IV. YILLIK İZİN ÜCRETİNİN ÖDENMESİ

A. Yıllık İzin Ücretinin Ödenmesine İlişkin Esaslar

1. Ücretin Ödenmesi

a) Ödenme Zamanı

İş Kanunu'nun 57/1. maddesine göre; "İşveren yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır."

"Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ayrıca ödenmesi gerekir."(İK. md. 57/son) Yıllık İzin Yönetmeliği'ne göre de; "İzin ücreti yanında, ödenmesi izin dönemine rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki hakları işçiye, izine başlamadan önce peşin olarak verilmek veya avans olarak ödemek zorundadır."(YÜİY.md.21/f.2)

Yıllık izin ücretinin peşin ya da avans olarak ödenmesindeki temel amaç; işçinin dinlenme hakkının tam anlamıyla yerine gelmesidir.Zira izne ayrılmış fakat ücretini alamamış olan işçinin ekonomik kaygılar içinde sağlıklı bir izin geçirmesi düşünülemez.İşte sağlıklı bir izin geçirilmesi için izin ücretinin tam olarak ödenmesi gerekir.İşverenin de bu hükme aykırı davranışı İş Kanunu 103 . madde kapsamında idari para cezasını gerektirir.

Yıllık izin ücretinin ödenmesine ilişkin olarak İş Kanunu'nun 57. maddesinde ve ilgili yönetmelikte avans şeklinde ödemenin ne şekilde olacağı yönünde bir açıklık bulunmamaktadır. Borçlar Kanunu'nun 406/son maddesine göre; "İşveren,işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması halinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise,hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür."Ücretin avans olarak ödenmesine ilişkin Borçlar Kanunu 327. maddesi

kıyasen uygulandığında henüz yıllık izne hak kazanmamış olan işçiye ilerde hak kazanacağı yıllık izin ücretinin şimdiden ödenmesi şeklinde düşünülebilir. Tulukçu'ya göre; “yıllık ücretli izne hak kazanma koşullarının gerçekleşmesi ile birlikte işçinin izin kullanma tarihi dikkate alınmadan izin ücreti muacceliyet kazanmakta ve izin kullanılmadan önce işçinin zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması halinde ve hakkaniyet gereği işveren de ödeyebilecek durumda ise izin ücretinin avans olarak ödenmesi mümkündür. Ancak yıllık ücretli izne henüz hak kazanılmamışsa, bunun avans olarak ödenmesi mümkün olmamalıdır. Henüz yıllık izne hak kazanılmadan işçilere toplu izin kullandırılması halinde avansın verilebileceğinin de kabulü gerekir. Nitekim işyerinde toplu izin uygulamasına gidilecekse ve henüz bazı işçilerin bir yıllık hizmet süresi koşulu gerçekleşmemişse bile, bunların izin öncesinde izin ücretlerinin peşin olarak ödenmesi ve iznin kullandırılabilmesi kuralının istisnasını oluşturduğu için böyle bir durumda avansın da toplu izin halinde önceden ödenmesi sözkonusu olabilir.”¹⁹⁹

Kanaatimizce de; işçinin yıllık ücretli izne hak kazanma koşulları gerçekleşmeden ilerde muaccel hale gelecek olan izin ücretinin işçiye avans olarak verilmesi dinlenme hakkının amacına aykırılık teşkil edecektir. Yıllık izin ücretini önceden avans olarak almış bulunan işçinin yıllık izne çıktığında ekonomik kaygılar içinde ruhsal ve bedensel yönden rahatlaması beklenemeyeceği ve belki de işçiyi bu süre içinde başka bir işte çalışmaya sevk edeceğinden yasa ve yönetmelik hükümleriyle yıllık izin ücretinin avans şeklinde ödenmesinin şekil ve sınırları dinlenme hakkının özüne aykırı olmayacak biçimde düzenlenmelidir.

İş sözleşmesi sona erdiğinde ;bu sona erme şeklinin fesih, tarafların anlaşması, belirli sürenin sona ermesine bakılmaksızın yani İK.59. maddedeki ifadesiyle “herhangi bir nedenle sona ermesi halinde” yıllık izin ücreti muaccel hale gelir ve işçi işverenden izin ücretini talep edebilir.²⁰⁰

¹⁹⁹ Tulukçu, s.365.

²⁰⁰ Tulukçu, s. 364; Astarlı, Baysal, Mollamahmutoğlu, s. 1339.

b) Ödenme Şekli ve Yeri

“Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.”(İK.md.32/f.1)

İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret İş Kanunu 32. maddesinde getirilen düzenlemeye göre; “Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabında ödenir.”Ancak madde lafzından ücretin yabancı para ile de kararlaştırılabileceği anlaşılmaktadır.(İK.md.32/f.2)

“Ücretin emre muharrer senetle (bono ile) kuponla veya yurttan geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.”(İK.md.32/f.5)

İş Kanunu'nun 32/2. maddesinde kayıt dışı istihdamı önlemek amacıyla ödemenin bankalarca yapılmasının zorunlu hale getirilebileceği düzenlemesi sonrasında “Ücret ,Prim,İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik” hükümleri gereğince; “İş Kanunu hükümlerine tabi işverenler ile üçüncü kişiler ,Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az beş olması halinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını,bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlü tutulmuşlardır.”(m.10)²⁰¹

İş Kanunu 32. madde ve devamında belirtilen düzenlemeler ücretin bir türü olan yıllık izin ücreti için de geçerli olacaktır. O halde İş Kanunu'nun 57. maddesini ve 32. maddesini birlikte değerlendirdiğimizde; işveren yıllık izne hak kazanan işçinin yıllık izin ücretini izne başlamadan önce bankalar aracılığıyla Türk parası ile peşin olarak ödemekle yükümlüdür.

²⁰¹ Tulukçu, s. 370.

2. Ücret Alacağından Sorumluluk

a) İşyeri Devrinde

Yıllık ücretli izin alacağının borçlusu işverendir. İş Kanunu'nun 6/1. maddesi uyarınca; "işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer." Madde lafzından anlaşılacağı üzere işyerinin devri halinde başka bir hukuki işleme gerek kalmadan yeni işveren iş sözleşmesinin tarafı haline gelir ve yıllık izin ücretinin borçlusu haline gelir. Ancak yasa mevcut sorumlulukta devreden ve devralan işveren yönünden süre sınırlaması getirmiştir. Buna göre ; "Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken boçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludur. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır."

İşyerinin tamamının ya da bir bölümünün devri nedeniyle işverenin değişmesi halinde İş Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca devralan yeni iş veren mevcut iş sözleşmesini tüm hak ve borçlarıyla almış olur ve bu şekilde yıllık izin ücretinden de sorumludur²⁰². Buna karşın devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken boçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludur. Ancak iş sözleşmesinin devamı sırasında işçinin hak kazandığı halde kullanamadığı yıllık ücretli izin hakkının para alacağına dönüşmesi sadece iş sözleşmesinin sona ermesi halinde mümkün olduğundan devreden işveren döneminde doğmuş bir alaktan söz

²⁰² "İşyeri devrinde yıllık izinden son işveren sorumludur, devralan ve devreden işveren arasında müteselsil sorumluluk yoktur." Y9HD. , 26.09.2012 tarih, E. 2011/34748, K. 2012/31920 sayılı kararı, "Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar yazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden son işveren sorumlu olup, devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret fazla çalışma ,hafta tatili ,bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı yasanın 6. Maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren birlikte sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır. Devir tarihinden sonraki çalışmalar sebebiyle doğan sözü edilen işçilik alacakları sebebiyle devreden işverenin sorumluluğunun olmadığı açıktır. Bu bakımdan devirden sonraya ait ücret ,fazla çalışma ,izin,hafta tatili, bayram ve genel tatil gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır." Y22HD. , 02.04.2014 tarih, E. 2013/2501, K. 2014/1391 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr.)

etmek mümkün olmayacaktır. Dolayısı ile iş sözleşmesinin sona ermesi ile para alacağına dönüşen yıllık ücretli izin alacağından devralan sorumlu olur.²⁰³

Öztürk'e göre; "Yıllık izin ücretinin ancak sözleşme sona erdikten sonra talep edilebileceği, devirle sözleşme sona ermiş sayılmadığı, bu sebeple devirden önce ödenmesi gerekmediği kabulü yüzünden, kullandırılmayan yıllık izin ücretinden sadece devralan işveren sorumlu olmaktadır. Oysa yıllık izni zamanında kullandırmayan devreden işverendir. Ayrıca işçi yıllık izin ücretini sadece devralandan isteyebildiğinde, bu işçi alacağı devirden önce hak edilmiş diğer alacaklardan daha az korunmuş olmaktadır."²⁰⁴

Akyiğit'e göre; "İş Kanunu 6/3. maddesinde belirtilen devreden ve devralan işverenin sorumluluğuna yönelik hükmün yıllık ücretli izin hakkı yönünden de uygulanabilir. Zira yeni yasada mülga kanunda olduğu gibi "devir halinde sadece devralan işverenin sorumlu olacağına dair " bir düzenleme bulunmadığından devreden işverenin de yıllık izinden dolayı sorumluluğuna gidilebilecektir. Devreden işveren, devir tarihinden itibaren 2 yıl içerisinde iş sözleşmesinin sona ermiş olması ve devir tarihinden önce doğmuş olan yıllık izin hakkının da kullandırılmamış olması halinde izin ücretinden sorumlu olacaktır. Aynı zamanda devreden işveren devir tarihinden itibaren iki yıl içerisinde işçinin iznini kullanması halinde ödenecek izin ücretinden devir tarihinden önceki döneme ait izin süreleri nisbetinde sorumlu olacaktır."²⁰⁵

İşçi yıllık iznini kullanmasına rağmen işveren tarafından izin ücreti ödenmemişse; bu ücretin iş sözleşmesi devam ederken de talebi mümkün olduğundan devir tarihinden önce iznin kullandırılmasına rağmen ödenmemiş olan izin ücretlerinden devreden işveren de devralan işverenle birlikte iki yıl süreyle birlikte sorumludur.²⁰⁶

²⁰³ Tulukçu, s. 367.

²⁰⁴ Öztürk, s. 91.

²⁰⁵ Ercüment Özkaraca, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, İstanbul 2008, s. 407; Bingöl, s.75; Akyiğit, İş, s. 355.

²⁰⁶ Astarlı, Baysal, Mollamahmutoğlu, s. 1340.

b) Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinde

Asıl işveren alt işveren ilişkisi yönünden ise; İş Kanunu 2. maddesinin 6. fıkrasına göre; “Asıl işveren,alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan,iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.” Yıllık ücretli izin alacağı da Kanun’dan ve iş sözleşmesinden doğan bir yükümlülük olduğu için asıl işveren alt işverenle birlikte sorumlu olacaktır.Bu sorumluluğun doğabilmesi için yıllık iznin asıl işverenin işinde çalışılarak hak edilmesi gerekmektedir.Yıllık izni kazanma koşulu olan en az bir yıllık çalışma periyodunun bir kısmının asıl işverenin işi ile ilgili çalışmada geçirilmiş olması yeterlidir.²⁰⁷

Asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında bir sözleşme ilişkisi olmamasına rağmen kanun koyucu asıl işverene göre ekonomik yönden daha zayıf işverenin işçilerine karşı kanun ve sözleşmeden kaynaklı yükümlülüklerini yerine getirememesi halinde işçinin mağdur duruma düşmemesi için her iki işverenin sorumluluğu kabul edilmiştir.Bu sorumluluk türünden anlaşılması gereken müteselsil sorumluluk olmalıdır²⁰⁸.İş Kanunu 2/6. maddesi emredici nitelikte olup sözleşme ile değiştirilmesi mümkün değildir.²⁰⁹

c) Geçici İş İlişkisinde

İş Kanunu’nun 7.maddesinde geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir.Buna göre, “Geçici iş ilişkisi özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya

²⁰⁷ Tulukçu, s. 369.

²⁰⁸ “Davacı yıllık izin ücretinin ödenmediğini savunmuştur.Mahkeme davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi olmadığını yeni taşeron yanında çalışmanın muvazaayı kanıtladığını bu nedenle iş akdinin haklı neden olmadan feshedildiğini kabul ederek kıdem,ihbar tazminatı ve bazı işçilik alacakları yönünden hüküm kurmuştur. İş Kanunu 2. Maddesinin 6. Fıkrasına göre; ”Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin veya işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denileceği düzenlenmiştir.Davalılar arasında bu nitelikte taşeron sözleşmesi olduğu anlaşıldığından her iki davalının müşterek müteselsil sorumlu olduğu gözetilmeden davalı Mehmet hakkındaki davanın husumet nedeniyle reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y9HD. , 16.07.2007 tarih, E. 2007/13843, K. 2007/23803 sayılı kararı. (www.uyap.gov.tr.)

²⁰⁹ Talat Canbolat, *Türk İş Hukuku’nda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri*, İstanbul 1992, s. 71; Ulusoy Tuncal, s.134.

aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde yapılmak suretiyle kurulabilir.”(f.1) “Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi Türkiye İş Kurumu’na izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile ;”

a) “Bu Kanununun 13. maddesinin beşinci fıkrası ile 74. maddesinde belirtilen hallerde ,işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde,”

b) “Mevsimlik tarım işlerinde”

c) “Ev hizmetlerinde,”

d) “İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,”

e) “İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde,”

f) “İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülmeyen şekilde artması halinde,”

g) “Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde kurulabilir.”(f.2)

Geçici iş ilişkisinde; yıllık izin ücretinden sorumluluk ödünç veren işverende kalmaya devam eder, zira bu ilişkide iş sözleşmesi sona ermeyip işveren sadece işçinin iş görme edimini geçici olarak başka bir işverene vermekte olduğundan ödünç veren işverenin yıllık izin ücreti sorumluluğu devam etmektedir,²¹⁰ Yargıtay’da bu konuda aynı görüştedir.²¹¹

²¹⁰ Tulukçu, s. 368.

