

T.C.

BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞÇİNİN DİNLENME HAKKI

Yüksek Lisans Tezi

NEVSAL EMİROĞLU

Tez Danışmanı: Prof. Dr. AZİZ CAN TUNCAY

İSTANBUL 2014

ÖZET

Dinlenmek; bütün çalışanların ihtiyaç duyduğu sosyal bir haktır. Şahsa sıkı sıkıya bağlı olan bu hak aynı zamanda Anayasal güvence altındadır. Toplam altı bölümden oluşan “Türk İş Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı” başlıklı tez çalışmamızda ulusal mevzuat esas alınarak, işçinin dinlenme hakkı bütün yönleriyle incelenmektedir.

Birinci bölümde; genel olarak dinlenme hakkı kavramı, amacı ve hukuki niteliği açıklanmaktadır. Tez çalışmamızın ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümleri 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki dinlenme hakkına ilişkin düzenlemelere ayrılmıştır.

İkinci bölümde; dinlenmeler başlığı altında ara dinlenmesi, gece dinlenmesi ve sağlık dinlenmesi konuları anlatılacaktır. Üçüncü bölümde; tatiller başlığı altında hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller ele alınacaktır. Dördüncü bölümde ise; yıllık ücretli izin konusu üzerinde detaylı biçimde durulduktan sonra dinlenme amaçlı olmayan izinler ve özel bir uygulama olarak ücretsiz izin meselesi incelenecektir.

Tez çalışmamızın beşinci bölümünde, dinlenme hakkı 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller ile yıllık ücretli izin başlıkları altında değerlendirilecektir.

Son olarak altıncı bölümde ise; dinlenme hakkı 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun yani; Basın İş Kanunu kapsamında ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller, özel sebeplere bağlı ücretli izinler ile yıllık ücretli izin konuları altında anlatılacaktır.

ABSTRACT

To take a rest is a significant social right that is needed by every employee. At the same time, the right to rest which takes place in the scope of personal rights is protected under the constitutional guarantee. This study under the title of “The Right to Rest in Context of Turkish Labour Law” advocates all aspects of the right to rest with regard to the national legislation under six chapters.

The definition, the aim and the legal character of the right to rest are explained under the first chapter. The legal arrangements related to the right to rest in accordance with The Labour Law 4857 is the subject of the second, the third and the fourth chapter of this paper.

The second chapter under the title of rests examines the right to rest for breaks, night works and in the case of taking sick leave. The third part under the title of holidays handles the weekend holiday, the national holiday and general holidays. In the fourth chapter, it is firstly aimed to examine in detail the issue of annual leave. Thereafter, it is focused on leaves that lie beyond the scope of rest and the matter of non-paid leave which is subject of a special application.

The fifth part of the study assesses the right to rest in terms of breaks, weekend holidays, national holidays, general holidays and annual leaves in accordance with The Marital Labour Law 854.

Finally it is analysed under the sixth chapter the right to rest related to breaks, weekend holidays, national holidays, general holidays, paid leaves which are connected with special conditions and paid annual leaves in accordance with The Press Labour Law 5953.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMALAR.....	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK DİNLENME HAKKI

I. DİNLENME HAKKI KAVRAMI.....	3
II. DİNLENME HAKKININ AMACI.....	3
III. DİNLENME HAKKININ HUKUKİ NİTELİĞİ.....	4
IV. DİNLENME, TATİL VE İZİN KAVRAMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	6

İKİNCİ BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA DİNLENME SÜRELERİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

I. ARA DİNLENMESİ.....	8
A. Ara Dinlenmesi Kavramı ve Amacı.....	8
B. Ara Dinlenmesine İlişkin Hükümün Hukuki Niteliği.....	11
C. Ara Dinlenmesine İlişkin Hükümün Uygulanması.....	11
1. Ara Dinlenmesinin Süresi.....	11
2. Ara Dinlenmesinin İşçiler Arasında Nöbetleşe veya Topluca Kullanılması.....	14
3. Ara Dinlenmesinin Aralıksız Biçimde Verilmesi.....	14
4. Ara Dinlenmesinde Serbestlik İlkesi ve Ara Dinlenmesinin Günlük Çalışma Süresinden Sayılmaması.....	15
D. Ara Dinlenmesine İlişkin Hükümün Hukuki Yönden Eleştirisi.....	18
II. GECE DİNLENMESİ.....	20
A. Gece Kavramı.....	20
B. Gece Çalışmalarının Süresi.....	22
C. Gece Çalıştırma Yasağı ve Sınırlamaları.....	22
D. Postalar Halinde Çalışmadaki Sınırlamalar.....	23
E. Gece Çalıştırma Yasağına Aykırılık.....	25
III. SAĞLIK DİNLENMESİ.....	25

A. Sağlık Dinlenmesi Kavramı.....	25
B. Sağlık Dinlenmesinin Uygulanması.....	26
C. Sağlık Dinlenmesinde Ücret Hususu.....	26

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA TATİLLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

I. HAFTA TATİLİ.....	28
A. Hafta Tatili Kavramı ve Amacı.....	28
B. Hafta Tatili İstenebilmesinin Koşulları.....	30
1. Hafta Tatili Kapsamına Giren Bir İşyerinin Bulunması.....	30
2. Tatilden Önceki İş Günlerinde Çalışma veya Çalışmış Sayılma.....	31
C. Hafta Tatilinde İşçinin Hakları.....	32
1. Hafta Tatilinde İşçinin Dinlenme Hakkı.....	32
2. İşçinin Hafta Tatili Ücreti İsteme Hakkı.....	34
a. Hafta Tatili Ücretinin Miktarı.....	34
b. Hafta Tatili Ücretinin Hesaplanması.....	35
c. Hafta Tatilinin Ulusal Bayram veya Genel Tatil Günlerine Rastlaması Durumunda Ücret.....	36
d. Hafta Tatilinde İşçinin Çalıştırılması Durumunda Ücretin Belirlenmesi.....	37
e. Hafta Tatilinin Hafta Arasında Yapılması Durumunda Ücret.....	38
f. Hafta Tatili Ücretinin İşçiye Ödenmemesinin Sonuçları.....	38
II. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER.....	39
A. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kavramı ve Amacı.....	39
B. Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde Çalışma Düzeni.....	41
C. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti.....	43
1. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretinin Miktarı.....	43
2. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gününün Hafta Tatili Gününe veya Çalışılmayan Cumartesi Gününe Rastlaması.....	45

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA İZİNLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

I. YILLIK ÜCRETLİ İZİN.....	47
A. Yıllık Ücretli İzin Kavramı ve Unsurları.....	47
B. Yıllık Ücretli İznin Amacı.....	49

1. İşçinin Sağlığının Korunması.....	49
2. Toplumun Menfaatinin Korunması.....	50
C. Yıllık Ücretli İznin Hukuki Niteliği ve Emredici Yapısı.....	50
D. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanmanın Şartları.....	52
1. İşçinin, İşin ve İşyerinin İş Kanunu'na Tabi Olması.....	52
2. İşçinin Bir Yıldır Çalışıyor Olması.....	54
a. Fiilen Çalışılan Süreler.....	54
b. Çalışılmış Gibi Sayılan Süreler.....	56
3. Bir Yıllık Çalışmanın Aynı İşverenin Aynı veya Farklı İşyerlerinde Geçirilmesi.....	63
4. İşin Mevsimlik veya Kampanya İşlerinden Olmaması.....	64
E. Yıllık Ücretli İzin Süreleri.....	66
1. Asgari Yıllık Ücretli İzin Süreleri.....	66
2. Yıllık Ücretli İzin Süresine Mahsup Edilemeyen Süreler.....	68
3. Yıllık Ücretli İzin Süresinden Sayılmayan Süreler.....	69
F. Yıllık Ücretli İznin Kullanımı.....	70
1. Yıllık Ücretli İznin Gelecek Hizmet Yılı İçinde Kullanılması.....	70
2. Yıllık Ücretli İznin Kullanma Zamanının Belirlenmesi.....	71
3. Toplu İzin Uygulaması.....	73
4. Yıllık Ücretli İznin Bölünmeden Kullanılması.....	74
5. Yıllık Ücretli İzinde Çalışma Yasağı.....	74
6. Ücretsiz Yol İzni.....	75
G. Yıllık İzin Ücreti.....	76
1. Yıllık İzin Ücretinin Ödenme Zamanı.....	76
2. Yıllık İzin Ücretinin Hesaplanması.....	76
3. İşyerinin Devri Halinde Yıllık İzin Ücreti.....	77
4. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Halinde Yıllık İzin Ücreti.....	78
5. Yıllık İzin Ücretinin Ödendiğinin İspatı.....	80
6. Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı.....	81
7. Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi.....	82
8. Yıllık İzin Ücretinin Mirasçıya Geçmesi.....	83
II. DİNLENME AMAÇLI OLMAYAN İZİNLER.....	84
A. Süt İzni.....	84
B. Evlilik İzni.....	85
C. Ölüm İzni.....	85
D. Mazeret İzni.....	86
E. Yeni İş Arama İzni.....	86