²¹¹ “ Geçici iş ilişkisinde ödünç alan işverenin feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücretinden sorumluluğu yoktur.Somut olayda davacı 4.4.2001-19.12.2009 tarihleri arasında çalışmıştır.Davalı Lamina LTD. ticaret sicil kayıtlarına göre 31.3.2006 tarihinde kurulmuştur.Her iki şirketin ortakları ve işgal konuları farklıdır.Ancak şirket ortaklarından iki kişinin ortak oldukları anlaşılmaktadır.Dosya kapsamından da Atilla ... isimli diğer davalı şirket ortağının davacıyı ara sıra diğer davalı şirketin işlerini görmeye gönderdiği anlaşılmaktadır.Daha açık bir deyişle ödünç (geçici) iş ilişkisi vardır.Bu durumda davalı Lamina LTD. şirketinin davacının kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin alacağından sorumlu tutulması mümkün değildir.Lamina şirketinin diğer davalı ile birlikte davacının yıllık izin de dahil tüm alacaklarından müşterek ve müteselsil sorumlu tutulması hatalı olup

İş sözleşmesinin devrinde ise; Türk Borçlar Kanunu'nun 429. maddesine göre; "Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir.Devir işlemiyle devralan,bütün hak ve borçlarıyla birlikte hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur.Bu durumda,işçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından,devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır." Madde lafzından da anlaşılacağı üzere iş sözleşmesinin devri, ancak işçini yazılı rızası ile gerçekleşebilir ve devir ile birlikte sözleşmenin tüm hak ve borçları devralan işverene geçer ve devreden işveren ve işçi arasındaki iş ilişkisi de sona erer. Burada iş sözleşmesinin feshi sözkonusu olmadığı için devreden işveren yönünden feshin hukuki sonuçları uygulanmayacağı gibi işçi de çalışma süresine bağlı haklarını kaybetmeden çalışmaya devam eder. Yıllık ücretli izin alacağı ancak iş sözleşmesi sona erdiğinde doğduğu için ve sözleşme devrinde sözleşme sona ermediği için yıllık izin ücretinden sorumluluk devralan işverene geçer.²¹² Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir kararında²¹³ " İş sözleşmesinin devri kendine özgü üçlü bir ilişki olup devreden işverenin, devralan işverenin ve de işçinin rızasının uyuşmasının sonucu ortaya çıkmaktadır. Devir işleminin gerçekleşmesinden itibaren iş ilişkisi sadece devralan işverenle işçi arasında devam eder. Yıllık ücretli izin hakkının ücrete dönüşmesi ancak iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra ortaya çıkacağından,sözleşme devri düzenlemesinin esas amacı olan feshin son çare ilkesi olması ışığında sözleşmenin devamını sağlamayı amaçladığından dolayı sözleşmenin devrini kabul ettiğimizde sözleşmenin sürdüğünden bahisle yıllık ücretli izin hakkının alacak hakkına dönüşmesi ve de devreden işverenin sorumluluk durumunun ortadan kalkmasından dolayı devreden işverenin yıllık ücretli izin alacağından sorumluluğu söz konusu olmayacaktır." şeklinde ifade edilmiştir.

3. İşe İade Davasının Yıllık İzin Ücretinin Ödenmesine Etkisi

İş Kanunu 20/1. maddesine göre; "İş sözleşmesi feshedilen işçi fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı

bozma nedenidir." Y7HD. , 10.01.2014 tarih, E. 2013/18095, K. 2014/29 sayılı kararı. (www.uyap.gov.tr.)

²¹² Tulukçu, s. 368.

²¹³ Y22HD. , 02.11.2017 tarih, E. 2017/9277, K. 2017/24035 sayılı kararı. (www.uyap.gov.tr.)

iddiası ile fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.” Madde metninde geçen “geçerli sebepler” hususuna ilişkin olarak yasanın 18. maddesinde “Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin ,işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.” şeklinde düzenleme getirilmiştir.

İş sözleşmesi feshedilen ve işe iade davası açan işçinin dava sonuçlanana dek iş sözleşmesi askıda kalacaktır.²¹⁴Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin bir kararında²¹⁵; “Davacı 15.03.2013 tarihinde yıllık izin ücreti ve diğer işçilik alacakları talebinde bulunmuş,bu davadan önce 26.02.2013 tarihinde ise işe iade davası açıldığı anlaşılmaktadır.Dairemiz uygulamasına göre işe iade davası derdest iken iş akdi askıda olup henüz fesih gerçekleşmemiştir.Dolayısıyla feshin askıda bulunduğu bu dönem içerisinde feshe bağlı haklar talep ve dava konusu edilemez.Açıklandığı üzere 15.03.2013.tarihli bu davada yıllık izin ücreti ve diğer talepler konusunda erken açılmış bir dava söz konusu olduğundan bu davadaki anılan taleplerin usulden reddi yerine esastan kabulü hatalı olup yerinde değildir.”şeklinde ifade edilmiştir.İlgili ilamda belirtildiği üzere işe iade davası sürecinde dava sonuçlanana dek iş akdi askıda olduğu için ve yıllık izin ücreti de feshe bağlı olarak ortaya çıkan bir hak olduğundan dolayı işe iade davası sonuçlanmadan yıllık izin ücretine hükmedilemez.Yargıtay ilamında yıllık izin ücreti yönünden usulden feshedilmesi gerektiği belirtilse de; uygulamada iş mahkemelerinde vatandaşların mağduriyetinin önüne geçmek adına daha önce açılmış olan işe iade davası var ise ilgili dava kesinleşene dek yıllık izin ücreti ve diğer işçilik alacaklarına yönelik davanın usulden reddi yerine bekletici mesele yapılması yoluna gidilmektedir.

Öztürk’e göre; işe iade davası sonucunda işçiye geçersiz fesih sırasında ödenmiş olan yıllık izin ücretinin işverene iadesi kabul edilemez. Zira mahkemelerin iş yükü düşünüldüğünde uzun bir yargılama süreci sonunda haklılığını ispat etmiş

²¹⁴ Hanife Serap Gezer Kaysi, 4857 sayılı İş Kanunu Açısından Yıllık Ücretli İzinler, Uygulamaları ve Hukuki Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2017, s. 65.

²¹⁵ Y9HD. , 20.12.2017 tarih, E. 2015/19148, K. 2017/21840 sayılı kararı. (www.uyap.gov.tr.)

olan işçiden, dinlenme hakkının kendisine tanınmamış olmasının karşılığı ödenmiş olan ücretin geri istenmesi, izin ücretini ailesinin geçimi için kullanan işçiyi cezalandırmak ve dinlenme hakkını işçisine tanımayan işvereni ödüllendirmek demektir.²¹⁶

İşe iade davasının işçinin lehine sonuçlanması halinde işçi, İş Kanununun 21/5. Maddesi uyarınca mahkeme ya da özel hakem kararının tebliği üzerine 10 gün içinde işe başlatılmak için işverene başvurmak zorundadır. Bu süre içinde işverene başvurmaz ise fesih geçerli bir fesih sayılır. İşçi 10 gün içinde işverene başvurur ve işverenin kabulüyle çalışmaya başlarsa askıda olan iş akdi kaldığı yerden devam edecektir. İşveren İş Kanunu 21/1. maddesi uyarınca işçiyi bir ay içinde iş başlatmadığı takdirde askıda olan iş sözleşmesi sona ermiş olacak ve buna ilişkin hükümler uygulanacaktır. Bu durumda kullandırılmayan izin ücreti işçinin bu tarihteki ücreti üzerinden hesaplanarak işçiye ödenmelidir.²¹⁷

İşe iade davası sonucunda feshin geçersizliğine karar verildiğinde işçinin başvurusuna rağmen işveren işçiyi bir aylık sürenin sonunda işe başlatmaz ise geçersiz fesih ile işverenin işe başlatması gereken bir aylık sürenin sonuna dek geçen sürenin ne kadarlık kısmının yıllık izin ücreti hesabında dikkate alınacağına dair doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Ağırlıklı olarak kabul edilen görüşe göre; işe iade davası sonucunda feshin geçersizliğine karar verilmesine rağmen işverenin bir aylık süre sonunda işçiyi işe başlatmaması halinde; iş sözleşmesi işçinin işe başlatılması gereken sürenin sonunda feshedilmiş sayılır. Zira mahkemenin feshin geçersizliğine karar verdiği anda askıda olan iş sözleşmesi kaldığı yerden devam edecek ancak işverenin işçinin başvurusuna rağmen bir aylık süre sonunda işe kabul etmemesi ile iş sözleşmesi sona ermiş sayılacaktır. İş sözleşmesinin sona ermesi ile kullandırılmayan izin sürelerine ilişkin ücret , işverenin işe başlatmama sebebiyle sözleşmenin fesholdüğü tarihteki ücret üzerinden hesaplanır ve bu tarihe kadar geçen süre yıllık izin süresinin hesabında göz önünde tutulur.²¹⁸ Yargıtay 22. Hukuk

²¹⁶ Öztürk, s. 87.

²¹⁷ Süzek, s. 865; Tulukçu, s. 381.

²¹⁸ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 316; Süzek, s. 865; Tulukçu, s. 383.

Dairesi de bu görüşlere paralel olarak bir kararında²¹⁹; “4857 sayılı Kanun’un 59. maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. İşçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip edilemeyeceği davanın sonucuna göre belirlenmelidir. Gerçekten işçinin dava sonucu işe başlatılması durumunda, önceki fesih ortadan kalkmış olmakla ve iş ilişkisi devam ettiğinden 4857 Sayılı Kanun’un 59. maddesi uyarınca izin ücreti istenemez. İşçinin işe başvurusuna rağmen yasal bir aylık işe başlatma süresi içinde işe alınmaması halinde ise, işe başlatmama anı fesih tarihi olarak kabul edildiğinden, izin alacağı bu tarihte muaccel olur.” şeklinde ifade edilmiştir.

Diğer bir görüşe göre ise; mahkemenin feshin geçersizliğine ve işçinin en çok dört aylık ücreti tutarında boшта geçen süre ücretinin işverence ödenmesine dair vermiş olduğu kararı doğrultusunda; işçi çalıştırılmadığı sürenin ücretini isteyebileceğine göre iş sözleşmesinin en çok dört ay daha devam ettiği kabul edilebilir. Buna göre iş sözleşmesinin fesih tarihi, işverenin işçiyi başvurusuna rağmen kabul etmediği bir aylık sürenin sonu değil, işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün sona erdiği dört aylık sürenin sonu kabul edilmelidir.²²⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu görüşe paralel olarak vermiş olduğu bir kararında;²²¹ “Kullandırılmayan izin ücretleri yönünden hesaplama, 4 aya kadar olan boшта geçen sürenin bitim tarihindeki ücret üzerinden yapılmalıdır. Esasen sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden ödenmesi gerektiği 59. maddenin amir hükmü olsa da burada bir çeşit askı hali sözkonusudur. Zira tazminata esas alınan süre de 4 aya kadar boшта geçen sürenin ilavesiyle belirlenmektedir. 4 aylık sürenin dışında kalan boшта geçen sürede iş sözleşmesinin askıda olduğu kabul edilmekte ve işçinin

²¹⁹ Y22HD. , 29.05.2017 tarih, E. 2017/8433, K. 2017/12540 sayılı kararı. (www.uyap.gov.tr.)

²²⁰ Güven, Aydın, s. 315 ; Tulukçu, s. 382.

²²¹ Y9HD. , 28.11.2008 tarih, E. 2007/33450, K. 2008/32490 sayılı kararı. (www.uyap.gov.tr.)

çalışmış gibi değerlendirildiği 4 aya kadar süre sonundaki ücret hesaplamalarda dikkate alınmaktadır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Kanaatimizce; işe iade davasının kabulü ile feshin geçersizliği söz konusu olduğundan davanın açılması ile askıya alınan iş sözleşmesi feshin geçersizliğine karar verilmesi ile birlikte kaldığı yerden devam edecektir. Buna rağmen işveren işe başlamak için kendisine başvuran işçiyi başlatmadığı sürenin sonunda iş sözleşmesi feshedilmiş sayılır ve yıllık izin ücreti bu tarihteki ücret esas alınarak hesaplanmalıdır.

4. Ücret Alacağına Uygulanacak Faiz

İş sözleşmesi devam ederken işveren yıllık izin ücretini işçiye izninin başlamasından önce peşin olarak ödemek zorundadır.(İK.md 57/f.1) İşçinin iznini kullanmasına rağmen işverenin öncesinde yıllık izin ücretini vermemesi durumunda temerrüde düşen işverene uygulanacak gecikme faizinde ücrete ilişkin genel hükümler uygulanır. İş Kanunu'nun 34. maddesinde ,gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanacağı belirtilmiştir. Yıllık izin ücreti de Anayasa ile güvence altına alınan sosyal nitelikli bir ücret olduğundan izne ayrıldığı halde işverence yıllık izin ücretinin ödenmemesi halinde mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması gerekmektedir.²²²

İş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte işçi yıllık izin ücreti alacağına hemen kavuşamayabilir. Özellikle bu alacağın dava yoluyla talebi halinde işçinin alacağına ulaşma süresi daha da uzayacaktır. İşte işçinin alacağını alırken arada geçen zaman sebebiyle zarara uğramaması ve işvereni de geç ödemeye yönelik tutumundan vazgeçirmek adına yıllık izin ücreti alacağına faiz uygulanması gerekmektedir.²²³ Yıllık ücretli izin iş sözleşmesi devam ederken kullanılmamış ise fesihle birlikte alacağa dönüşen bir hak olduğu için en yüksek banka mevduat faizi değil, yasal faiz uygulanmalıdır.²²⁴ Nitekim Yargıtay'da iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücretinin geniş anlamda ücret kapsamında

²²² Tulukçu, s. 385.

²²³ Bingöl, s. 76.

²²⁴ Günay, s. 1006.

değerlendirilmeyeceğini bu sebeple İş Kanunu 34. maddede sözü geçen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilemeyeceğini belirtmiştir.²²⁵

İşverenin dava tarihinden önce temerrüde düşürülmesi halinde taleple bağlı olmak üzere temerrüt tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir..Davanın belirsiz alacak davasının şartlarını taşıması halinde işveren dava tarihinden önce temerrüde düşürülmemişse,alacağın tamamı açısından davanın açıldığı tarihte temerrüde düşülmekle faize bu tarihten itibaren hükmedilmelidir.Davanın niteliği kısmi dava ise; dava açılması halinde dava veya ıslah tarihlerinden itibaren talep edilen miktarlarla sınırlı olarak faize karar verilmelidir.²²⁶Yargıtay'ın bir kararında²²⁷; açılan davanın belirsiz alacak davası türlerinden kısmi eda külli tespit davası olduğundan, yıllık izin ücreti alacağının arttırılan miktarlarına artırım tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerektiği belirtilmiştir.