III. ÜCRETSİZ İZİN.....	88
A. Ücretsiz İzin Kavramı ve Amacı.....	88
B. Özel Bir Uygulama Olarak Ücretsiz İzin.....	89
C. Ücretsiz İzinden Etkilenen Faktörler.....	91
1. Ücretsiz İznin İş Görme ve Ücret Ödeme Borçlarına Etkisi.....	91
2. Ücretsiz İznin İşverenin Gözetme ve İşçinin Sadakat Borcuna Etkisi.....	92
3. Ücretsiz İznin Fesih Hakkına Etkisi.....	93
4. Ücretsiz İznin İşçinin Kıdemine Etkisi.....	93
D. Ücretsiz İznin Sona Ermesi.....	94
E. Doğum Yapan İşçinin Ücretsiz İzin Hakkı.....	95

BEŞİNCİ BÖLÜM

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU'NDA DİNLENME HAKKINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

I. ARA DİNLENMESİ.....	96
II. HAFTA TATİLİ.....	98
A. Liman Hizmeti ve Şehir Hattı Gemilerinde Çalışanlar.....	98
B. Kısa, Yakın ve Uzak Sefer Yapan Gemilerde Çalışanlar.....	100
C. Çalışılmış Gibi Sayılan Günler.....	100
III. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER.....	101
IV. YILLIK ÜCRETİ İZİN.....	101
A. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşulları.....	101
1. Deniz İş Kanunu'na Tabi Bir İş Sözleşmesinin Olması.....	101
2. Bekleme Süresinin Gerçekleşmesi.....	102
B. Yıllık Ücretli İzin Süreleri.....	103
C. Yıllık Ücretli İznin Kullanımı.....	105
D. Yıllık İzin Ücreti.....	106

ALTINCI BÖLÜM

5953 SAYILI BASIN MESLEĞİNDE ÇALIŞANLARLA ÇALIŞTIRANLAR ARASINDAKİ MÜNASEBETLERİN TANZİMİ HAKKINDA KANUN'DA DİNLENME HAKKINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

I. ARA DİNLENMESİ.....	109
II. HAFTA TATİLİ.....	110
III. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER.....	111

IV. ÖZEL SEBEPLERE BAĞLI ÜCRETLİ İZİNLER.....	112
V. YILLIK ÜCRETLİ İZİN.....	112
A. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşulları.....	112
1. Basın İş Kanunu'na Tabi Bir İş Sözleşmesinin Olması.....	112
2. Bekleme Süresinin Gerçekleşmesi.....	113
B. Yıllık Ücretli İzin Süreleri.....	114
C. Yıllık Ücretli İznin Kullanılması.....	115
D. Yıllık İzin Ücreti.....	117
SONUÇ.....	119
KAYNAKÇA.....	121

KISALTMALAR

AY	:Anayasa
AYM	:Anayasa Mahkemesi
b.	:Bent
bkz.	:Bakınız
CD	:Ceza Dairesi
E.	:Esas
f.	:Fıkra
HD	:Hukuk Dairesi
HGK	:Hukuk Genel Kurulu
ILO	:International Labour Organization
İşK	:İş Kanunu
K.	:Karar
m.	:Madde
s.	:Sayfa
T.	:Tarih
TMK	:Türk Medeni Kanunu
TBK	:Türk Borçlar Kanunu
TÜHİS	:Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
vb	:ve benzeri
vd	:ve devamı
Y.	:Yargıtay
YÜİ	:Yıllık Ücretli İzin

GİRİŞ

Dinlenme hakkı; sürekli ve bağımlı biçimde çalışan işçide iş görme sonucunda meydana gelen fiziksel ve ruhsal birtakım olumsuzlukları ortadan kaldırmak için öngörölmüş, Anayasal çerçeveye korunan sosyal bir haktır. İşçinin temel ve insani ihtiyaçlarını karşılamadan yani; iş görme edimine hiç ara vermeden devamlı şekilde çalışması zaten hayatın olağan akışına da aykırıdır. İşçinin kendisine, ailesine ve sosyal çevresine zaman ayırabilmesi; bedensel ve ruhsal sağlığını koruyabilmesi ve kişiliğini geliştirebilmesi açısından da dinlenme hakkına ihtiyacı vardır.

Sürekli ve bağımlı çalışmanın işçinin bünyesinde yarattığı olumsuz sonuçların önüne geçmek adına işçinin sağlığını doğrudan etkileyen çalışma ve dinlenme sürelerinin emredici hukuk normlarıyla insan onuruna yaraşır düzeyde düzenlenmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu aynı zamanda sosyal devlet olmanın da bir gereğidir. İşçinin sağlıklı ve verimli bir çalışma gerçekleştirebilmesi için de çalışma sürelerinin düzenlenip, sınırlandırılması gerekir.

Günlük, haftalık ve yıllık yapılan çalışmaların bir karşılığı olarak işçilere günlük, haftalık ve yıllık dinlenmelerinin de sağlanması gerekmektedir. Aksi halde işçinin genel olarak bedensel ve ruhsal iyilik hali bozulacaktır. Böylelikle, işçinin çalışma şevki kırılacak, konsantrasyonu düşecek, iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalma riski artacaktır.

Dinlenme hakkı sonucunda serbest zaman imkanına kavuşan işçi bu sayede ekonomik ve sosyal açıdan birtakım aktiviteler yapmak için de fırsat sahibi olmaktadır. Bu durumdan ülke ekonomisi de olumlu etkilenmektedir. Dinlenme hakkı, işçinin bedensel ve ruhsal sağlığına, özel yaşantısına yarar sağladığı gibi sosyal manada toplum yararına da hizmet etmektedir. Çünkü dolaylı yoldan dinlenme hakkı sayesinde ülke ekonomisinin kalkınmakta ve toplumun refah seviyesi yükselmektedir.

“Türk İş Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı” başlıklı tez çalışmamızda 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun yani; Basın İş Kanunu açısından işçinin dinlenme hakkı anlatılacaktır. İşçinin dinlenme hakkında dinlenmeler, tatiller ve izinler olmak üzere üç temel ayrıma gidilecektir. Bu kavramlar temelde işçinin dinlenme amacına hizmet etmekle birlikte kendi aralarında küçük farklılıklar içermektedir.

Nitekim tez çalışmamızın birinci bölümde de dinlenme hakkına ilişkin bu kavramlar ile dinlenme hakkının amacı ve hukuki niteliği üzerinde durulacaktır.

İkinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerde 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca işçinin dinlenme hakkı anlatılacaktır. İkinci bölümde dinlenme süreleri; ara dinlenmesi, gece dinlenmesi ve sağlık dinlenmesi olmak üzere üç ayrı başlık altında incelenecektir. Üçüncü bölümde hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller anlatılarak tatil kavramı üzerinde durulacaktır. Dördüncü bölümde izinler meselesi etraflıca incelenecektir. Yıllık ücretli izin, dinlenme amaçlı olmayan izinler ve özel bir uygulama olarak ücretsiz izin konuları ele alınacaktır.

Beşinci bölümde 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda dinlenme hakkına ilişkin düzenlemeler işlenecektir. Altıncı bölümde ise 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun yani; Basın İş Kanunu'nda dinlenme hakkına ilişkin düzenlemeler anlatılacaktır. Böylelikle toplamda altı bölümden oluşan "Türk İş Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı" konulu tez çalışmamız tamamlanmış olacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK DİNLENME HAKKI

I. DİNLENME HAKKI KAVRAMI

Modern iş hukukunun doğuşunda en büyük etken işçilerin korunması gerekliliğidir. İşçinin korunmasının sağlanması aynı zamanda sosyal devlet olma ilkesinin bir getirisidir. İş ilişkisi çerçevesinde sürekli biçimde işverenine bağımlı biçimde çalışan işçinin bu iş ilişkisinde zayıf taraf olduğu aşikardır. Zayıf tarafın korunması aynı zamanda kamu düzeninin sağlanmasına da hizmet eder.

İşçinin korunması açısından sadece ekonomik yönden korunması yeterli değildir. İşçinin vücut bütünlüğünün, ruhsal ve bedensel sağlığının ve hatta kanaatimizce ailevi ve sosyal ilişkileri ile özel hayatının da çalışma hayatından kaynaklanan her türlü olumsuz koşullardan korunmasıyla ancak tam bir koruma sağlanabilir. İşte işçinin bu tam kapasiteyle korunma ihtiyacının neticesinde de dinlenme hakkı doğmuştur.

İş sözleşmesiyle çalışmayı üstlenen işçinin yaptığı işte sürekli biçimde hiç ara vermeden çalışması beklenemez. Çalışma sebebiyle yorulan işçiyi hem bedensel hem de ruhsal açıdan dinlendirmek gerekmektedir. Nitekim dinlenme hakkı da bedensel ve ruhsal bakımdan iş görmesi sebebiyle yorulan işçiye dinlenmesi amacıyla serbest zaman tanınmasını ifade eder¹.

Dinlenme hakkının amacına ulaşabilmesi için çalışma sürelerinin düzenlenip, belirli aralıklara bölünmesi şarttır. Bu nedenle, birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de çalışma süreleri düzenlenerek günlük, haftalık ve yıllık şeklinde dinlenme sürelerine bölünmüştür².

II. DİNLENME HAKKININ AMACI

Dinlenme hakkının asıl ve en önemli amacı; işçileri çalışma hayatının getirdiği olumsuz koşullardan korumaktır. Buradaki asıl mesele işçinin iş görmesi nedeniyle meydana

¹ AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, 10. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014, s. 339; ANDAÇ, Faruk: İş Hukuku, Türk Çalışma Hukuku Uygulaması, 2. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2008, s. 132.

² EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT, Savaş/ ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 5. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, s. 291.

gelebilecek bedensel ve ruhsal açıdan birtakım yorgunlukların giderilebilmesidir. Dinlenme hakkının bu amacının gerçekleşebilmesi için de işçiye tanınan dinlenme sürelerinin insani ihtiyaçları karşılayabilecek niteliklerde olması elzemdir³.

Dinlenme hakkı işçinin bedensel ve ruhsal sağlığı ile özel hayatını korumayı amaçladığı gibi bu sayede işgücünde yenilenme, tazelik ve devamlılık gerçekleşeceğinden dolayı biçimde işverenlerin ve ülkenin ekonomik menfaatlerinin de korunması sağlanmaktadır⁴. Bu durum kanaatimizce dinlenme hakkının yan amacı olarak kabul edilebilir.

Anayasal koruma altında sosyal bir hak olan dinlenme hakkının, çalışma hakkı kapsamında mutlak suretle karşılanması gerekmektedir⁵. Dinlenme süreleri, çalışma sürelerinden bağımsız düşünülemez. Çalışma sürelerindeki artış veya azalma, dinlenme sürelerinin uzunluğu ve şartlarındaki değişiklikler, işgücünün kullanımına bağlı olarak işçinin sağlık durumunu ve işteki verimliliğini etkilemektedir⁶. Dinlenme hakkının sonucunda yeteri kadar dinlenen işçinin iş kazasına sebebiyet vermesi veya meslek hastalığına yakalanması riskleri de azalmaktadır. Böylelikle dinlenme hakkına ek bir amaç olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını da katabiliriz⁷.

III. DİNLENME HAKKININ HUKUKİ NİTELİĞİ

Dinlenme hakkı, Anayasal kurullarla güvence altına alınmış sosyal bir haktır. Sosyal haklar, sosyal devleti temin etmenin araçlarıdır⁸. “*Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı*” başlıklı AY m. 50 f. 3’te dinlenmenin bütün çalışanların hakkı olduğu vurgulanmıştır. AY m. 50 f. 4’te ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartlarının kanunla düzenleneceği gösterilerek, dinlenme sürelerine ilişkin temel düzenleme getirilmiştir⁹.

³ KESKİN, Özlem: Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme ve Tatil Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008, www.tez.yok.gov.tr, Erişim Tarihi: 24.05.2014, s. 5.

⁴ KÖSEOĞLU, Ali Cengiz: Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı ve Özellikle Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1997, s. 6.

⁵ ANDAÇ, s. 12- 13.

⁶ KÖSEOĞLU, Ali Cengiz/ KABÜL, Sibel: Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Sarper Süzek’e Armağan, Cilt I, 1. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 970 vd.

⁷ TULUKÇU, N. Binnur: İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, 1. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s. 20.

⁸ ANDAÇ, s. 11- 12.

⁹ SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 10. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, s. 814; TULUKÇU, s. 10.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Türkiye tarafından da onaylanmış Sınai Müesseselerde Hafta Tatili Yapılması Hakkında 14 Sayılı Sözleşme ile hafta tatili güvence altına alınmıştır¹⁰.

AYM dinlenme hakkına ilişkin hafta tatili konusunda verdiği eski tarihli bir kararında; *“Bir hafta olağan biçimde çalışıp yorulan kimsenin hafta sonunda dinlenmesi onun insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış düzenine erişmesi için bugünkü uygarlık dünyasında vazgeçilmez bir koşul sayılmaktadır. İnsanca yaşamının gerekli koşullarından birisi de olağan biçimde çalışan işçinin hafta sonu dinlenmesidir.”* şeklinde hüküm kurarak, dinlenme hakkının önemine vurgu yapmaktadır¹¹.

AY m. 50 f. 4'te hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin günleri dinlenme hakkı kapsamında Anayasal güvence altına alınmıştır. AY m. 50 f. 4'te ara dinlenmesi açıkça zikredilmemiştir. Bu durum AY'nin sadece genel ilkelere yer veren, ayrıntılara girmeden temel esasları belirleyen üslubunun bir sonucudur. Ara dinlenmesi de elbette ki dinlenme hakkı kapsamında bütün çalışanların hakkıdır. Bunun aksi kesinlikle düşünülemez¹².

Dinlenme hakkı, AY m. 50 f. 3 ve 4'teki genel ve soyut kurallarla koruma altına alınmış, ayrıntılı düzenlemelerin oluşturulması ise kanun koyucuya bırakılmıştır¹³. Özellikle 4857 sayılı İşK'da işçinin dinlenme hakkına ilişkin ileride değineceğimiz ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır.

Dinlenme hakkı iş sözleşmesinin taraflarına ek olarak; işçilerin ailelerini ve sosyal yaşam çevrelerini de etkilediği için esasen bütün toplumun huzurunu ilgilendiren bir sosyal haktır¹⁴.

¹⁰ Detaylı bilgi için bkz. TULUKÇU, s. 49- 51.

¹¹ AYM, T. 13.07.1977, E. 132, K. 65, 27.04.1972 tarih ve 14171 sayılı Resmi Gazete, www.resmigazete.gov.tr, Erişim Tarihi: 09.08.2014.

¹² DEMİR, Fevzi: Sorularla Bireysel İş Hukuku, Cilt I, 1. Bası, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 2006, s. 306.