5. Ücret Alacağında Zamanaşımı

Yıllık ücretli izin hakkı sözleşme devam ederken ne kadar süre geçerse geçsin ,herhangi bir hak düşürücü süreye tabi değildir ve aynı zamanda sözleşme devam ederken zamanaşımı işlemez.²²⁸

İş Kanunu'nun 59. maddesinin 1. fıkrasına göre: “Yıllık izin ücretine ilişkin zamanaşımı iş akdinin sona erdiği tarihte başlar.” 1475 sayılı yasa dönemindeki görüş ayrılıkları ilgili yasa döneminde sona ermiştir. Yargıtay'da iş sözleşmesinin feshi ile doğan yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresinin fesih tarihinden itibaren başlatılması gerektiğini belirtmiştir²²⁹

TBK. md. 147'de ücret gibi dönemsel edimlere ilişkin alacaklarda beş yıllık zamanaşımının uygulanacağı düzenlenmiştir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonraki vermiş olduğu kararlarında, yıllık izin alacağının fesihle birlikte muaccel olan dönemsel

²²⁵ Y9HD. , 24.10.2008 tarih, E. 2007/30158, K. 2008/28418 sayılı kararı. (www.uyap.gov.tr.)

²²⁶ Ocak, Cilt I, s. 972.

²²⁷ Y9HD. , 21.12.2017 tarih, E. 2016/12270, K. 2017/22087. (www.uyap.gov.tr.)

²²⁸ Akyiğit, s. 356.

²²⁹ YHGK, 5.7.2000 tarih, E. 2000/9-1079, K. 2000/1103 sayılı kararı; Günay, s. 1046.

nitelikte bir edim olmadığı için 5 yıllık zamanaşımının değil ,10 yıllık zamanaşımının uygulanacağını belirtmiştir²³⁰

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 25.10.2017 tarihi itibarıyla Resmi Gazete’de yayımlanmış ve 3, 11, 12 maddeleri hariç olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir. İlgili yasanın 16. maddesi ile değiştirilen 4857 sayılı İş Kanunu geçici 8. maddesi hükmüne göre ; “Ek 3. madde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar hakkında uygulanır. Ek 3. maddede belirtilen yıllık izin ücreti ve tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam eder. Ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, Ek 3. maddede öngörülen süreden uzun ise, Ek 3. maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olur.” İlgili yasanın geçici 8. maddesinin yollama yaptığı “ zamanaşımı süresi” başlıklı Ek 3. madde hükmüne göre ise; “İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti zamanaşımı süresi 5 yıldır.” Görüldüğü üzere Ek 3. maddede iş sözleşmesinin hangi kanuna tabi olduğuna bakılmaksızın yıllık izin ücreti zamanaşımı süresi 5 yıl olarak düzenlenmiştir. Bu hükümle birlikte, yıllık izin alacağının fesihle birlikte muaccel olan dönemsel nitelikte bir edim olmadığı için 10 yıllık zamanaşımı süresini benimseyen Yargıtay 7. Hukuk Dairesi’nin içtihatlarını da değiştirecektir. Geçici 8. maddenin lafzından anlaşılacağı üzere; Ek 3. maddede belirlenen yıllık izin ücreti için bu maddenin yürürlüğe girdiği 25.10.2017 tarihinden önce işlemeye başlamış olan zamanaşımı sürelerinde değişiklik öncesi hükümler uygulanmaya devam edecekken, zamanaşımının henüz dolmamış kısmı, Ek 3. maddede belirtilen süreden uzun ise, Ek 3. maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi de dolmuş olacaktır.

Zamanaşımı; alacağın muaccel hale gelip, işverenin temerrüde düştüğü iş sözleşmesinin sona erme tarihinden başlar.(TBK.md.149) Zamanaşımına ilişkin sürelerin hesaplanmasında zamanaşımının başladığı gün hesaplanmaz ve zamanaşımı son günün de hak talep edilmeden geçirilmesi halinde dolmuş olur.(TBK.md.151)

²³⁰ Y7HD. , 18.03.2014 tarih, E. 2013/22160, K. 2014/6235. (www.uyap.gov.tr.)

6. Ücret Alacağı'nın Ödenmemesinin Sonuçları

a) Yıllık İzne İlişkin Ücret Alacağı Davası

(1) Davanın Açılması

(a) Basit Yargılama Usulüne Göre Dava Açılması

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. maddesine göre; "İş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanır."(f.1) "Davaların yığılması halinde her bir talebe ilişkin vakıalar bakımından ispat yükü ve deliller ayrı ayrı değerlendirilir."(f.2) "12.1.2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümleri, İş Mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanır."(f.3) "Kanun yoluna başvuru süresi ilamın taraflara tebliğinden itibaren başlar."(f.4) "Kanun yoluna başvurulmuş kararlar Bölge Adliye Mahkemeleri ve Yargıtay'ca ivedilikle karara bağlanır."(f.5)"

Yıllık izin ücretine ilişkin davalar da diğer iş davaları gibi 7036 sayılı yasa ile basit yargılama usulüne tabi olacaktır. Basit yargılama usulünde dava açılması ve davaya cevap verilmesi bir dilekçe ile olur.Bu usulde davanın tarafları dilekçeleri ile birlikte tüm delillerini bildirmek ve başka yerden gelmesi gerekli evrak var ise bu bilgilere de dilekçelerinde yer vermek zorundadırlar.(HMK. md.318) Basit yargılama usulünde yazılı yargılama usulünden farklı olarak cevaba cevap ve ikinci cevap verme hakkı tanınmamıştır.(HMK. md.317/3) İlk duruşmada hakim; dava şartları,ilk itirazları değerlendirir, tarafların anlaşmışları ve anlaşamadıkları hususları tutanağa geçer ve tarafları sulhe teşvik eder,buna rağmen taraflar sulh olmuyorlar ise bu husus da tutanağa geçer. Tahkikatın tamamlanması ile hakim tarafların son beyanlarını aldıktan sonra kararını tefhim eder.²³¹

Yargıtay bir kararında²³²; "5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. maddesinde iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü uygulanır. Ancak 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 447.maddesi ile sözlü yargıla kaldırılmış, aynı yasanın 316 ve devamı maddeleri

²³¹Ramazan Arslan, Baki Kuru, Ejder Yılmaz, *Medeni Usul Hukuku* , Ankara 2013, s. 734.

²³²Y9HD. , 21.12.2017 tarih, E. 2017/27338, K. 2017/21956. (www.uyap.gov.tr.)

gereğince iş davaları için basit yargılama usulü benimsenmiştir. Sözlü yargılama usulünün uygulandığı dönemde zamanaşımı defî ilk oturuma kadar ve en geç ilk oturuma kadar yapılabilir. Ancak 6100 sayılı yasanın yürürlükte olduğu dönemde 319. madde hükmü uyarınca savunmanın değiştirilmesi yasağı cevap dilekçesinin verilmesi ile başlayacağından zamanaşımı defî cevap dilekçesi ile ileri sürülmelidir. 01.10.2011 tarihinden sonraki dönemde ilk oturuma kadar zamanaşımı defînin ileri sürülmesi ve hatta ilk oturumda sözlü olarak bildirilmesi mümkün değildir. Dava konusunun ıslah yoluyla arttırılması durumunda 1086 sayılı HUMK hükümlerinin uygulandığı dönemde ıslah dilekçesinin tebliğini izleyen ilk oturuma kadar ya da ilk oturuma kadar yapılan zamanaşımı defî de ıslaha konu alacaklar yönünden hüküm ifade eder. Ancak Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamada 317/2 ve 319. maddeler uyarınca ıslah dilekçesinin davalı tarafa tebliği üzerine iki haftalık süre içinde ıslaha konu kısımlar için zamanaşımı definde bulunulabileceği kabul edilmelidir. 1086 sayılı HUMK yürürlükte iken süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı define davacı taraf süre yönünden hemen ve açıkça karşı çıkmamışsa (suskun kalınmışsa) zamanaşımı defî geçerli sayılmakta iken, 6100 sayılı yasanın uygulandığı dönemde süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı definin geçerli sayılabilmesi için davacının açıkça muvafakat etmesi gerekir.” denilmek suretiyle sözlü yargılama dönemi ve basit yargılama döneminde zamanaşımı definin ileri sürülme hususundaki farka dikkat çekilmiştir.

İş davalarında basit yargılama usulünün getirilmesi ile birlikte ön inceleme ve tahkikat aşamaları birleştirilerek ilk duruşmada ön incelemeye ilişkin işlemlerin yapılmasına da imkan tanınmıştır. Kural olarak en fazla üç duruşmada özel durumların varlığı halinde duruşma sayısının arttırılarak yargılamaların kısa sürede sonuçlanıp işçinin haklı ise bir an evvel hakkına kavuşturulması amaçlanmıştır. Davanın kısa sürede sonuçlanması için ,davanın takipsiz bırakılması

halinde bir defa dosya işleminden kaldırıldıktan sonra davanın açılmamış sayılmasına karar verilmesi kabul edilmiştir.²³³

(b) Arabuluculuk

(i) Genel Olarak

Türk Hukuku'nda uyuşmazlıkların mahkemeler aracılığı ile çözülmesi asıl kural olmakla birlikte, mahkemelerin iş yükünün ağır olması ve bu iş yüküyle orantılı şekilde davaların çözüm sürecinin uzun olması gibi sebepler alternatif çözüm yollarının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Alternatif uyuşmazlık çözümü mahkemelerin yanında seçimlik bir yol olarak bulunan, tarafsız bir üçüncü kişinin taraflara yardımcı olmak ve katkıda bulunmak için tarafları bir araya getirdiği ve mevcut uyuşmazlığın çözümünün amaçlandığı çözüm yöntemi olarak tanımlanmaktadır.²³⁴ Alternatif çözüm yolları, devletin denetiminde yasal düzenleme çerçevesinde mahkemelerde yürütülen dava yolunun yanında işleyen seçimlik nitelikteki uyuşmazlık çözüm yollarıdır ve yargılama dışı yöntemlerdir. Alternatif çözüm yollarının en önemli avantajı mahkeme sürecinden daha az masraflı ve hızlı olmalarıdır. Zira yargılamanın başında ödenen gider avansı ile yargılama sürecinde ortaya çıkabilecek giderler yargı yolunun alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri yanında daha masraflı bir süreç öngördüğünü göstermektedir.²³⁵

Hukuki uyuşmazlıklarında alternatif çözüm yolu olarak öngörülen arabuluculuk müessesesi Türk Hukuku'na 2012 tarihli 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile girmiştir. Yasanın 2. maddesinde arabuluculuk; sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık

²³³ Mustafa Kılıçoğlu, "6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Uyarlı İş Yargılamaları Usulü", Legal Dergisi, Yargıtay Kararları (2010-2011), Mart 2011, s. 72 ; Özen, s. 216.

²³⁴ Mustafa Serdar Özbek, *Alternatif Uyuşmazlık Çözümü*, Ankara 2009, s. 127.

²³⁵ Elif Kısmet Kekeç, *Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar Taktikler*, Ankara 2011, s. 13.

çözüm yöntemi olarak tanımlanmaktadır. Arabulucu ise müzakerelere katılmayıp, uyuşmazlığın çözümünde tarafsız olarak taraflara yardımcı olan kişidir.

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri, hukuk yargılamasına alternatif olan bir üçüncü kişinin yardımını içeren usuller olarak ifade edilebilecekken, arabuluculuk ise, tarafsız bir arabulucu tarafından tarafların karşılıklı anlaşarak sonuca ulaşmalarını sağlayan süreç olarak tanımlanabilir. İlgili tanımlardan da anlaşılacağı üzere, arabuluculuk alternatif çözüm yöntemlerinden biri olmakla birlikte, arabuluculuk sadece belirli bir çözüm yöntemini işaret etmektedir.²³⁶

(ii) Dava Şartı Olarak Arabuluculuk

.Yıllık ücretli izin alacağı da niteliği itibariyle işçi alacağı olduğundan yeni yasal düzenleme gereği bu tür davalarda dava açmadan evvel arabulucuya başvurulması gerekmektedir.

“Davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması halinde mahkemece davacıya,son tutanağın bir haftalık kesin süre içerisinde mahkemeye sunulması gerektiği aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderilir.İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilir.Arabulucuya başvurulmadan davanın açıldığının anlaşılması halinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın dava şartı yokluğu sebebiyle reddine karar verilir.”(md.3/2)

“İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında birinci fıkra hükmü uygulanmaz.”(md3/3)

“Arabuluculuk Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabuluculardan bu madde uyarınca arabuluculuk yapmak isteyenleri, varsa uzmanlık alanlarını da belirterek,görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet

²³⁶ Semih Sırrı Özdemir, “*Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanun Tasarısı,İngiltere’deki Düzenlemeler İle İlgili Karşılaştırmalı Bir İnceleme*”, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2012, S. 2, s. 58.

komisyonlarına göre listeler ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına bildirir. Komisyon Başkanlıkları, bu listeleri kendi yargı çevrelerindeki arabuluculuk bürolarına, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirecekleri sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne gönderir.” (md.3/4)

“Başvuru karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen yazı işleri müdürlüğüne yapılır.” (md.3/5)

“Arabulucu, komisyon başkanlıklarına bildirilen listeden büro tarafından belirlenir. Ancak tarafların listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları hâlinde bu arabulucu görevlendirilir.” (md.3/6)

“Başvuran taraf, kendisine ve elinde bulunması hâlinde karşı tarafa ait her türlü iletişim bilgisini arabuluculuk bürosuna verir. Büro, tarafların resmi kayıtlarda yer alan iletişim bilgilerini araştırmaya da yetkilidir. İlgili kurum ve kuruluşlar, büro tarafından talep edilen bilgi ve belgeleri vermekle yükümlüdür.” (md.3/7)

“Taraflara ait iletişim bilgileri, görevlendirilen arabulucuya büro tarafından verilir. Arabulucu bu iletişim bilgilerini esas alır, ihtiyaç duyduğunda kendiliğinden araştırma da yapabilir. Elindeki bilgiler itibarıyla her türlü iletişim vasıtasını kullanarak görevlendirme konusunda tarafları bilgilendirir ve ilk toplantıya davet eder. Bilgilendirme ve davete ilişkin işlemlerini belgeye bağlar.” (md.3/8)

“Arabulucu, görevlendirmeyi yapan büronun yetkili olup olmadığını kendiliğinden dikkate alamaz. Karşı taraf en geç ilk toplantıda, yerleşim yeri ve işin yapıldığı yere ilişkin belgelerini sunmak suretiyle arabuluculuk bürosunun yetkisine itiraz edebilir. Bu durumda arabulucu, dosyayı derhâl ilgili sulh hukuk mahkemesine gönderilmek üzere büroya teslim eder. Mahkeme, harç alınmaksızın dosya üzerinden yapacağı inceleme sonunda yetkili büroyu kesin olarak karara bağlar ve dosyayı büroya iade eder. Mahkeme kararı büro tarafından 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri uyarınca taraflara tebliğ edilir. Yetki itirazının reddi durumunda aynı arabulucu yeniden görevlendirilir ve onuncu fıkrada belirtilen süreler yeni görevlendirme tarihinden başlar. Yetki itirazının kabulü durumunda ise

kararın tebliğinden itibaren bir hafta içinde yetkili büroya başvurulabilir. Bu takdirde yetkisiz büroya başvurma tarihi yetkili büroya başvurma tarihi olarak kabul edilir. Yetkili büro, altıncı fıkra uyarınca arabulucu görevlendirir.” (md.3/9)

“Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hâllerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir.” (md.3/10)

Madde lafzından anlaşılacağı üzere arabulucunun arabuluculuk faaliyetini sonuçlandırması için süre sınırı getirilmiş bu şekilde mahkemelerin iş yükünü azaltma gayesinin yerine getirilmesi amaçlanmıştır

“Arabulucu, taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması yahut yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılamaması hâllerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhâl arabuluculuk bürosuna bildirir.” (md.3/11)

“Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, son tutanakta belirtilir ve bu taraf davada kısmen veya tamamen haklı çıkarsa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur. Ayrıca bu taraf lehine vekalet ücretine hükmedilmez. Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır.” (md.3/12)

“Tarafların arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaları hâlinde, arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin eki Arabuluculuk Ücret Tarifesinin İkinci Kısımına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısımında belirlenen iki saatlik ücret tutarından az olamaz. İşe iade talebiyle yapılan görüşmelerde tarafların anlaşmaları durumunda, arabulucuya ödenecek ücretin belirlenmesinde işçiye işe başlatılmaması hâlinde ödenecek tazminat miktarı ile çalıştırılmadığı süre için ödenecek ücret ve diğer haklarının toplamı, Tarifenin İkinci Kısmı uyarınca üzerinde anlaşılan miktar olarak kabul edilir.” (md.3/13)

“Arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması veya iki saatten az süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hâllerinde, iki saatlik ücret tutarı Tarifenin Birinci Kısımına göre Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenir. İki saatten fazla süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hâlinde ise iki saati aşan kısma ilişkin ücret aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde Tarifenin Birinci Kısımına göre karşılanır. Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen ve taraflarca karşılanan arabuluculuk ücreti, yargılama giderlerinden sayılır.” (md.3/14)

“Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır.” (md.3/15)

“Bu madde uyarınca arabuluculuk bürosu tarafından yapılması gereken zaruri giderler; arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde anlaşma uyarınca taraflarca ödenmek, anlaşmaya varılamaması hâlinde ise ileride haksız çıkacak taraftan tahsil olunmak üzere Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanır.” (md.3/16)

“Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez.” (md.3/17)

“Arabuluculuk görüşmelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. İşverenin yazılı belgeyle yetkilendirdiği çalışanı da görüşmelerde işvereni temsil edebilir ve son tutanağı imzalayabilir.” (md.3/18)

“Arabuluculuk görüşmeleri, taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça, arabulucuyu görevlendiren büronun bağlı bulunduğu adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonunun yetki alanı içinde yürütülür.” (md.3/19)

“13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda düzenlenen gazeteci ile 20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununda düzenlenen gemi adamı, bu madde kapsamında işçi sayılır.” (md.3/20)

“Bu maddede hüküm bulunmayan hâllerde niteliğine uygun düştüğü ölçüde 7/6/2012 tarihli ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu hükümleri uygulanır.” (md.3/21)

“Arabuluculuğa başvuru usulü, arabulucunun görevlendirilmesi ve arabuluculuk görüşmelerine ilişkin diğer hususlar Adalet Bakanlığınca yürürlüğe konulan yönetmelikle belirlenir.” (md.3/22)

7036 sayılı yasanın 3. maddesi; “ kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda” şeklinde saymak suretiyle hangi uyuşmazlıklarda arabuluculuğa gidilmesinin dava şartı olacağını belirtmiştir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 115. maddesi dava şartı hususunu düzenler. Buna göre; “mahkeme, dava şartlarının mevcut olup olmadığını, davanın her aşamasında kendiliğinden araştıracağı gibi, taraflar da dava şartı noksanlığını her zaman ileri sürebilirler.”(HMK.md.115/1) İş Mahkemeleri Kanunu’nda yer alan düzenleme ile bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacağı ile işe iade talebiyle açılacak davalarda, uyuşmazlığın taraflarının davadan önce arabuluculuğa başvurmadan doğrudan dava açması halinde, bu durum bir dava şartı olarak dikkate alınacaktır. Dava şartları mahkemenin davanın esasına girmeden önce incelemesi gerekli şartlar olduğu için bu kurallara riayet edilmemesi bir müeyyideye tabi olacaktır. Böyle bir durumda mahkeme dava şartı noksanlığını tespit ettiğinde, davanın usulden reddine karar verecektir (HMK. md.115/2, c. 1). Bu konuda doktrinde bir görüşe göre ²³⁷, zorunlu arabuluculuğa tabi iş uyuşmazlıklarında dava şartı noksanlığını tespit eden mahkemenin davayı usulden reddetmesi ve noksanlığı gidermesi için davacıya süre vermesi gerektiği vurgulanmaktadır Karşıt bir görüş ise ²³⁸, mahkemenin bu konuda eksikliği gidermesi için davacı tarafa bir süre vermesi söz konusu değildir. Zira yasa burada sadece HMK.md.115/2, c.1 hükmüne atıfta yapmakta yoksa HMK. md. 115/2, c.2

²³⁷ Serkan Odaman, Eda Karaçöp, “İş Mahkemeleri Tasarı Taslağında Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk Müessesesi “, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Yıl 2016, S. 35, s. 61.

²³⁸ Seda Özmumcu, “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Müessesesine Genel Bir Bakış”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. LXXIV, Yıl: 2016, S. 2, s. 834.

hükmüne herhangi bir atıf bulunmadığını savunmaktadır. Kanaatimizce de mahkeme eksikliği gidermek için taraflara süre vermeksizin davayı usulden reddetmelidir.

7036 sayılı yasanın 12. fıkrasına göre; “Geçerli bir mazeret göstermeksizin arabuluculuk görüşmelerine katılmayan tarafın son tutanakta belirtilmesi ve davada lehine karar verilmiş olsa bile, yargılama giderinin tamamını ödemeye mahkûm edilmesi” öngörülmektedir. Temel prensip yargılama giderlerinin , mahkeme tarafından kural olarak davada haksız çıkan tarafa yüklenmesidir. (HMK.md.326/1). Diğer taraftan kanun koyucu, bu fıkra ile yargılama giderlerinden, dava sonunda haksız çıkmış olan tarafın sorumlu olacağı şeklindeki kurala istisna getirmiştir. Nitekim Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 327/1. maddesinde; “gereksiz yere davanın uzamasına veya gider yapılmasına sebebiyet vermiş olan tarafın, davada lehine karar verilmiş olsa bile, karar ve ilam harcı dışında kalan yargılama giderlerinin tamamını veya bir kısmını ödemeye mahkeme tarafından mahkûm edilmesi” hükmüne paralel bir düzenleme getirilerek arabuluculuk faaliyetinin taraflarca ihlalinin önüne geçilmeye çalışılmıştır.²³⁹

Arabuluculuk müessesinin hukuk sistemimize uygun olup olmadığı noktasında bir görüşe göre²⁴⁰ Anayasa’da teminat altına alınan sosyal devlet ilkesinin bir yansıması olarak İş Kanunu’nda işçiyi koruyucu hükümler yerini almış olduğundan dolayı iş davalarında işverenler kendilerini hep daha dezavantajlı hissettiklerini ifade etmektedirler. Arabuluculuk müessesinde ise taraflar eşit şartlar altında bir araya gelmekte olduklarından işçinin hakkından daha azını almaya razı edilmesi gündeme gelebilecektir. Zira işverene karşı ekonomik olarak daha güçsüz olan işçi bu müessese ile hakkından daha azına razı edilmek istenecek ve uzun yargılama aşamasında ortaya çıkacak giderleri ve hakkına hemen kavuşamama sebeplerinden dolayı hakkından daha azına razı olabilecektir, bu yönüyle İş Hukuku’nun sistemine uygun düşmemektedir.

²³⁹ Özmumcu, s. 835.

²⁴⁰ Kürşat Karacabey, “Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl: 2016, S. 123, s.477

b) Görevli ve Yetkili Mahkeme

(1) Görevli Mahkeme

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesinde kanunun amacının İş Mahkemeleri'nin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulünü düzenlemek olduğu belirtilmiştir.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesine göre; 'İş Mahkemeleri;

a) "5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemi adamları, 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11.1.2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına,"

b) "İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4. maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumu'nun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara,"

c) "Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara,"

ilişkin dava ve işlere bakar.'

İlgili yasa maddesine göre; yıllık ücretli izin de İş Kanunu'nda düzenlendiğinden uyuşmazlıklarda görevli mahkeme iş mahkemeleri olacaktır.

7036 sayılı İş Kanunu'nun 2/3 maddesine göre; "İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere o yerdeki Asliye Hukuk Mahkemesi'nce, bu kanundaki usul ve esaslara göre bakılır."

Uygulamada iş davalarının az olduğu yerlerde ayrı bir iş mahkemesi kurulmayacağından Hakimler Savcılar Kurulu bu yerlerde, o yer Asliye Hukuk Mahkemesi'ni iş davalarına bakmakla görevli kılar. O yer Asliye Hukuk Mahkemesi'de iş davalarına bakarken duruşma zabıtları ve kararda "iş mahkemesi sıfatıyla" ibaresini bulundurması gerekir. Asliye Hukuk Mahkemeleri'nde iş davası

açılırken dilekçede “iş mahkemesi sıfatıyla” ibaresi ile davanın açılması gerekmektedir.²⁴¹Zira Yargıtay Asliye Hukuk Mahkemeleri’nin “iş mahkemesi sıfatıyla” ibaresi olmadan yapmış olduğu yargılamayı sırf bu nedenle bozma sebebi yapmaktadır. Nitekim Yargıtay’ın bir kararında²⁴²; “*Taraflar arasındaki ilişkinin hizmet sözleşmesine dayandığı anlaşılmaktadır. Hizmet sözleşmelerinden doğan uyumsuzlukların İş Mahkemeleri’nde görülmesi 4857 ve 5521 sayılı Kanunların 1 maddesi gereğidir. Görevle ilgili düzenlemeler kamu düzenine ilişkin olup taraflar ileri sürmese dahi yargılamanın her aşamasında re’sen gözetilir. Görevle ilgili konularda kazanılmış hak sözkonusu olmaz. O halde mahkemece, bulunduğu yerde ayrı bir iş mahkemesi varsa görevsizlik kararı verilmesi, ayrı bir iş mahkemesi yok ise vereceği bir ara karar ile davaya İş Mahkemesi Sıfatıyla bakılmasına karar verilmesi gerekirken genel mahkeme sıfatıyla davanın esasına girilerek yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.*” şeklinde hüküm kurulmuştur.

(2) Yetkili Mahkeme

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 6. maddesine göre; “İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir.” (f.1) “Davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.” (f.2) “İş Kazalarından doğan tazminat davalarında iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.”(f.3) “İş mahkemelerinin yetkilerine ilişkin olarak diğer kanunlarda yer alan hükümler saklıdır.”(f.4) “Bu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir.”(f.5) ”

6100 sayılı HMK’nın 5. maddesi uyarınca; “mahkemelerin yetkisi, diğer kanunlarda yeralan yetkiye ilişkin hükümler saklı kalmak üzere, bu kanundaki hükümlere tabidir.” düzenlemesi getirildiğinden iş davalarına ilişkin yetki kuralları 7036 sayılı yasanın 6. maddesi hükümlerine tabi olacaktır. 6100 sayılı yasanın 8.

²⁴¹ Özen, s. 220.

²⁴²Y9HD. , 21.12.2017 tarih, E. 2015/17628, K.2017/21886 sayılı kararı. (www.uyap.gov.tr.)

maddesinde düzenlenen davalının birden fazla olması halinde davanın davalılarının birinin ikametinde açılacağına dair hüküm ile 6100 sayılı yasanın 9. maddesinde Türkiye’de yerleşim yeri olmayanlar hakkında yetkili mahkemenin davalının Türkiye’de mutad meskeninin bulunduğu yer mahkemesi olduğuna dair hüküm iş yargılamalarında da uygulanacaktır.²⁴³

İlgili yasa hükmündeki yetki kuralı kamu düzenine ilişkin olduğundan hem iki yetkiyi kaldıran hem de iki yetki dışında başka yetkili mahkemeyi kabul eden yetki sözleşmeleri geçersizdir. Yani İş Mahkemelerinde yetki kurallarının aksine yetki sözleşmesi yapılamaz. Yetki kuralının ihlali halinde yetki itirazı her zaman ileri sürülebilmekte ve mahkeme re’sen yetki incelemesi yapabilmektedir.²⁴⁴ Nitekim Yargıtay 20. Hukuk Dairesi bir kararında; ²⁴⁵ “İş Mahkemeleri Kanunu’nda iş mahkemelerinde açılacak her dava açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılamaz. İş mahkemelerinde yetki kuralı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nun yetki kurallarına uygun olup buna ek olarak işin yapıldığı yer, diğer ifade ile işyeri mahkemelerini de yetkili kılmaktadır. İş Mahkemesine açılan dava dava tarihinde dava tarihinde davalının ikametgahının bulunduğu veya işçinin işini yaptığı yerdeki iş mahkemesi veya iş davasına bakmakla görevli Asliye Hukuk Mahkemesinde açılmalıdır. İş Mahkemesinin yetkisi kamu düzenine ilişkin olduğundan davalı tarafça süresinde yapılmasa da hakim tarafından bu husus kendiliğinden göz önünde bulundurulmalıdır. Bir başka anlatımla hakim davanın her aşamasında yetki itirazını dikkate alabileceği gibi kendisi de resen yetkisizlik kararı verebilir.” şeklinde hüküm kurmuştur.