¹³ DEMİR, s. 306; SÜZEK, s. 814.

¹⁴ TULUKÇU, s. 18.

IV. DİNLENME, TATİL VE İZİN KAVRAMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Hukuki düzenlemelerde dinlenme hakkının dinlenme, tatil ve izin olmak üzere üç ayrı başlık altında toplandığı görülmektedir. Bu kavramların hepsi de işçinin dinlenme amacına hizmet etmekle beraber, kendi içlerinde küçük farklılıklar içermektedir.

Bu kavramların sözlükteki anlamlarına bakacak olursak, dinlenmenin tanımı; *“dinlenmek fiili, yorgunluk gidermek, istirahat etmek, teneffüs etmek ve rahatlamak”* şeklindedir¹⁵. İzin ise; *“bir şeyin yapılabilmesi maksadıyla verilen veya alınan serbestlik, müsaade, icazet, cevaz vb”* ile dinlenmek maksadıyla işten belirli bir süre ayrılmayı ifade eder¹⁶. Son olarak tatil ise; *“faaliyete, çalışmaya belirli bir süre ara verme”* ile *“iş durdurma, işi geçici olarak bırakma”* manasına gelmektedir¹⁷.

İş hukukunda dinlenme, izin ve tatillerin hepsi ileride detaylı olarak değineceğimiz üzere kanunlarla düzenlenmiştir. Dinlenme kısa süreli olmakta ve ücretsiz şekilde verilmektedir. İzin ve tatil süreleri genellikle dinlenme sürelerine oranla daha uzun sürmektedir. Tatil süreleri kural olarak ücrete tabidir. İzinler ise türüne göre ücretli veya ücretsiz şekilde olabilir¹⁸.

Tatil ve ücretli izinlerin bu şekilde düzenlenmesinin temel amacı; işçinin dinlendiği dönemde tıpkı çalıştığı dönemdeki gibi ücret almasını sağlayarak, maddi anlamda hiçbir kaygı taşımadan, mutlu ve rahat biçimde bu dönemini geçirmesini sağlamaktır¹⁹. Dinlenme döneminde ücret alamaması durumunda işçi, geçinmek ve bu kazanç kaybını gidermek gibi kaygılarla çalışmaya devam edecek ve hatta kendini mevcut çalışmakta olduğu işten başka bir iş aramaya sevk edecektir. Böyle bir olasılık dinlenme hakkının verilmiş amacıyla hiçbir suretle bağdaşmaz²⁰.

Nitekim AY m. 50 f. 4’te de hafta tatilinin, bayram tatilinin ve yıllık izin ücretli olacağı vurgulanmaktadır. Böylelikle hafta tatilinin, ulusal bayram ve genel tatiller ile yıllık ücretli izin ücretli şekilde olacağı hususu Anayasal bir açıklığa kavuşmuştur. İşçilerin

¹⁵ DOĞAN, Mehmet: Büyük Türkçe Sözlük, 21. Bası, Pınar Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 390.

¹⁶ DOĞAN, s. 833.

¹⁷ DOĞAN, s. 1585.

¹⁸ KESKİN, s. 6.

¹⁹ NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 4. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 674.

²⁰ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 292.

korunması amacıyla hem dinlenmeye hem de ücrete ilişkin bu hayati meselenin düzenlenmesi sadece kanun düzeyinde bırakılmamış ve konuya anayasal bir güvence getirilmiştir.

AY m. 50 f. 4'te sayılan ücretli hafta tatili, bayram tatili ve yıllık izin haricinde AY m. 55 f. 1 uyarınca ücret emeğin karşılığıdır. Dolayısıyla; hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller ile yıllık ücretli izin haricinde işverenin çalışmayan işçiye kural olarak bir ödeme yapma zorunluluğu bulunmamaktadır²¹.

²¹ Y. 9. HD, T. 19.10.1999, E. 16029, K. 15954, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 09.08.2014.

İKİNCİ BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA DİNLENME SÜRELERİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

I. ARA DİNLENMESİ

A. Ara Dinlenmesi Kavramı ve Amacı

İş sözleşmesinden kaynaklı iş görme borcunun ifası sırasında işçi kesintisiz biçimde fiil veya davranışlarla sürekli olarak bir uyma yükümlülüğü altında kalabilir. Bu durum işçinin kişiliğinin, fiziki yapısının ve ruhsal durumunun her türlü iş kazası ve meslek hastalığından korunması zorunluluğunun yanı sıra aynı zamanda yaptığı işte devamlı çalışması yüzünden işçinin bünyesinde meydana gelebilecek yorgunluk, bitkinlik, stres, dikkat dağınıklığı, açlık, susuzluk vb doğal ihtiyaçlarının giderilememesi durumundan da korunması gerekliliğini açığa çıkarır²². İşçinin bu saymış olduğumuz tabii ihtiyaçlarını gidermesi, iş kazası, meslek hastalığı vb risklerden korunması amacıyla çalışma sürelerinin düzenlenerek belirli saatlerle kısıtlanıp, bölünmesi lazımdır ki işçi bu aralarda ihtiyaçlarını giderebilmeli ve kesintisiz çalışmanın yol açacağı bedeni ve manevi olumsuz etkileri dinlenerek engelleyebilmelidir. Özetle; işçiye günlük çalışma süresi bölünüp, ara dinlenmesi sağlanarak işçinin yeme, içme, tuvalet, dinlenme vb ihtiyaçlarını karşılaması ve yukarıda değindiğimiz diğer amaçlar nedeniyle bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ara dinlenmesinin işçiye sağlanmasıyla korunan menfaat yalnızca işçinin menfaati değildir. Verimli ve kaliteli üretimin temini, mevcut işgücünün korunması ve ıslahı, ağır çalışma koşullarında çalıştırılan işçilerin erken yaşta yıpranmasının önüne geçilmesi vb

²² AKTAY, A. Nizamettin/ ARICI, Kadir/ SENYEN KAPLAN, E. Tuncay: İş Hukuku, 6. Bası, Gazi Yayınevi, Ankara, 2013, s. 260; AKYILDIZ, Hüseyin/ KORKMAZ, Adem: İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku, 2. Bası, Alter Yayıncılık, Ankara, 2010, s. 94; KARACAN, Esin: İş Hukuku, 2. Bası, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 2011, s. 105; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL Ulaş: İş Hukuku, 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, s. 1295; ŞAKAR, Müjdat: Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, 6. Bası, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2011 (Yorum), s. 736; ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması, 9. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011 (İş), s. 117; SÜZEK, s. 814; ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 6. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, s. 70; TULUKÇU, s. 180; TUNCAY, A. Can: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, 1. Bası, Ankara, 2013, s. 92.

faidalarıyla aynı zamanda dolaylı olarak toplumun ve işverenlerin menfaati de bu yolla koruma altına alınmaktadır²³.

Ara dinlenmesi esas olarak ileride detaylı şekilde işleyeceğimiz İşK m. 68'de düzenlenmekle birlikte; 06.04.2004 tarih ve 2445 sayılı İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m. 3 f. 2'de de işçinin 24 saatinin içinden kesintisiz biçimde 12 saatlik bir sürenin dinlenmeye ayrılacağı düzenlenmiştir. Bu sürenin dışında kalan çalışma süresine de yine işçinin korunması amacıyla bizzat kanun koyucu İşK m. 63 f. 2, Basın İşK Ek m. 1 ve Deniz İşK m. 26'da görüldüğü üzere üst limit getirmiştir.