²⁴³ Kılıçoğlu, s. 53.

²⁴⁴ Argun Bozkurt, *İş Yargılaması Usul Hukuku*, Ankara 2012, s. 196.

²⁴⁵ Y20HD. , 18.12.2017 tarih, E. 2017/10444, K.2017/10681 sayılı kararı. (www.uyap.gov.tr.)

c) Açılabilir Davaların Türleri

(1) *Eda Davası*

İş Kanunu'nda yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenirken işçinin dinlenme hakkı güvence altına alındığı gibi aynı zamanda bu süreyi ailesi ve sevdikleriyle geçirecek olan işçinin ekonomik kaygılardan uzak kalması adına İş Kanunu'nun 57. maddesinde işverenin, işçinin yıllık izne başlamasından önce izin ücretini peşin veya avans olarak ödeyeceği düzenlenmiştir. İş akdi devam ederken işçi yıllık iznini kullanmış olmasına rağmen izin ücreti ödenmemişse yahut hem iznini kullanmayıp hem de bu döneme ilişkin ücreti ödenmemişse; ödenmeyen dönemlere ilişkin ücretinin işverenden tahsili amacıyla eda davası açabilir.²⁴⁶

İşçinin izin dönemine ilişkin ücreti kendisine ödenmekle birlikte ilgili yıla ilişkin olarak yıllık izni kullanılmamış ise bu takdirde doktrinde Akyiğit ve Bingöl'e göre işçi hak kazandığı yıla ilişkin olarak yıllık iznini kullanmak için de eda davası açabilir.²⁴⁷

İşçi izin ücretini HMK 105. madde uyarınca eda davası açarak ya da İİK. 42. maddesi uyarınca ilamsız icra takibi açarak işverenden talep edebilir. Ancak icra takibi yapılması halinde işveren takibe itiraz ettiğinde takip durur. İşçi işverenin itirazına karşı itirazın iptali davası açabilir. Ancak bu davanın görülmesi sırasında yargılama konusu alacağın likit olmadığı ve yargılaya muhtaç olduğu gerekçesi ile icra inkar tazminatı reddedilebilecektir. Dolayısı ile işçinin ilamsız icra yoluna başvurarak izin ücretini talep etmesi daha uzun bir süreci kapsamaktadır.²⁴⁸

(2) *Belirsiz Alacak Davası*

Hukuk Usulu Muhakemeleri Kanunu'nun 107. maddesine göre "Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkansız olduğu hallerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir"

²⁴⁶ Akyiğit, İzin, s. 444; Kaya, s. 116.

²⁴⁷ Kaya, s. 116 ; Bingöl, s. 101 ; Akyiğit, İzin, s. 444.

²⁴⁸ Kaya, s. 117.

Yıllık izin ücreti alacağıın belirsiz alacak davasına konu edilip edilmeyeceği noktasında Yargıtay'ın 9. ve 22. Hukuk Daireleri arasında uyumsuzluk bulunmaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında²⁴⁹ “İşçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu olup olmayacağı noktasında taraflar arasında uyumsuzluk vardır.Belirsiz alacak davası 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile öngörülen ve alacaklıya bazı avantajlar tanıyan yeni bir dava türüdür.Sözü edilen hükme göre; ‘Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkansız olduğu hallerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir.’Şu hale göre davanın açıldığı tarihte alacak miktarının belirlenmesi imkansız ise belirsiz alacak davası açabilir.Öte yandan alacaklı tarafından alacağın miktar veya değerinin tam olarak belirlenmesi beklenemez ise yine belirsiz alacak davası açılabilir.Belirsiz alacak davasını düzenleyen HMK’nın 107. maddesinin gerekçesinde bir çok kez hak arama özgürlüğüne vurgu yapılmıştır.Yine alacaklının hukuki ilişkiyi,muhatabını ve talep edebileceği asgari tutarı bilmesine rağmen alacağın tamamını tam olarak tespit edemeyecek durumda olması da davanın nedenleri arasında sayılmıştır.Bu itibarla belirsiz alacak davası ile ilgili yoruma gidildiğinde alacaklının hak arama özgürlüğünün değerlendirilmesi gerekir.Bunun aksine ilgili hükmün,alacaklının hakkına ulaşmasını kısıtlayan şekilde ele alınması doğru olmaz.Genel mahiyette bu açıklamalardan sonra yıllık ücretli izin alacağıın belirsiz alacak davasına konu olup olmayacağı noktasında Dairemizce belirlenen kriterler aşağıdaki gibidir:

Yıllık ücretli izin hesabının unsurları,işçinin çalışma süresi ve ücretin miktarıdır.İşverence yasal düzenlemelere rağmen bu yönlerden belge düzenleme ve işçiye verme yükümlülüklerinin yerine getirilmemiş olması halinde işçinin yıllık izin

²⁴⁹ Y9HD. , 06.10.2016 tarih, E .2016/23472, K. 2016/17442 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr)

ücretini dava öncesinde tam olarak belirlemesi mümkün olmayabilir. Bu açıdan çalışma süresi ve ücretin tartışmalı olması durumunda yıllık izin ücreti belirsiz alacak davasına konu edilebilir. Ancak çalışma süresi ve ücretin işçiye verilmiş veya ulaşılabileceği belge ve kayıtlarla kesin olarak saptanabildiği hallerde yıllık izin ücretinin belirli olduğu ve belirsiz alacak davasına konu olamayacağı söylenebilecektir.” demek suretiyle yıllık izin ücreti alacağının belirsiz alacak davasına konu olabileceğini belirtmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise bir kararında²⁵⁰; “Sadece alacak miktarının taraflar arasında uyuşmazlık bulunması ya da tartışmalı olmasının belirsiz alacak davası açılması için yeterli sayılması halinde neredeyse tüm davaların belirsiz alacak davası olarak kabulü gerekir ki bu da kanunun amacına aykırıdır. Burada alacağın belirlenebilir olması ile ispat edilebilirliğinin de ayrıca değerlendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır. Davacının talep ettiği alacağın belirlenmesi objektif olarak mümkün, ancak belirleyebildiği alacağını ispat etmesi, kanunun öngördüğü şekilde ispatı elindeki delillerle mümkün değilse burada da belirsiz alacak davası açılacağından söz edilemez. Çünkü bir alacağın belirlenebilmesi ile onun ispatı ayrı şeylerdir. Davacı, talep konusu yaptığı alacağını çok net şekilde belirleyebilir ancak her zaman onu ispat edecek durumda olmayabilir. Aksinin kabulü, her ispat güçlüğü olan alacağı belirsiz alacağa dönüştürmek gibi hem kanunun amacına hem de genel ilkelere aykırı bir durumu ortaya çıkartabilir..... Bir davada bilirkişi incelemesine gidilmesi belirsiz alacak davasının açılabilmesi için yeterli değildir. Bir davada bilirkişiye başvurulmasına rağmen davacı dava açarken alacak miktarını belirleyebiliyorsa belirsiz alacak davası açamaz. Yıllık ücret alacağı bakımından talep içeriğinden açıkça anlaşıldığı üzere davacı çalışma süresini ve en son ödenen ücreti belirleyebilmektedir. Bu halde talepler belirsiz alacak davasına konu edilemez. Dava konusu edilen alacağın gerçekte belirlenebilir alacak olması ve belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceği anlaşılacakla, hukuki yarar yokluğundan davanın usulden reddi gerekir.” demek suretiyle yıllık izin ücreti alacağının

²⁵⁰ Y22HD. , 19.12.2016 tarih, E .2016/28391, K. 2016/28350 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr)

belirlenebilir niteliği itibariyle belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceğini belirtilmiştir.

Uygulamada ise Yargıtay 9 .Hukuk Dairesi'nin görüşü benimsenmekte ve belirsiz alacak davası şeklinde talep edilen yıllık izin ücreti alacağına ilişkin davaların yargılamasına devam edilip sonuca bağlanmaktadır.

(3) Tespit Davası

İşçinin iş sözleşmesinin devamı esnasında yıllık ücretli izin hakkının bulunduğu ispatı için tespit davası açabilir, bu hususta hukuki menfaati vardır. Nitekim Yargıtay'da bir kararında²⁵¹; “Yıllık izin hakkı Anayasal bir temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı sürecinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır.” demek suretiyle iş akdinin devamı sırasında yıllık izin hakkının tespiti noktasında menfi tespit davası açabileceğini kabul etmiştir.

(4) Kanun Yolları

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 7/4. maddesi; “Kanun yoluna başvuru süresi, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlar” düzenlemesi ile bir yeniliğe imza atarak iş mahkemelerinde karar tarafların yüzünde karşı verilmişse nihai kararın tefhiminden itibaren başlayan yasa yoluna başvurma süresini değiştirerek nihai karar tarafların yüzüne karşı verilmiş olsa dahi kararın tebliğinden itibaren yasa yoluna başvurma süresini başlatmıştır.

Kanaatimizce İş Mahkemeleri Kanunu'nun bu düzenlemesi uygulamada olumlu sonuçlara sebebiyet verecektir. Çünkü Hukuk sistemimizde davayı avukatla takip zorunluluğu bulunmadığından eğer tarafın kendisi yargılamayı takip etmiş ise; kısa kararı yüze karşı verdikten sonra başlayan yasa süresi sebebiyle hukuki bilgisi

²⁵¹ Y9HD. , 08.11.2012 tarih, E. 2010/25698, K. 2012/36908 sayılı kararı, bkz; Kaya, s. 118.

de olmadığından neyi ne şekilde yasa yoluna götüreceği hususunda tereddütler yaşamaktaydı. Ancak yeni düzenlenmede ilgili süre gerekçeli kararın taraflara tebliği ile başladığı ve gerekçeli kararda kararın bütün ana hatları ortaya konulduğundan dolayı kendisini vekille temsil ettirmeyen tarafın yasa yoluna başvurusu hususunda lehe bir düzenleme olacaktır.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7/3 maddesi ile ; "12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümleri, iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanır." düzenlemesini getirmiştir. 6100 sayılı yasanın 345. maddesine göre; " İstinaf yoluna başvuru süresi iki haftadır. Bu süre, ilamın usulen taraflardan her birine tebliğiyle işlemeye başlar. İstinaf yoluna başvuru süresine ilişkin özel kanun hükümleri saklıdır." Buna göre İş Mahkemeleri Kanunu'nun Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'na yaptığı atıf ile iş davalarında kanun yoluna başvuru süresi kararın taraflara tebliğinden itibaren iki haftadır.

Kanaatimizce İş Mahkemeleri'nde kanun yoluna başvuru süresinin mülga yasadaki; kararın , tarafların yüzüne karşı tefhimden, yokluklarında tebliğden itibaren 8 gün içinde kanun yoluna başvuru için öngörülen sürenin iki haftaya çıkarılmış olması hak arama özgürlüğü çerçevesinde tarafların ilk derece mahkemesinin kararına karşı kanun yoluna başvurma noktasında lehe sonuçlar doğuracaktır.

e) İspat Yükümlülüğü

İşçilere hak ettikleri yıllık izinleri gereğince verip kullandırmak işverene düşen bir borç olduğundan, bu borcun gerektiği gibi yerine getirildiğinin ispatı da işverene düşer.

1475 sayılı yasa döneminde işverenler yasanın 58. maddesi gereği iznin gereğinin yerine getirildiğini yıllık izin defteri veya eşdeğerde bir belge ile ispatlama yoluna gitmekteydiler.

4857 sayılı yasa döneminde ise işçilerin yıllık izinlerini gösteren " izin kâğıt belgesi " getirilmiştir.²⁵² 4857 sayılı yasanın 60. maddesine göre: "Yıllık ücretli izinlerin yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı

²⁵² Akyiğit, s. 1825.

izinlere ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı yıllık izinin faydalı olması için işveren tarafından alınması gerekli tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.” Yasanın ilgili maddesinde belirtilen yönetmelik “Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği” adıyla çıkarılıp yürürlüğe girmiştir. (RG.03.03.2004 tarih ve No:2591).²⁵³

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 20. maddesine göre: “İşveren çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren örneği bu yönetmeliğe ekli yıllık izin kâğıt belgesini tutmak zorundadır. İşveren her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir.” İlgili yönetmelik maddesinden anlaşılacağı üzere, işveren işçisine yıllık ücretli iznini gerektiği gibi kullandığını yıllık izin kayıt belgesi, izin defteri yada kartotekse kayıtları ile ispatlayabilecektir.

Yargıtay “yıllık ücretli iznin kullandırıldığı hususunun bu şekil altında ispatlanamaması durumunda işverenin yıllık ücretli izin parasını ödeme zorunluluğuna” hükmetmiştir.²⁵⁴ Ancak yine Yargıtay, “İzin defterinde izne çıkıldığına ilişkin bir kayıt bulunmamasına rağmen iznin kullandırılmış olduğunun işçinin imzasını içeren bir belge ile belirlenmesi durumunda, tanıklar işçinin iznini kullanmadığını belirtmiş olsalar bile söz konusu yıl için ücretli izin parası istenemeyeceğine” hükmetmiştir. Yargıtay'ın bu kararı bir önceki kararıyla çelişki içinde değildir. Sadece işçinin imzasını içeren belge onun ikrarı sayılacağından tanık beyanına göre ispat bakımından daha tercih edilir.²⁵⁵

İzin defteri ve işyeri kayıtlarıyla işçisine ücretli izin verdiğini kanıtlayamayan işveren, işçiye izin ücretlerini almadığı konusunda yemin teklifinden başka bir ispat imkânı bulunmaz.²⁵⁶ Yargıtay bir kararında ²⁵⁷; “*Yıllık izinlerin kullanıldığı*

²⁵³ Günay, s. 424.

²⁵⁴ Y9HD. , 20.10.1992 tarih, E.1992/3597, K.1992/11536 sayılı kararı ;Taşman, s. 837.

²⁵⁵ YHGK. , 06.04.1994 tarih, E.1993/9, K.1994/1999 sayılı kararı ; Taşman, s. 837 ; Günay, s. 424.