Örneğin; İşK m. 63 f. 2 uyarınca iş bu kanuna tabi olan ve tam süreli çalışan bir işçinin günlük azami çalışma süresi 11 saati geçemez. Yukarıda da belirttiğimiz üzere işçinin hem bedeni ve manevi hem de işin insani boyutu itibariyle işçinin bu süreyi aralıksız biçimde çalışarak geçirmesi mümkün değildir. Bu nedenle işçilere günlük çalışma sürelerinin içinde yemek yemek, su içmek, tuvalete gitmek, dinlenmek vb doğal ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için bir diğer adı da günlük dinlenme²⁴ olan ara dinlenmesinin verilmesi zorunluluğu doğmaktadır²⁵. Ancak çalışılmadan geçirilen bu sürelerin İşK m. 68 f. 5'teki açık hüküm sebebiyle günlük çalışma süresinden sayılmayacağı için iş süresine dahil edilerek işveren tarafından ücretinin işçiye ödenmesi işverenin rızası dışında mümkün değildir²⁶. Özetle; işçiye günlük çalışma süresi içinde dinlenmesi ve doğal ihtiyaçlarını karşılaması için tanınması gereken ve İşK m. 68 f. 5 uyarınca iş süresinden sayılmayan boş zamana ara dinlenmesi denilmektedir.

28.04.2004 tarihli Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği m. 10 f. 1 *“4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesinde belirtilen ara dinlenmeleri hakkındaki hükümler saklı kalmak koşuluyla, işyerinde yürütülen asıl işin bitmesinden sonra hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçilerin, bu işlere başlamadan önce yarım saatten az olmamak üzere dinlenmeleri zorunludur. Ancak, işçilerin bu dinlenme haklarını kullanmaları, asıl işin bitmesinden sonra böyle bir çalışma aralığı bırakılmasının herhangi bir teknik sakınca doğurmaması koşuluna bağlıdır.”* ve m. 10 f. 2'de *“Sözü edilen*

²³ TULUKÇU, s. 181.

²⁴ Bkz. AKYİĞİT, s. 339.

²⁵ DEMİRCİOĞLU, A. Murat/ CENTEL, Tankut: İş Hukuku, 17. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 127; ERDOĞAN, Gürbüz: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 8. Bası, Detay Yayıncılık, Ankara, 2014, s. 79; KESKİN, s. 8; SÜZEK, s. 814; TUNÇOMAĞ, Kenan/ CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 6. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 165.

²⁶ AKYİĞİT, s. 340; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL, s. 128.

dinlenmeler, çalışma süresinden sayılmaz.” denilerek benzer bir dinlenme zorunluluğu düzenlemesine yer verilmektedir.

06.04.2004 tarihli Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği m. 7 f. 1 “*İşçilere 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesindeki esaslara uygun olarak ara dinlenmesi verilir.*” ve m. 7 f. 2 “*Hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçilerin ara dinlenmeleri, genel olarak duraklama yerlerinde verilir. Kalkış-varış yerleri arasında duraklama yeri bulunmayan veya duraklama yerleri bulunmakla birlikte işin niteliğinin gereği olarak bu yerlerde ara dinlenmesi verilemeyen durumlarda ara dinlenmesi taşıt içerisinde verilir.*” şeklinde ara dinlenmesi hususunu düzenlemiştir.

03.03.2004 tarihli Konut Kapıcıları Yönetmeliği m. 7 f. 1 “*Çalışma süresi genel olarak haftalık 45 saattir. Bu süre çalışma biçimine göre sözleşme ile azaltılabilir. Ayrıca, İş Kanununun 63 üncü maddesindeki süreyi aksatmamak koşuluyla yoğunlaştırılmış çalışma ilişkisi de kurulabilir. Çalışma süresi, kapıcının işte geçirdiği zamandır. Kapıcı konutu tahsis edilmiş işyerinde çalışma biçimine göre günlük çalışma süresi en çok dörde bölünebilir. Ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmaz.*” ve m. 7 f. 2 “*Çalışma saatleri, yaz ve kış saat uygulamaları ve iklim şartları dikkate alınarak düzenlenebilir.*” ifadesiyle çalışma sürelerini ve ara dinlenmesini düzenlemektedir.

07.04.2004 tarihli Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik m. 10 ise “*Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesindeki esaslar uyarınca ara dinlenmesi verilir. İşin niteliği, bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyorsa, bu dinlenme, işçilere, gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak İş Kanunu ve bu Yönetmelikteki esaslara göre verilir.*” düzenlemesiyle ara dinlenmesine değinmektedir.

Ara dinlenmesinin işçinin fiziki ve manevi ihtiyaçları açısından vazgeçilmez bir hak olduğu ve işçinin günlük çalışma süresi içinde ara dinlenmesi yapmadan çalışmasının mümkün olmadığı Yargıtay kararlarıyla da sabittir²⁷.

²⁷ Örnek olarak bkz. Y. 9. HD, T. 18.11.1996, E. 12719, K. 21294: Tekstil İşveren Dergisi, Ocak 1997, Sayı 207, s. 20 ve Y. HGK T. 14.10.1992, E. 385, K. 577: Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz- Ağustos 1993, s. 43- 44.

B. Ara Dinlenmesine İlişkin Hükümün Hukuki Niteliği

Ara dinlenmesi sürelerinin düzenlendiği İşK m. 68 f. 1 hükmü nispi emredici niteliktedir. Nitekim İşK m. 68 f. 2'de; İşK m. 68 f. 1'de belirtilen ara dinlenmesi sürelerinin asgari süreler olduğu açık biçimde vurgulanmaktadır. Asgari olan bu ara dinlenmesi sürelerinin bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine uzatılması mümkünken; yine aynı yollarla ara dinlenme sürelerinin işçinin aleyhine kısaltılması olanaksızdır²⁸. Özetle; ara dinlenmesinin uzunluğuna dair bu hüküm sadece işçi yararına değiştirilebilen nispi emredici bir hükümdür.

İş hukukunun işçiyi koruma amacı dikkate alınarak, sözleşmelerle işçinin onayı alınsa da İşK m. 68 f. 1'de belirtilen asgari ara dinlenme sürelerinin altında kalan süreler, İşK m. 68 f. 2'nin atfıyla hükmün nispi emredici yapısı göz önünde bulundurularak geçersiz kabul edilmelidir²⁹.

İşK'da günlük çalışma sürelerine göre belirlenen asgari ara dinlenme sürelerinden daha kısa sürelerin bireysel iş veya toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılmayacağı; kanunda öngörülen asgari ara dinlenme sürelerini kısaltan veya tamamen ortadan kaldıran her türlü kayıt ve sözleşmelerin geçersiz sayılacağı hususunda Yargıtay da aynı görüştedir³⁰.

C. Ara Dinlenmesine İlişkin Hükümün Uygulanması

1.Ara Dinlenmesinin Süresi

İşK m. 68 f. 1 günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere ara dinlenmesi verileceğini düzenlemiştir. Yine İşK m. 68 f. 1 uyarınca;

a) 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,

b) 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat,

²⁸ AKTAY/ ARICI/ SENYEN KAPLAN, s. 261; ANDAÇ, s. 128- 129; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 25. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 396; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL, s. 127; NARMANLIOĞLU, s. 670; SÜZEK, s. 814; ŞAKAR, s. 70; TULUKÇU, s. 185; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 165.

²⁹ DEMİRCİOĞLU/ CENTEL, s. 127; TULUKÇU, s. 185; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 165.

³⁰ Bkz. Y. 9. HD, T. 06.07.1992, E. 7510, K. 4911, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 09.07.2014.

c) 7,5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat, ara dinlenmesi verilmesi öngörülerek ara dinlenme süreleri günlük çalışma sürelerine göre belirlenmektedir.

Ayrıca İşK m. 104 f. 1 uyarınca ara dinlenmesi hükmünü uygulamayan işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilmektedir.

Yargıtay; uygulamada günde 11 saatten fazla çalışan işçiler için en az 1,5 saat ara dinlenmesi verilmesi yönünde görüş benimsemektedir³¹. Söz konusu kararlarından birinde Yargıtay; “ *Ara dinlenme 4857 sayılı İş Kanununun 68. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre 4 saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az 15 dakika, 4 saatten fazla ve 7,5 saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük 7,5 saati aşan çalışmalar bakımından ise en az 1 saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uygulamada 7,5 saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanmaktadır. İş Kanununun 63. maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi 11 saati aşamayacağından, 68. Maddenin belirlediği 7,5 saati aşan çalışmalar yönünden en az 1 saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok 11 saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde 11 saate kadar olan (11 saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az 1 saat, 11 saatten fazla çalışmalarda ise en az 1,5 saat olarak verilmelidir.*” şeklinde hüküm kurmuştur³². Özetle; Yargıtay günlük çalışma süresine göre İşK’da öngörülenden daha fazla ara dinlenme süreleri olabileceğine hükmetmektedir. Bu durumda İşK m. 68 f. 1 b. c’nin uygulama alanınının 7,5- 11 saat arası günlük çalışan işçiler için 1 saat ara dinlenmesi verileceği yönünde anlaşılması gerekmektedir³³.