²⁵⁶ Astarli,Baysal,Mollamahmutoğlu, s. 1343

²⁵⁷ . Y22HD. , 19.03.2013 tarih, E.2013/4669-2, K.2013/5886 sayılı kararı ;bkz. Mustafa Kılıçoğlu, *Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması*, Ankara 2016, s. 1111.

noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullanıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren işçiye yemin teklif edebilir. Somut olayda ,mahkemece davalı işverenin ispat yükünü yerine getirmemesi gerekçesi ile davacı işçinin dokuz yılı aşkın çalışma süresi boyunca yıllık izin hakkını kullanmadığı kabul edilmiştir. Ne var ki, davalı vekili yemin deliline de dayanmış olup mahkemece davalı tarafa yemin teklif etme hakkı bulunduğu hatırlatılmamıştır. Anılan nedenle, yıllık izin alacağı bakımından ispat yükü üzerinde olan davalı tarafa yemin teklif etme hakkı hatırlatılarak sonuca göre 6100 sayılı HMK'nın 225 ve devamı maddeleri uyarınca işlem yapılması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.” şeklinde hüküm kurmak suretiyle yıllık izin kullanılıp kullanılmama noktasında yemin teklifine dayanılabileceğini belirtmiştir.

İşçinin iznini kullanmış olması izin ücretini de almış olduğu anlamına gelmeyebilir. İşçi yıllık iznini kullanmış olmasına rağmen izin ücretini almadığını iddia ediyorsa işverenin izin ücretini de ödediğini yazılı belge ile ispat etmesi gerekir. İşçinin imzası bulunan yazılı kayıtlarda yıllık izin ücreti sütunu yer almıyorsa bu durum yıllık izin ücretinin ödendiğine dair kesin delil teşkil etmez. İşçinin imzasının yer aldığı ücret bordrosunda yıllık izin ücret sütunu ve ücret tahakkuku varsa işveren yargılamanın her aşamasında bu belgeyi delil niteliğinde ileri sürebilir.²⁵⁸ Nitekim Yargıtay bir kararında²⁵⁹; “Somut olayda davalı işveren davacının yıllık izinlerini kullandığını, yıllık izin ücretlerinin imzalı bordrolarla ödendiğini savunmuş ve imzalı bordroları ibraz etmiştir. Gerçekten de ibraz edilen bordroların bir kısmında yıllık izin ücretlerinin tahakkuk ettirildiği ve davacıya imzası karşılığında ödendiği görülmektedir. Bilirkişi ilk ve ek raporunda yıllık izin ücreti tahakkuklu ve imzalı bu bordrolardaki yıllık izin sürelerini dikkate almadan yıllık izin ücreti alacağı hesaplamıştır. Yıllık izin tahakkuklu ve imzalı bu bordrolar yıllık izin defterine eşdeğer belgelerdir. Bordrolardaki imzalara davacı tarafından bir itiraz olmamıştır. Ödeme itirazı niteliğindeki bu belgeler yargılamanın her safhasında

²⁵⁸ Tulukçu, s. 395.

²⁵⁹ Y9HD. , 24.12.2009 tarih, E. 2008/12512, K. 2009/36845 sayılı kararı; bkz, Ocak, cilt 1, s. 1005.

dikkate alınır.Yıllık izin tahakkuklu imzalı bordrolar değerlendirilmeden hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.” şeklinde hüküm kurarak yıllık ücretli iznin değerlendirilmesinde ücret bordrolarının da göz önünde bulundurulmasına dikkat çekmiştir.Ayrıca imzalı ücret bordrolarında yıllık izin ücreti tahakkuku varsa yıllık izin ücreti hesabından mahsup edilmelidir.²⁶⁰

Yargıtay başka bir kararında;²⁶¹ “4857 sayılı İş Kanunu’nun 32. maddesinde sözü edilen senetle ödeme yasağının çalışma karşılığı olan temel ücretle ilgili olup,feshe bağlı haklardan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti bakımından tarafların anlaşarak emre muharrer bono ile ödeme yoluna gidebilecekleri kabul edilmelidir.Davalı işverenin bonoyla itirazları da bir değerlendirmeye tabi tutulmalı sonuca göre karar verilmelidir.”demek suretiyle yıllık iznin ödendiğinin ispatının emre muharrer bono ile de yapılabileceğini hüküm altına almıştır.

Yargıtay’a göre yıllık iznin kullandırıldığıının ispatı yargılamanın her aşamasında ileri sürülebileceği gibi temyiz aşamasında dahi ileri sürülebilir.Nitekim Yargıtay bir kararında;²⁶² “ Somut olayda,davalı vekilince yıllık izin kullanımına ilişkin izin formunun temyiz dilekçesi ile birlikte sunulduğu görülmektedir.Hakkı daraltan veya ortadan kaldıran savunmalar itiraz niteliğinde olup yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir.İzin hakkının mevcut olmadığına, sona erdiğine dair olan yıllık izin belgesinin yargılamanın her aşamasında dikkate alınması gerekmektedir.Bu nedenle sözkonusu belgelerin davacı tarafa gösterildikten sonra mahkemece değerlendirilmedi zorunludur”şeklinde hüküm kurmuştur.

İşveren işçiye izin ücretini ödemediğini ibraname ile de ispat edebilir.İbraname İş Kanunu’nda düzenlenmemiştir.Borçlar Kanunu 132.maddesine göre; “Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç

²⁶⁰ “Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının hak ettiği bir miktar yıllık izin ücretinin ödenip ödenmediği noktasında toplanmaktadır.Bilirkişi tarafından davacının hak ettiği 70 günlük izin süresinden 56 günlük ücretli izin süresi düşülerek ücretli izin alacağı hüküm altına alınmış ise dosyada mevcut 2007 Aralık ücret hesap pusulasında davacıya 7 günlük izin karşılığı 180,60 TL izin ücreti tahakkuk ettirilipbu tahakkukun maaş avansı ile mahsubu sonucunda davacıya ödendiği anlaşılmasına rağmen 7 günlük iznin yıllık izin hesabından mahsup edilerek hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir.” Y9HD. , 10.05.2012 tarih, E.2010/7980, K.2012/16553 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr.)

²⁶¹ Y9HD. , 17.02.2009 tarih, E. 2008/23922, K. 2009/2743 sayılı kararı, bkz. Ocak, Cilt 1, s. 1009.

²⁶² Y7HD. , 20.12.2013 tarih, E. 2013/8708, K. 2013/22874 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr.)

tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesi ile tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir.”Madde lafzından anlaşılacağı üzere ibraname borcu ortadan kaldırma yollarından biridir.

Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinin 2,3,4. fıkralarında ibranamenin genel esasları belirlenmiştir. Buna göre ; “İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olası ibra tarihi itibariyle sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması,ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır.Bu şartları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.(f.2) Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir.Bu halde dahi,ödemelerin banka aracılığıyla yapılması zorunludur. (f.3) İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dahil, hizmet sözleşmelerinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır.(f.3)

Kanaatimizce ibra sözleşmesinin geçerliliği için, iş akdinin sona ermesinden sonra en az bir aylık bir süreden sonra yazılı olarak düzenlenmiş olması kuralı işçiyi koruyan en önemli hükümlerden bir tanesidir. Zira uygulamada mahkeme dosyalarından görüldüğü üzere bazı işverenler işçiyi haklarından yoksun bırakmak adına henüz işe girdiği esnada bile ibraname imzalatmaktadır.Bulduğu işi kaybetmeme kaygısı taşıyan işçiler de bu ibranameleri imzalamaktadırlar.Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi görüşümüzü destekler şekilde bir kararında²⁶³ ; “ Zira davacı yazı ve imza kendisine ait olmakla birlikte bu belgeleri imzalamazsa işe alınmayacağına işverence söylenmesi üzerine kendisine yazdırılan bu dilekçeyi imzaladığını hiçbir alacağından vazgeçmediğini belirtmektedir.Dosyadaki delillere göre ibranamenin manevi baskı ile alındığı ve yıllık ücret ödemesi olmadığı halde alacağın istenmesinden feragat edildiğine dair ibranamenin geçerli olmadığı anlaşılmaktadır.”demek suretiyle işçinin işe giriş esnasında manevi baskı ile imzaladığı ibranamenin geçersiz olduğunu vurgulamıştır.Ayrıca iş ilişkisi devam

²⁶³ Y9HD. , 21.12.2006 tarih, E.2006/33293, K.2006/33662 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr.)

ederken alınan ibranameye ilişkin olarak Yargıtay bir kararında²⁶⁴ “*Dairemizin kökleşmiş icthatları çerçevesinde iş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersizdir.İşçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak veya bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmesi mümkün olup,Dairemizin kararlılık kazanmış uygulaması bu yöndedir.*” denilmek suretiyle Borçlar Kanunu 420. maddesine paralel bir şekilde iş sözleşmesi devam ederken işverence alınan ibranamelerin geçersiz olduğuna hükmetmiştir.Ayrıca yine aynı ilamda “*6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır.Ancak 6098 sayılı yasanın yürürlükte olmadığı dönemde imzalanan ibranamenin geçerliliği sorunu,Dairemizin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir.İbranamenin feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka aracılığıyla yapılmamış oluşu 01.07.2012 tarihinden önce düzenlenen ibra sözleşmeleri için geçersizlik sonucu doğurmaz.*” denilmekle 6098 sayılı yasanın yürürlük tarihinden önce fesihden itibaren bir aylık süre dolmadan düzenlenen ibranamelerin geçerli sayılacağı vurgulanmıştır.

01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren Borçlar Kanunu’nun 420. maddesiyle ibranameye ilişkin düzenleme getirilmiş olmakla birlikte bu tarih öncesindeki ibranamelerin geçersizlik sorunu Yargıtay icthatlarına göre değerlendirilmelidir.²⁶⁵

6098 sayılı Borçlar Yasası’nın yürürlük tarihi 01.07.2012 öncesinde ibra sözleşmeleri yönünden geçersizlik sorununun ne şekilde çözüme kavuşacağı incelemiş olduğumuz icthatlar çerçevesinde şu şekilde sıralanabilir.

a) “İbranamenin tarih içermemesi ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılması durumunda ibranameye değer verilemez”²⁶⁶

b) “İbranamenin geçerli olup olmadığı 01.07.2012 tarihine kadar yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun irade fesadını düzenleyen 23-31. maddeleri

²⁶⁴ Y9HD. , 14.12.2017 tarih, E .2015/17715, K. 2017/21361 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr)

²⁶⁵ Ali Kemal Terzi, “İbranamenin Geçerlilik Şartları ve Yıllık İzin Alacağı”, Yaklaşım Dergisi, Yıl:2017, S.300.

²⁶⁶ Y9HD. , 05.11.2010 tarih, E .2008/37441, K. 2010/31943 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr)

yönünden de değerlendirilmelidir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi diğer tarafın veya üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde İbra iradesinden söz edilemez. Öte yandan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 21. maddesinde sözü edilen aşırı yaralanma (gabin) ölçütünün de İbra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir. İbranamedeki irade fesadı hallerinin 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 31. maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmesi gerekir.²⁶⁷

c) "Varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların İbra yoluyla sona ermesi mümkün değildir. Bu nedenle işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun İbraya konu olması düşünülemez. Savunma ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen İbra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir."²⁶⁸

d) "Miktar içeren İbra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç İfa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde Dairemizin kökleşmiş icthatlarında İbraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir."²⁶⁹

e) "Miktar içeren İbranamenin çalışırken alınmış olması makbuz etkisini ortadan kaldırmaz."²⁷⁰

f) "Miktar içermeyen İbra sözleşmelerinde ise, geçerlilik sorunu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi yapılmalı ve somut olayın özelliklerine göre İbranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır. Fesihden sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı İbranamede, irade fesadı halleri ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece İbra iradesi geçerli sayılmalıdır."²⁷¹

g) "İbranamede yer almayan işçilik alacakları bakımından, borcun sona erdiği söylenemez. İbranamede yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunma ile çelişkinin varlığı İbranameyi bütünüyle geçersiz kılmaz. Savunma ile çelişmeyen kısımlar yönünden İbra iradesine değer verilmelidir. Başka bir anlatımla, bu gibi

²⁶⁷ Y9HD. , 26.10.2010 tarih, E .2009/27121, K. 2010/30468 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr.)

²⁶⁸ Y9HD. , 04.11.2010 tarih, E .2008/37372, K. 2010/31566 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr.)

²⁶⁹ Y9HD. , 21.10.2010 tarih, E .2008/40992, K. 2010/39123 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr.)

²⁷⁰ Y9HD. , 24.06.2010 tarih, E .2008/33748, K. 2010/20389 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr.)

²⁷¹ YGK. , 21.10.2009 tarih, E .2009/396, K. 2009/441 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr.)

durumlarda ibranamenin bölünebilir etkisinden söz edilebilir. Bir ibraname bazı alacaklar bakımından makbuz hükmünde sayılırken, bazı işçilik hak ve alacakları bakımından ise çelişki sebebiyle geçersizlikten söz edilebilir. Aynı ibranamede çelişki bulunmayan ve miktar içermeyen kalemler bakımından ise borç ibra yoluyla sona ermiş sayılabilir. İbraname savunması, hakkı ortadan kaldıracı itiraz niteliğinde olmakla yargılamanın her aşmasında ileri sürülebilir.”²⁷²

f) Yıllık Ücretli İzinde Sigorta Primi Ödemesi

İş Kanunu 61. maddesine göre; “Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’ndaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.”

Madde lafzından anlaşılacağı üzere yıllık izin süresince çalışmayan işçinin iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalması mümkün olmadığından buna ilişkin prim kesintisi yapılmayacaktır.²⁷³

Sosyal sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 80/c maddesi hükmüne göre ; “Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmamasına dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz.” İş Kanunu’nun 61. maddesi ile iş kazaları ve meslek hastalıklarına dair getirilen istisnanın bu hüküm karşısında ne şekilde değerlendirileceği hususu uygulamada sorunlara neden olmaktadır.²⁷⁴ Kanaatimizce uygulamadaki çelişkinin giderilmesi adına İş Kanunu’nun 61. maddesinde getirilen istisnanın, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 80/c maddesine getirilecek bir düzenleme ile uygulanmasının sağlanması gerekmektedir.

²⁷² Y9HD. , 13.07.2010 tarih, E .2008/33764, K. 2010/23201 sayılı kararı; YGK. , 27.01.2010 tarih, E .2009/9-586, K. 2010/31 sayılı kararı, (www.uyap.gov.tr.)

²⁷³ Kılıçoğlu, Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, s. 1113; Kayhan, s. 144.

²⁷⁴ Tulukçu, s. 371.

g) Yıllık Ücretli İzin Mirasçıya Aktarılma Durumu

1475 sayılı İş Kanunu döneminde yıllık izin ücreti kendisine ödenmeden ölen işçinin bu ücretinin mirasçılara geçip geçmeyeceği hususu düzenlenmediğinden uygulamada sıkıntılara konu olmaktadır.

Yargıtay işçinin ölümü ile iş sözleşmesinin sona ermesi halinde; yıllık izin ücretinin işçinin sahsına sıkı sıkıya bağlı bir hak olması sebebiyle mirasçıya geçmeyeceği görüşündeydi²⁷⁵ Aynı şekilde Alman Hukuku'nda da 12.06.2014 tarihine dek aynı görüş benimsenmişti. Ancak Avrupa Adalet Divanı 12 Haziran 2014 tarihli kararıyla Alman İş Mahkemeleri'nin bu uygulamasını değiştirecek nitelikte bir karar vererek yıllık izin ücretinin mirasçıya geçebilmesinin önünü açmıştır.²⁷⁶

4857 sayılı İş Kanunu döneminde yasada yer bulan 59. madde ile tartışmalar sona ermiştir. İlgili maddede; “İş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.” denilmekle iş sözleşmesinin fesih dışında (geçersizlik, ölüm, belirli süreli sözleşmenin sona ermesi) sona ermesi halinde hak sahiplerine işçinin hak kazanıp kullanamadığı yıllık izin ücretinin ödeneceği düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'na gelen bu düzenleme ile şahsa sıkı sıkıya bağlı bir hak olarak kabul edilen yıllık izin ücreti “mamaleki bir hak” olarak kabul edilmiştir.²⁷⁷

Yargıtay'da vermiş olduğu kararlarında iş sözleşmesinin herhangi bir şekilde sona ermesi halinde yıllık izin ücretinin mirasçılara ödeneceği ve mirasçılar arasında zorunlu dava arkadaşlığı olduğunu kabul etmiştir.

²⁷⁵ Çöğenli, s. 163.

²⁷⁶ Avrupa Adalet Divanı yıllık izin ücretinin mirasçıya geçip geçmeyeceği yönünde Hamm Eyalet İş Mahkemesi'nin başvurusu üzerine bildirmiş olduğu görüşünde; “2003/88 sayılı Yıllık İzin Yönergesi'nin 7. maddesindeki “Üye devletler, her işçinin kullanma ve yararlanma şartları her üye ülkenin yasal düzenlemelerine ve örf ve adetine göre belirlenecek olan en az dört haftalık yıllık ücretli iznini kullanabilmesi için gerekli önlemleri alır. Yıllık ücretli izin hakkı sözleşmenin sona ermesi dışında başka bir finansal ödeme aracıyla ikame edilemez.” düzenlemesinin dar yorumlanmaması gerektiğine vurgu yaparak yıllık ücretli iznin mirasçıya geçmesinin önünü açmıştır. Bkz; Avrupa Adalet Divanı 12.06.2014 tarih, C-118/13 sayılı kararı. (www.alman-hukuku.com)

²⁷⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 324.

SONUÇ

Yıllık ücretli izin hakkı temelini Anayasa'dan alan özünde bir yıllık çalışma süresini dolduran işçinin bedenen ve ruhen dinlenmesi için verilen, ancak bu sürede ekonomik kaygı yaşamaması için işverence peşin yahut avans olarak ücretinin verildiği bir haktır. Nitekim 1982 anayasasının “Dinlenmek çalışanların hakkıdır” şeklinde düzenlenen 50. maddesi ile dinlenme hakkı anayasal bir zemine oturtulmuştur. Ülkemizdeki çalışma koşulları düşünüldüğünde ağır şartlar altında bir yıl boyunca çalışan bedenen yıpranan ve aynı ağır çalışma temposu içinde ruhen yorulan işçinin kıdemi esas alınarak belirli sürelerle dinlendirilmesi işverenler açısından iş kaybı olarak görülse de aslında işçinin veriminin fazlasıyla işe yansımaya yönünde daha lehedir. Çünkü yıllık ücretli izin süresi içinde; ücreti kendisine ödenmiş, ailesi ve sosyal çevresi ile vakit geçirmiş, bedenen ve ruhen dinlenmiş olan işçi izin sonunda daha zinde ve daha verimli olarak işe dönecek böylece üretime daha fazla katkısı olacaktır. Ayrıca yorgunluk ve dalgınlıktan kaynaklanan iş kazalarının da önüne geçilmiş olacaktır.

İşçinin hak ettiği yıllık ücretli izni kullanamadan ölmesi halinde mirasçılarının bu izne tekabül eden ücreti alıp alamayacağı hususu 1475 sayılı yasa döneminde tartışmalara neden olmuştur. Yıllık ücretli izin hakkının şahsa sıkı sıkıya bağlı haklardan olması sebebiyle mirasçıya geçemeyeceği yönündeki görüşlerin aksine 4857 sayılı yasa döneminde 59.madde ile iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde (işçinin ölümü, belli süreli sözleşmelerin sona ermesi, geçersizlik) hak sahiplerine yıllık izin ücretinin ödeneceği düzenlenmiştir. Böylelikle bedenen çalışıp dinlenme hakkının karşılığını alamadan vefat eden işçinin izin ücretinin mirasçılara verilmesi vicdani kanaat açısından daha uygun düşmektedir. Yasa bu düzenlemesiyle şahsa sıkı sıkıya bağlı bir hak olan yıllık ücretli iznin mameleki bir hak olduğunu kabul etmiştir.

Ülkemizde dinlenme hakkının ilk olarak Anayasa ile güvence altına alınması sonrasında kanun ve yönetmeliklerle çerçeve ve yükümlülüklerinin çizilmiş olması kanun koyucunun dinlenme hakkına vermiş olduğu önemi göstermektedir.4857 sayılı İş Kanunu'nda işçiyi koruyucu bir çok lehe düzenleme olmasına rağmen ülkemizde yazık ki yıllık izin konusunda işçiler kendi haklarını korumamaktadırlar.Öyle ki işçiler, yıllık izin konusundaki bilinçsizlikleri ve ücretlerin de düşük olması sebebiyle; yıllık izni bir nevi kıdem tazminatı gibi görmekle iş akdi sona erdiğinde paraya çevrilecek bir araç olarak değerlendirmektedirler.Bu sebeple de bir yıllık hizmet süreleri içinde bir ya da iki gün bazen de hiç yıllık izin kullanmamaktadırlar.İşçilere yıllık izin konusunda bilinç kazandırmak amacıyla, amacına ulaşmış bir yıllık iznin işçinin bedensel ve ruhsal olarak yenileneceği ve bununda ötesinde iş motivasyonu artacağından iş kazalarının önüne geçileceği yönünde seminer eğitimi vermek sorunu çözmeye yardımcı olabilecektir.

Ülkemizde yaşanan ekonomik krizler ve işsizlik oranının yüksek olması zaten çalışma hayatında güçlü olan işverenin konumunu işçi karşısında daha da güçlendirmektedir.İşveren bu şekilde yıllık izinlerinin tamamını ya da bir kısmını işçiye kullandırmamakta yahut izin ücretini ödememektedir.İşsiz kalması halinde gireceği ekonomik sıkıntı sebebiyle işçi işini kaybetme endişesi taşıyarak iş sözleşmesi devam ederken kullanmadığı izinlerini ve izin ücretini talep edememektedir.İş akdi sona erdikten sonra ise yıllık izin, para alacağına dönüştüğünden işçi kullanamadığı yıllık iznin karşılığı ücrete kavuşmakta ancak dinlenme hakkından mahrum kalmaktadır.Bu nedenle kanaatimizce yasal düzenlemeler ile işçinin iş akdi devam ederken yıllık iznin kullanılmasını için işverenlere 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilmiş bulunan idari para cezalarının miktarının daha caydırıcı hale getirilmesi gerekmektedir

4857 sayılı İş Kanunu'nun 58. maddesi ile getirilen yıllık izin süresi için de başka işte çalışma yasağı işçiyi kendisine karşı korumayı amaçlamaktadır. Zira bir çok hükmü ile güçlü olan işveren karşısında zayıf olan işçiyi korumayı amaç edinmiş İş Kanunu ilgili hükmü ile dinlenme hakkının amacına ulaşabilmesi amacıyla izin süresi içinde işçinin başka bir işyerinde çalışmasını yasaklamıştır ve bu yasağın

yaptırımını olarak da işverenin bilgisinin olması halinde izin ücretinin geri alınmasını düzenlenmiştir.Maddenin amacı dinlenme hakkına uygun olmakla beraber yaptırımını kanaatimizce zayıf kalmaktadır.Çünkü her şeyden önce işverenin işçinin izin süresinde başka işte çalışması halinde izin ücretini geri alabilmesi için;işçinin başka işte çalışmasından haberdar olması gerekmektedir.Günümüz koşullarında işyeri ve işletmelerin fazlalığı göz önüne alındığında işverenin her işçisini takip etmesi mümkün görünmemektedir.Doktrinde ağırlıklı olarak kabul edilen ve Yargıtay'ın da kararlarına yansımış olan işçinin yıllık izin süresinde işverene karşı sadakat yükümlülüğüne aykırılık teşkil edecek şekilde rakip bir işyerinde çalışması halinde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahip olacağına dair görüşün,yasaya da yansıtılarak işçinin sadakat yükümlülüğüne aykırı davranıp davranmadığına bakılmaksızın,işçiyi kendine karşı koruyabilmek adına izinde çalışma yasağının ihlali halinde işverene fesih hakkı yaptırımını getirilmelidir.

Ülkemizde ücretlerin düşüklüğü sebebiyle ekonomik sıkıntı yaşayan işçinin yıllık izin kullanmak yerine uygulamada “iznin satılması” olarak adlandırılan bir yola gidilmesinin önüne geçmek adına yine İş Kanunu'nun 53/2. maddesinde yıllık izin hakkından vazgeçilmeyeceği temel ilke olarak düzenlenmiştir. Yıllık izinden vazgeçilmemesine ilişkin temel ilke işçiyi kendisine karşı korumayı amaç edinse de ilgili maddenin tam anlamıyla amacına ulaşması ve dinlenme hakkının yerine getirilmesi için ilk olarak ekonomik koşulların düzeltilmesi gerekmektedir.

Mevzuata göre işçinin yıllık izin ücreti çıplak ücret üzerinden hesaplanmaktadır. Ancak sözleşme ile ya da toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunması hallerinde yıllık izin ücreti giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanabilir.Kanaatimizce işçiyi koruyucu bir çok hüküm barındıran yasal düzenlemelere bir yenisi eklenerek izin ücreti giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanmalıdır. Zira giydirilmiş ücret üzerinden işçiye ödeme yapıldığında çıplak ücret üzerinden yapılana göre daha fazla bir tutar ödenecek ve dinlenme amacı yerine gelmiş olacaktır.

İş Kanunu mevsim ve kampanya işleri ile süreksiz işlerde çalışan işçileri yıllık izin hakkından yararlanmak noktasında muaf tutmuştur. Uygulamada mevsimlik

işlerin değerlendirilmesi noktasında sorunlar ortaya çıkmaktadır. Mevsimlik iş çalışılan dönemi ilgilendirmekte iken uygulamada mevsimlik iş, aralıklı çalışma ile karıştırılabilmekte ve işyeri yıl boyu faal olmasına rağmen belirli dönemlerde aralıklı çalışma yapan işçilerin çalışmaları yıllık izin kapsamında değerlendirilmesi gerekirken bundan muaf tutulabilmektedir. Sorun Yargıtay icthatlarıyla giderilmeye çalışılsa da Yargıtay'ın daireleri arasında farklı kararlar ortaya çıkabildiğinden yasal düzenleme ile hangi işlerin yıllık izin düzenlemesinden muaf tutulacağı ayrıntılı olarak belirlenmelidir.

İş Kanunu'nun yıllık izne ilişkin benimsemiş olduğu temel ilkelerden biri de 56/3. maddesi ile getirilen yıllık iznin bölünmezliği kuralıdır. İş Kanunu'nun 56. maddesinin 3. fıkrasında; 6704 sayılı Yasa ile 14.04.2016 tarihinde yapılan değişiklik öncesinde yıllık iznin bölünmezliği kuralına istisna getirilerek; izin sürelerinin tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebileceği belirtilmiştir. Yapılan değişiklik sonrasında ilgili yasa maddesinden, yıllık iznin "en çok üçe bölünebileceği" ifadesi çıkarılmıştır. Mevcut düzenlemede, yıllık iznin bölünebilmesi için tarafların yani işçi ve işverenin bu hususta anlaşmaları gerekir. Kanaatimizce bu değişiklik yıl içinde farklı nedenlerle üçten fazla kez izne gereksinim duyan işçinin bu gereksinimini karşılama amacıyla yapılmıştır.

Yıllık ücretli izne hak kazanma koşullarında gerekli olan sürenin hesabında İş Kanunu'nun 54. maddesi hükmüne göre aynı işverenin farklı işyerlerinde çalışılan sürelerin birleştirilmesi esastır. Uygulamada işverenler işçileri haklarından yoksun bırakmak adına belirli periyotlarla Sosyal Güvenlik Kurumu'na giriş-çıkış bildirimini yapmakta ve her seferinde de işçinin iş yeri adresini, kendisine ait farklı işyeri gibi göstermektedirler. İşte yasa yıllık ücrete esas hizmeti hesaplarken aynı işverenin farklı işyerlerinde çalışılmış sürelerin birleştirilmesini düzenlerken işverenlerin işçi aleyhine olan bu uygulamasının önüne geçmek istemiştir.

İşçiler yıllık izinlerini İş Kanunu'nun 53/4. maddesi uyarınca; yıllık izne hak kazanma koşulunun olduğu yılı takip eden yılda kullanmalıdır. Ancak hastalık, grev, manevra gibi irade dışı sebeplerle işçi iznini kullanamamış ise izni bir sonraki yıl kullanılmalıdır. Ancak bu zorlayıcı durumların dışında işveren işçinin

yıllık iznini kullanmasını engelleyemez aksi halde İş Kanunu'nun 103. maddesinde öngörülen idari para cezası ile cezalandırılır.İşçi de hak kazandığı hizmet yılında yıllık izne ayrılmalıdır.İşçi bu hakkından vazgeçemeyeceği gibi işverenle de anlaşma yoluna gidemez.Aksi bir düşünce iznin para ile satıldığı izlenimini doğurur ki, işçinin yıllık izne ayrılmasından işveren sorumlu olduğundan dolayı mevcut halde işveren idari para cezası ile cezalandırılacaktır.