Ancak Yargıtay’ın bu yerleşmiş görüşünde zaman zaman çeliştiğini görmek de mümkündür. Örneğin; Yargıtay başka bir kararında “*Davacının davalıya ait bina ve santrallerde koruma güvenlik görevlisi olarak 10 saate kadar süren çalışmalarından yarım saat, 14 saate kadar süren çalışmalarında 1 saat ara dinlenme süresi mahsup edilmiştir. Davacının yaptığı görevin niteliği, görev yapılan yer nazara alındığında dairemizin bu tip çalışmalarda yerleşmiş görüşü de göz önüne alınarak 10 saate kadar olan çalışmalarda 1, 10*

³¹ Bkz. Y. 9. HD, T. 30.04.2012, E. 7031, K. 15007; Y. 9. HD T. 01.11.2011, E. 36288, K. 42134; Y. 9. HD T. 09.06.2011, E. 16129, K. 17313; Y. 9. HD, T. 14.12.2010, E. 4957, K. 37746; Y. 9. HD, T. 05.11.2009, E. 10945, K. 30587, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 07.07.2014.

³² Bkz. Y. 9. HD, T. 19.03.2012, E. 379, K. 8886, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 09.07.2014. Benzer yönde: Y. 9. HD, T. 06.06.2012, E. 15165, K. 19803, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 87, Sayı 2013/ 2, Mart- Nisan 2013, s. 618-620.

³³ MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1295- 1296.

saatten fazla süre olan çalışmalarda 1,5 saat ara dinlenme süresi düşünülmesi gerekir.” diye hüküm kurarak, 10 saate kadar 1 saat, 10 saatten fazlasına 1,5 saat ara dinlenmesi verilmesi yönünde görüş belirtmiştir³⁴. Böylelikle Yargıtay; yukarıda belirttiğimiz 11 saate kadar çalışmalar için 1 saat, 11 saati aşan çalışmalar için de 1,5 saat ara dinlenmesi verilmesi gerektiği yönündeki görüşüyle işçi lehine olmakla beraber çelişmektedir.

Yargıtay’ın yukarıda incelediğimiz farklı farklı kararlarında 10 veya 11 saatin üzerindeki çalışmalarda 1,5 saat olarak belirlediği ara dinlenmesine ilişkin İşK’da veya Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği’nde herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanundaki 1 saatlik ara dinlenmesi süresinin Yargıtay kararlarında 1,5 saate çıkarılmasındaki sebep, doktrinde aşırı fazla çalışma ücreti taleplerini frenlemek ihtiyacı olarak değerlendirilmektedir³⁵. Ayrıca Yargıtay’ın bu yöndeki kararları birbirleriyle tam olarak uyumadığından hukuki anlamda tartışmaya her zaman için açıktır³⁶.

Buna ek olarak; Yargıtay, işçinin 24 saat işyerinde tutulup, diğer 24 saat serbest olduğu sistemlerdeki çalışmalar için işçinin işyerinde bulunduğu 24 saatin bütününde çalışmayacağını ve 10 saat ara dinlenmesi yapacağını vurgulamaktadır³⁷.

İşK m. 67 uyarınca günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleriyle birlikte; dinlenmeler ve dolayısıyla ara dinlenme süreleri de işyerinde işçilere ilan edilmelidir.

İşK’ya tabi olmayan işyerleri bakımından 02.03.1954 tarih ve 6301 sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu uygulanır. Öğle Dinlenmesi Kanunu m. 1’de *“Nüfusu on bin ve daha fazla olan şehir ve kasabalardaki fabrika, imalathane, mağaza, dükkan, yazıhane, büro ve bunların benzerleriyle bilümun ticari ve sınai müesseselerde çalıştırılan işçilere ve diğer müstahdemlere bir saatten aşağı olmamak üzere öğle dinlenmesi verilmesi mecburidir.”* şeklinde ara dinlenmesi düzenlenmektedir.

³⁴ Bkz. Y. 9. HD, T. 16.05.2008, E. 17179, K. 12458, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 09.07.2014. Benzer yönde: Y. 9. HD, T. 19.07.2007, E. 19804, K. 25308: GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, Cilt II, 3. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2009 (Şerh), s. 2018; Y. 9. HD, T. 26.09.2008, E. 260/ 3, K. 85119: GÜNAY, Şerh, s. 2006; Y. 9. HD, T. 16.05.2007, E. 27085, K. 25308: GÜNAY, Şerh, s. 2017.

³⁵ TUNCAY, s. 94.

³⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1296; TUNCAY, s. 94.

³⁷ Y. 9. HD, T. 11.06.2012, E. 14125, K. 20034; Y. 9. HD, T. 01.03.2011, E. 27120, K. 58329; Y. 9. HD, T. 15.06.2010, E. 40748, K. 18856, Y. 9. HD, T. 28.10.2008, E. 38671, K. 29422; Y. 9. HD, T. 21.10.2008, E. 25716, K. 28014, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 07.07.2014.

2. Ara Dinlenmesinin İşçiler Arasında Nöbetleşe veya Topluca Kullanılması

Ara dinlenme sürelerinin işyerinin tamamındaki işçiler için aynı anda veya bir kısmındaki işçiler için nöbetleşe usulde verilmesi mümkündür³⁸. Nitekim İşK m. 68 f. 4; ara dinlenmelerinin bir iş yerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilabileceğini açıkça belirterek nöbetleşe sisteme cevaz vermektedir.

Ara dinlenmesinin işçiler arasında nöbetleşe biçimde sağlandığı durumlarda, dinlenen gruptaki işçilerin çalışan gruptaki işçileri rahatsız etmemeleri ve işin akışını olumsuz yönde etkileyen davranışlarda bulunmamaları gerekmektedir³⁹. Kanaatimizce işin veya işyerinin özellikleri bakımından böyle bir zorunluluk ortaya çıkmadığı müddetçe işçilere ara dinlenmelerinin topluca kullanılması hem işçiler hem de işveren açısından pratikte daha faydalı olacaktır.

Devamlılık arz eden işlerin görüldüğü işyerleri açısından, işveren yönetim hakkını kullanarak, ara dinlenme sürelerinin nöbetleşe şekilde işçilere kullanılacağı yönünde işi düzenleyebilmektedir⁴⁰.

Yargıtay; ara dinlenmesinin işçilere nöbetleşe biçimde kullanılması hususunu işverenin yönetim hakkının kapsamı dahilinde gördüğünü bir kararında açıkça şu şekilde ifade etmektedir: *“Davacı, ücret alacağıının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullanılır. Ara dinlenmesinin kullanılması zorunlu ise de, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanabileceği gibi, belli bir plan dahilinde sırayla kullanmaları da mümkündür.”*⁴¹

3. Ara Dinlenmesinin Aralıksız Biçimde Verilmesi

İşK m. 68 f. 1 ve 2’de ara dinlenmesinin çalışma süresi içinde ve çalışılan bölgenin geleneğiyle işin gerekleri gözetilerek ayarlanıp, aralıksız biçimde verilmesi zorunluluğu

³⁸ EYRENCİ Öner: İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, 1. Bası, Ankara, 1993, s. 239; ŞAKAR, Yorum, s. 736.

³⁹ TULUKÇU, s. 189.

⁴⁰ TULUKÇU, s. 189.