İşçinin iznini bulunduğu yerden başka bir yerde geçirmesi halinde bu hususu belgelemesi şartı ile işverenin işçiye dört güne kadar yol izni vermesi şartı İş Kanunu'nun 56. maddesinde düzenlenmiştir.Yıllık ücretli iznin kullanıldığının ispatı işverene aitken yasa burada ispat yükünü ters çevirmiş ve iznin bulunulan yerden başka bir yerde geçirileceğinin ispatını işçiye yüklemiştir.İşçiler işlerini kaybetme korkusu ile zaman zaman yıllık ücretli izinlerini kullanmak konusunda dahi talepkar olamazken yol iznini talep edebilmeleri uygulamada zor görünmektedir.Bu sebeple işçinin hem yıllık izin hem de yol iznini hiçbir engel olmadan kullanabilmesi için işverene karşı yaptırımların daha caydırıcı hale gelmesi gerekmektedir.Ancak işveren yönünden düşünülecek olursa da; yol izni almasına rağmen işçi iznini bulunduğu yerde geçiriyor ise doğruluk ve dürüstlük kuralı ile bağdaşmayan bu halde işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecektir.

İş sözleşmesinin devamı sırasında şahsa sıkı sıkıya bağlı olan ve devredilemeyen yıllık izin hakkı iş sözleşmesinin sona ermesi, ölüm, emeklilik hallerinde para alacağına dönüşür. 1475 sayılı yasa döneminde sadece iş sözleşmesinin feshi halinde yıllık izin ücretinin ödenebileceği düzenlenmiş ancak iş sözleşmesinin fesih dışında bir sebeple sona ermesi halinde uygulamanın ne yönde olacağı hususu düzenlenmemiştir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu ile bu karışıklığın önüne geçilebilmesi için 59. madde düzenlemesinde “iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde “ ibaresi getirilmiştir.

Yıllık iznin amacının tam anlamıyla yerine gelebilmesi için işçinin yıllık izin süresinde ekonomik kaygı içinde olmaması gerekir.Bu yüzden İş Kanunu'nun 57. maddesine göre işçi yıllık izne ayrılmadan evvel işveren izin ücretini peşin veya avans olarak ödemek durumundadır.İlgili yasa izin ücretinin avans olarak ne şekilde

ödeneceğini düzenlememiştir. Kanaatimizce uygulamada herhangi bir karışıklığın çıkmaması için İş Kanunu'na getirilecek bir düzenleme ile bu eksiklik giderilmelidir. Ancak mevcut durumda avans olarak ödemenin ne şekilde yapılacağı noktasında; Borçlar Yasası'nın avansa ilişkin 327. maddesi kıyasen uygulanmak suretiyle, yıllık izne hak kazanan işçinin iznini kullanmadan önce zorunlu ihtiyacı sebebiyle talep etmesi ve işverenin de ekonomik durumunun uygun olması halinde izin ücretinin avans olarak ödeneceği söylenebilir.

Yıllık izin ücretinin borçlusu işverendir. İş yerinin tamamının ya da bir bölümünün devri halinde İş Kanunu'nun 6. maddesine göre yeni işveren iş sözleşmesini tüm hak ve borçlarıyla almış olduğundan yıllık izin ücretinden de sorumludur. İş Kanunu'nun 2/6. maddesine göre; alt işveren ve asıl işveren iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden birlikte sorumludurlar. Yıllık izin ücreti de iş sözleşmesinden doğan bir yükümlülük olduğundan asıl işveren ve alt işveren birlikte sorumludur. Geçici iş ilişkisinde ise, yıllık izin ücretinden ödünç veren işveren sorumludur, zira geçici iş ilişkisinde iş sözleşmesi sona ermeyip sadece işçinin iş görme edimi başka bir işverene verildiğinden ödünç veren işverenin sorumluluğu devam etmektedir.

İşe iade davasının kabulü ile feshin geçersizliği söz konusu olduğundan davanın açılması ile askıya alınan iş sözleşmesi feshin geçersizliğine karar verilmesi ile birlikte kaldığı yerden devam edecektir. Buna rağmen işveren işe başlamak için kendisine başvuran işçiyi başlatmadığı sürenin sonunda iş sözleşmesi feshedilmiş sayılır ve yıllık izin ücreti bu tarihteki ücret esas alınarak hesaplanmalıdır.

İş sözleşmesi devam ederken yıllık ücretli izin hakkı herhangi bir hak düşürücü süreye tabi değildir ve iş sözleşmesi devam ederken zamanaşımı işlemez. Yıllık ücretli izne ilişkin zamanaşımının başlangıç tarihine ilişkin 1475 sayılı yasa döneminde ortaya çıkan görüş ayrılıkları İş Kanunu'nun 59. maddesindeki zamanaşımının iş akdinin sona erdiği tarihte başlayacağına dair düzenleme ile son bulmuştur. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 25.10.2017 tarihi itibarıyla Resmi Gazete'de yayımlanmış ve 3, 11, 12 maddeleri hariç olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir. İlgili yasanın 16. maddesi ile değiştirilen 4857 sayılı İş Kanunu

geçici 8. maddesi hükmüne göre ; “Ek 3. madde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar hakkında uygulanır. İlgili yasanın geçici 8. maddesinin yollama yaptığı “ zamanaşımı süresi” başlıklı Ek 3. madde hükmüne göre ise; “İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun,yıllık izin ücreti zamanaşımı süresi 5 yıldır.” Bu düzenlemeler karşısında yıllık izin alacağıyla fesihle birlikte muaccel hale gelen dönemselsel bir edim olmaması sebebiyle 10 yıllık zamanaşımına tabi olduğuna dair Yargıtay 7. Hukuk Dairesi’nin icthatları da değişecektir.

Hukuk sistemimizde uyuşmazlıkların çözümünde yargı yolu esas olmakla birlikte mahkemelerin iş yükünün ağır olması ve bu sebeple davaların sonuçlanmasının uzun bir süreyi kapsaması alternatif çözüm yollarının ortaya çıkmasını sağlamıştır.Bu alternatif çözüm yollarından olan arabuluculuk müessesesi devletin denetimi altında dava yolu dışında işleyen yargılama dışı yöntemlerdir. 25.10.2017 tarih ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 3. maddesi bir yeniliğe imza atarak; kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurma hususunu dava şartı olarak düzenlemiştir.Yıllık ücretli izin alacağı da niteliği itibarıyla işçilik alacaklarından olduğundan yeni yasal düzenleme gereği yıllık ücretli izin alacağı talebiyle açılan davalardan evvel arabulucuya başvurulması gerekmektedir.Arabulucuya başvurulmaksızın dava açılması halinde doktrinde davacıya arabulucuya başvurusu için süre verilmesi gerektiği yönünde görüşler olsa da HMK’nın 115/2. maddesi gereği davanın usulden reddedilmesi gerekir.Çünkü ilgili yasal düzenleme ile getirilen arabuluculuk müessesesi mahkemelerin iş yükünü azaltma amacı taşımaktadır.Gerçekten uygulamada işçilik alacaklarına ilişkin yargılamalar; tanıklara ulaşılmasında yaşanan sıkıntılar, işçilik alacaklarının hesabı için bilirkişiye tevdi edilen dosyaların bilirkişi azlığı sebebiyle uzun süreler dosyaya dönmemesi sebebiyle uzunca bir zamanda sonuçlanmaktadır. Ancak arabuluculuk müessesesi ile birlikte uzman bilirkişiler eşliğinde işçi ve işveren aynı masa etrafında bir araya gelecek ve işçi uzun yargılama sürecinden muaf olacak şekilde yıllık izin ücreti alacağına kavuşacaktır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Yasası'nın 7/3. maddesi Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na atıf yaparak bu kanundaki, kanun yoluna başvurma süresinin İş Mahkemelerinde verilen kararlarda da uygulanacağını düzenlemiştir. Böylelikle daha önce İş Mahkemeleri'nde 8 gün olan kanun yoluna başvurma süresi yeni yasal düzenleme ile tebliğden itibaren iki haftaya çıkmıştır.Yıllık ücretli izin alacağı için yargı yoluna başvuran işçi yönünden bu sürelerin uzatılmış olması hak arama özgürlüğü çerçevesinde daha lehe olmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu 1475 sayılı yasaya kıyasla daha yenilikçi ve koruyucu hükümler getirirse de Avrupa Birliği şartları düşünüldüğünde ilgili düzenlemeler yetersizdir. Zira Avrupa Birliği'ne tabi ülkelerde yıllık izin süresi minimum 4 hafta olarak uygulanmaktadır. Türkiye'nin de Avrupa Birliği müzakere süreci devam ettiğinden Avrupa Birliği Standartlarına uyum çerçevesinde yıllık iznin amacına uygun şekilde dinlenme süre ve şartlarına ilişkin düzenlemeler getirilmelidir. Ancak bu düzenlemeler getirilirken doğrudan çeviri yapmak yerine ülkemizin şartları ,çalışma koşulları göz önüne alınarak uyumlu hale getirmek daha yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

- AKTAY, Nizamettin / ARICI, Kadir / KAPLAN-SENYEN, E.TUNCAY: İş Hukuku, Ankara 2013.
- AKYİĞİT, Ercan: “Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum, Yıllık İznin İşverence Kısaltımı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Yıl: 2011, S. 30, s. 73-91.
- AKYİĞİT, Ercan: 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, İstanbul 2008.
- AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, Ankara 2014.
- AKYİĞİT, Ercan: Yıllık Ücretli İzin , Ankara 2000.
- ALP, Mehmet Okan :Yıllık Ücretli İzin, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2008.
- ALPAGUT, Gülsevil: İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012.
- ASTARLI, Muhittin /BAYSAL, Ulaş / MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: İş Hukuku, Ankara 2014.
- AYDIN, Ufuk / GÜVEN, Ercan : Bireysel İş Hukuku, Ankara 2010.
- BİNGÖL, Serkan:Yıllık Ücretli İzin, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2011.
- BOZKURT, Argun: İş Yargılaması Usul Hukuku, Ankara 2012.
- CANBOLAT, Talat / CANIKLIOĞLU, Nurşen / ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2015.

- CANIKLIOĞLU, Nursen: İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı Ve İzin Kullandırılmasının Sonuçları, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Cilt 2, İstanbul 2001.
- CENTEL, Tankut / TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, İstanbul 2013.
- ÇEMBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986.
- ÇÖĞENLİ, Taner: Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1983.
- EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2016.
- GEZER KAYSI, Hanife Serap: 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Yıllık Ücretli İzinler,Uygulamaları Ve Hukuki Sonuçları, İstanbul 2017.
- GÜLERSOY, Çelik: Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1964.
- GÜMÜŞ, Mustafa Alper: Borçlar Hukuku Özel Hükümler Cilt 1, İstanbul 2013.
- GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Davaları, Ankara 2016.
- GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2010.
- GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Ankara 2004.
- İNCE, Ergun: “ *Yıllık Ücretli İzin Hesabı Konusundaki Yargıtay Kararına Yönelik Değerlendirme*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2007, S. 7, s. 60.
- İNCE, Ergun: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2011.
- Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler*” ,Çalışma ve Toplum Dergisi, Yıl:2012, S.4, s. 73-98.
- KARACABEY, Kürşat: “*Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar*”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl: 2016, S. 123, s. 451-488.

- KAYA ARIOĞLU, Pınar : 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana 2016, s. 116.
- KAYHAN, Necati: “*Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması*”, Çalışma İlişkileri Dergisi, Yıl: 2010, C.1, S.1.
- KEKEÇ, Elif Kısmet: Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler, Ankara 2011.
- KILIÇOĞLU, İlayda : Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara 2016.
- KILIÇOĞLU, Mustafa : “6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Uyarlı İş Yargılamaları Usulü” Legal Dergisi, Yargıtay Kararları (2010-2011), Mart 2001.
- KURU, Baki / ARSLAN, Ramazan / YILMAZ, Ejder : Medeni Usul Hukuku, Ankara 2013.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1998.
- OCAK, Uğur: Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, Ankara 2016.
- ODAMAN, Serkan/ KARAÇÖP, Eda: “*İş Mahkemeleri Tasarı Taslağında Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk Müessesesi* “ , Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 2016, S. 35, s. 51-65.
- ÖZBEK, Mustafa Serdar: Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Ankara 2009.
- ÖZCAN, Durmuş: İşçilik Alacakları, Ankara 2013.
- ÖZDEMİR, Semih Sırrı : “ *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanun Tasarısı: İngiltere’deki Düzenlemeler İle Karşılaştırmalı Bir İnceleme*”, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2012, S. 2.

- ÖZEN, Cüneyt :Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2012.
- ÖZKARACA,ERCÜMENT: İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008.
- ÖZMUMCU, SEDA : “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Müessesesine Genel Bir Bakış”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. LXXIV, Yıl: 2016, S. 2, s. 807-839.
- ÖZTÜRK, Mehmet Onat : “Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş
- ÖZVERİ Murat : “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları”,Legal İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2007, S.15. , s. 921-943.
- SEVİMLİ, Ahmet : “Yıllık Ücretli İznin Kullandırılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2010, S. 18. s. 40-48.
- SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku, Konya 2014.
- SÜMER, Haluk Hadi:İş Hukuku Uygulaması, Konya 2009.
- SÜZEK,Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2017.
- ŞAHLANAN, Fevzi: “Yıllık Ücretli İzin Hesabında Kıdem Tazminatı Ödenmiş Sürelerin Durumu” , Tekstil İşveren Dergisi, Yıl: Ocak 2008 eki, S.335, s.2.
- ŞAKAR, Müjdat: İctihatlı İş Kanunu Yorumu, İstanbul 2006.
- TAŞMAN, Bilgehan: Bireysel İş Hukuku, Cilt 2, İstanbul 1998.
- TERZİ, Ali Kemal: “İbranamenin Geçerlilik Şartları ve Yıllık İzin Alacağı”, Yaklaşım Dergisi, Yıl:2017, S.300.
- TİRYAKİ, Hamit: “Aynı İşyerinde Tekrar İşe Başlanıldığında Önceki Çalışmaların Yıllık İzin Kıdemine Etkisi”, E-Yaklaşım Dergisi, Yıl:2018, S. 301.

TULUKÇU, Binnur : İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012.

TURAN, Kamil: Ferdi İş Hukuku, Cilt 2, Ankara 1993.

ULUSOY TUNCAL, Özlem: Yıllık Ücretli İzin, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya 2010.

YAVUZ, Nihat: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Ankara 2013, C. 2.

YAVUZ, Nihat: Eser ve Hizmet Sözleşmeleri, Ankara 2011.