⁴¹ Y. 9. HD, T. 28.10.2009, E. 11139, K. 29544, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 10.07.2014. Yargıtay’ın benzer yöndeki diğer kararları için bkz. Y. 9. HD, T. 17.11.2008, E. 35281, K. 30985; Y. 9. HD, T. 05.11.2005, E. 10945, K. 30587, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 10.07.2014.

düzenlenmektedir. Ara dinlenmesinin işçilere aralıksız biçimde verilmesi yönündeki düzenlemenin amacı; dinlenerek elde edilmesi umulan faydanın korunması düşüncesidir⁴².

İşK m. 68 f. 3'te ise iklim ve mevsimle çalışılan yerdeki gelenekler ve işin niteliği gibi faktörler nazara alınarak, ara dinlenmesi süresinin işverence aralı biçimde kullanılabilabileceği hükme bağlanarak aralıksız biçimde verilme kuralına bir istisna getirilmiştir. Ancak bu hükme dayanılarak verilen aralıkların işçi için belirli ölçekte bir dinlenme sağlayacak sayı ve uzunlukta olması şarttır. Örneğin; ara dinlenmesinin yarım saatlik kısımlara bölünmesi makul görülebilirken; 5 dakikalık kısımlara ayrılması makul kabul edilemez⁴³.

Ara dinlenmesinin günlük çalışmanın ortalama bir yerinde verilmesi icap ettiğinden, işçinin işe ara dinlenme süresi kadar gecikmesi veya işten erken ayrılması veyahut işyerinde aynı yada benzer işlerde çalıştırılması durumlarında işçiye ara dinlenmesi verilmiş sayılamaz⁴⁴.

Yargıtay; *“Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız kullanılır. Ancak ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullanılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun kullanılması gerekir.”* şeklindeki bir kararında konuya aynı şekilde yaklaşmaktadır⁴⁵.

İşveren veya işveren vekilinin ara dinlenmesi süresinde işçiyi çalıştırması durumunda İşK m. 104 f. 1'deki para cezasına hükmolunur.

4. Ara Dinlenmesinde Serbestlik İlkesi ve Ara Dinlenmesinin Günlük Çalışma Süresinden Sayılmaması

İşçinin serbest bırakıldığı süre ara dinlenmesi olarak kabul edilir. İşçi ara dinlenme süresini işyerinde veya işyeri dışında kullanabilir. Ancak işin ve işyerinin niteliği gereği bazı işyerleri bakımından işçiye ara dinlenmesini işyerinde geçirme zorunluluğu işçinin de onayı

⁴² KESKİN, s. 9; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 165.

⁴³ AKYİĞİT, s. 341; SÜZEK, s. 814- 815; TULUKÇU, s. 188.

⁴⁴ AKYİĞİT, s. 341- 342; ÇELİK, s. 370; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL, s. 127- 128; TULUKÇU, s. 188; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 166.

⁴⁵ Y. 9. HD, T. 28.10.2008, E. 11139, K. 29544, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 10.07.2014. Yargıtay'ın benzer görüşteki kararları için bkz. Y. 9. HD, T. 17.11.2008, E. 35281, K. 30985; Y. 9. HD, T. 17.11.2008, E. 35281, K. 30985; Y. 9. HD, T. 05.11.2005, E. 10945, K. 30587, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 10.07.2014.

alınarak getirilebilir⁴⁶. Böyle bir kayıt ancak işçinin ara dinlenmesini fiilen çalışmadan yani; serbest bir biçimde işyerinde geçirmeye rıza göstermesi ve kaydın işçilerin işe zamanında devam etmesini sağlamayı amaçlaması şartıyla geçerlilik kazanır. Eğer; işçinin ara dinlenmesini işyerinde geçirmesine ilişkin kayıt, sırf işçinin gerektiğinde işe müdahale edebilmesini temin için işçiyi işyerinde hazır bekletmeyi amaçlıyorsa böyle bir kaydı geçersiz saymak ara dinlenmesinin mantığı açısından isabetli olacaktır⁴⁷.

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği m. 7 uyarınca hareket halindeki taşıtlardaki işçilerin ara dinlenme süreleri genel olarak duraklama yerlerinde verilmektedir. Kalkış ve varış yerleri arasında duraklama yeri bulunmuyorsa veya duraklama yeri olsa bile işin niteliği gereği bu yerlerde ara dinlenmesi verilemediği durumlarda ara dinlenmesinin taşıt içerisinde verileceği düzenlenmektedir.

Ara dinlenme süresi zarfında işveren işçiye herhangi bir iş yaptıramaz. Eğer; işçi ara dinlenme süresinde işveren tarafından işyerinde aynı veya başka bir işte çalıştırılır veya çalışmaya hazır halde bekletilirse bu süreler ara dinlenmesinden sayılmaz ve iş süresine eklenip, normal veya fazla çalışma⁴⁸ olarak ücretinin işçiye ödenmesi icap eder⁴⁹. Yargıtay'ın konuya ilişkin bu yönde almış olduğu kararları da mevcuttur⁵⁰.

İşK m. 66 f. 1 b. c; işçinin işyerinde her an iş görmeye hazır bir biçimde tutularak, çalışmadan ve çıkacak işi bekleyerek, boş geçirdiği sürelerin günlük çalışma sürelerinden sayılacağını belirtmektedir. Yine İşK m. 66 f. 1 b. d uyarınca işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda yahut işverenle ilişkili herhangi bir yerde meşgul edilerek, asıl işi yaptırılmaksızın geçirdiği sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı vurgulanmaktadır.

Ara dinlenmeleri; İşK m. 68 f. 5 uyarınca günlük çalışma süresinden sayılmamaktadır. Bu hüküm İşK m. 66 f. 1 b. c ve d ile birlikte değerlendirildiğinde işçinin ara dinlenme sürelerini işverenin iş ile ilgili buyruklarını bekleyerek geçirmesi serbestlik ilkesine aykırıdır.

⁴⁶ AKTAY/ ARICI/ SENYEN KAPLAN, s. 261; KARACAN, s. 106; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1298; NARMANLIOĞLU, s. 671; SÜZEK, s. 815; TULUKÇU, s. 190; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 166.

⁴⁷ Y. 9. HD, T. 06.06.1986, E. 4931, K. 598, Tekstil İşveren Dergisi, Kasım 1986, Sayı 104, s. 19- 20.

⁴⁸ İşçinin kanunen günlük çalışmasını aşmamışsa sırf ara dinlenme süresinde çalışması sebebiyle fazla çalışma ücreti isteyemeyeceğine ilişkin bkz. Y. 9. HD, T. 31.01.1991, E. 747, K. 794; Y. 9. HD, T. 16.02.1973, E. 28392, K. 2290; Y. 9. HD, T. 23.02.1968, E. 8237, K. 2245, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 08.07.2014.

⁴⁹ AKYİĞİT, s. 341- 342; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL, s. 127- 128; SÜZEK, s. 815; ŞAKAR, s. 70; TULUKÇU, s. 190; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 166.

⁵⁰ Bkz. 9. HD, T. 16.01.2013, E. 38644, K. 1604; 9. HD, T. 30.04.2012, E. 7031, K. 15007; Y. 9. HD, T. 18.02.2010, E. 17161, K. 3983; Y. 9. HD, T. 17.11.2008, E. 35281, K. 30985; Y. 9. HD, T. 01.05.1992, E. 4610, K. 4911; Y. 9. HD, T. 22.09.1975, E. 21453, K. 43086, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 08.07.2014.

Ara dinlenmesindeki serbestlik ilkesi işçinin gerçek anlamda dinlenmesini sağlamak için getirilmiştir ve bu nedenle günlük çalışma süresinin dışında tanımlanmaktadır⁵¹.

Yargıtay; “İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde veya dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz. Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmıyorsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise, zamlı ücret ödenmelidir.” diye hüküm verdiği bir kararında konuya ilişkin bakış açısını özetlemektedir⁵².

İşçinin ara dinlenme süresini işyeri içinde geçirdiği durumlarda yemeğin işyerinde yenilmesi ve bu süre zarfında çalışılıp, çalışılmadığı ve dolayısıyla bu sürelerin günlük çalışma sürelerinden sayılıp, sayılmayacağı meseleleri Yargıtay’ın birbiriyle çelişkili kararlar vermesi nedeniyle tartışmaya açıktır.

Öncelikle, Yargıtay ara dinlenmesinin işçilere fiilen kullandırılması gerektiğine hükmetmiştir ve toplu iş sözleşmesiyle getirilmiş ara dinlenmesinde makinenin başında yemek yiyen işçiye yarım saatlik çalışma ücreti ödeneceğini öngören hükmü işçilere ara dinlenmesinin fiilen kullandırılması gerektiği ve bunun aksine bir hükmün bireysel iş veya toplu iş sözleşmeleriyle getirilemeyeceği gerekçesiyle geçersiz saymıştır⁵³.

Başka bir kararında ise Yargıtay yukarıda vardığı sonuçla tamamen çelişen bir hüküm kurmaktadır. Buna göre Yargıtay; ara dinlenmesi süresinde meydana gelebilecek terslik ve eksiklikleri gözetmek ve gerektiğinde müdahale etmek amacıyla işyerinde kalarak, ara dinlenmesini işbaşında geçiren ve yemeğini de işbaşında yiyen işçinin fazla çalışma talebini reddetmiş; fakat toplu iş sözleşmesinde bu durum için öngörülen tazminatın ödenmesine karar vermiştir⁵⁴.

Yargıtay; işçinin ara dinlenmesini işyerinde kullandığı, işyerinde yemek yediği ve zamanını fiilen çalışmadan serbest biçimde değerlendirdiği ara dinlenmesini kural olarak iş

⁵¹ AKYILDIZ/ KORKMAZ, s. 94; TULUKÇU, s. 192.

⁵² Y. 9. HD, T. 17.09.2012, E. 7306, K. 6557, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 11.07.2014.

⁵³ Y. 9. HD, T. 01.05.1992, E. 4610, K. 4911, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 11.07.2014.

⁵⁴ Y. 9. HD, T. 12.05.2005, E. 13812, K. 16497, Çalışma ve Toplum Dergisi, Yıl 2005, Sayı 4, s. 228- 230.

süresinden saymamaktadır⁵⁵. Yargıtay'a göre; sadece yemeğin işyerinde yenmesi kriterine dayanılarak, işçiye ara dinlenmesi sağlanmadığı sonucuna varılamaz⁵⁶. İşçiye ara dinlenmesi verilmediği sonucuna ulaşabilmek için işçinin işyerinde geçirdiği süre zarfında ara dinlenmesi yokmuş gibi normal düzeninde çalışma şartı da aramıştır⁵⁷. Örneğin; görülen işin itfaiyecilik işi olması ve ara dinlenme süresinin işyerinde geçirilmesi, ara dinlenmesinin işçiye kullandırılmadığı manasına gelmemektedir⁵⁸.

Yine Yargıtay'a göre; *“Günlük normal mesai saatleri içinde çalışan işçinin ara dinlenmesi yapmaması hayatın olağan akışına ve gerçeğine uymaz. Yemek, çay içmek ve diğer tabii ihtiyaçlar için bir zamanın kullanılması zorunludur.”*⁵⁹

İşK m. 68 f. 5 uyarınca ara dinlenmeleri günlük çalışma süresinden sayılmamaktadır. Dolayısıyla işverenin işçiye ara dinlenmesi için ücret ödeme borcu da bulunmamaktadır. Ancak İşK m. 68 f. 5 mutlak emredici bir hüküm değildir. Bireysel iş veya toplu iş sözleşmeleriyle ara dinlenme sürelerinin günlük çalışma süresinden sayılacağı ve çalışılmış süre olarak kabul edilen ara dinlenme sürelerinde işçinin esasen çalışmadığı bu süreler için de ücret alacağı yönünde düzenlemeler getirilebilir⁶⁰.

Ayrıca işveren tarafından İşK m. 68 f. 1 haricinde işçilere sağlanacak sigara arası, çay molası vb tarzdaki ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılması ve işçinin normal ücreti üzerinden ücretlendirilmesi uygun olacaktır⁶¹.

D. Ara Dinlenmesine İlişkin Hükümün Hukuki Yönden Eleştirisi

İşK m. 68'e baktığımız zaman ara dinlenmesi açısından daha küçük yaştaki işçilere yönelik farklı bir düzenleme getirilmemiştir. Halbuki, İşK m. 68'de işçinin bedensel ve ruhsal

⁵⁵ Y. 9. HD, T. 22.09.1975, E. 21453, K. 43086, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 11.07.2014.

⁵⁶ Y. HGK, T. 27.02.1976, E. 881, K. 692, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 11.07.2014.

⁵⁷ Y. 9. HD, T. 05.12.2007, E. 31491, K. 36852, Tekstil İşveren Dergisi, Ağustos 2008, Sayı 341, s. 6.

⁵⁸ Y. HGK, T. 14.10.1992, E. 385, K. 577, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 11.07.2014.

⁵⁹ Y. 9. HD, T. 17.10.1991, E. 13727, K. 18182, Türk Kamu- Sen Dergisi, Aralık 1991, s. 18- 19. Yargıtay'ın günlük çalışma süresinde işçinin tabii ihtiyaçlarını karşılamadan kesintisiz biçimde çalışmasını insan doğasına aykırı bulduğu ve bu şekildeki fazla çalışma iddialarını reddettiğine dair bkz. Y. 9. HD, T. 31.05.1989, E. 4801, K. 4966; Y. 9. HD, T. 26.09.1988, E. 6192, K. 8587; Y. HGK, T. 27.02.1976, E. 1432, K. 8587, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 11.07.2014.

⁶⁰ NARMANLIOĞLU, s. 671.

⁶¹ AKYILDIZ/ KORKMAZ, s. 94- 95; ÇELİK, s. 370; DEMİR, s. 310; ERDOĞAN, s. 79; İNCE, Ergun: Bireysel İş Hukuku, 1. Bası, İstanbul, 2011, s. 130- 131; KESKİN, s. 13; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1297; ŞAKAR, İş, s. 118; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 166.

açından korunması amacıyla getirilen ara dinlenmesinde de tıpkı İşK m. 53'te düzenlenen yıllık ücretli izinde olduğu gibi 18 yaş ve altındaki küçük yaştaki işçilerin diğer işçilerden farklı biçimde değerlendirmesinin yapılması isabetli olurdu. Dolayısıyla; İşK m. 68'de de tıpkı İşK m. 53'teki usul izlenerek, 18 yaş ve altındaki bu işçilere daha uzun süreli ara dinlenmeleri tahsis edilmesi daha uygun olacaktır⁶².

Bu hususta; 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m. 6 f. 4 uyarınca *“İki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat olmak üzere ara dinlenmesi verilmesi zorunludur.”* şeklinde çocuk ve genç işçilerin korunmasına yönelik ara dinlenmesi süreleri düzenlenmiştir. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m. 2 uyarınca *“Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 71 inci maddesi gereğince, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşullarına ilişkin usul ve esasları kapsar.”* şeklinde yönetmeliğin kapsamı belirlenmiştir.

Yine de kamu düzenini ilgilendiren böylesine önemli bir konuda yönetmelik seviyesinde bir düzenlemeyle yetinilmeyip, çocuk ve genç işçilere yönelik getirilecek ara dinlenmesi de dahil olmak üzere her türlü korumanın kanun düzeyinde tespit edilmesi kanaatimizce daha sağlıklı olacaktır.

İşK m. 68 düzenlemesi; ara dinlenmesinin kullanımı açısından gece veya gündüz vardiyaları arasında da herhangi bir fark gözetmemektedir. Temelde gece vardiyasında çalışan işçilerin gündüz vardiyasında çalışanlardan farklı ihtiyaçları olmamaktadır⁶³. Ancak gece vardiyasında çalışmak gündüz vardiyasında çalışmaya oranla daha fazla dikkat istemektedir ve dolayısıyla bu durum işçi açısından bedensel ve ruhsal açıdan daha yıpratıcı ve zorlayıcı olabilmektedir. Sonuç olarak; ara dinlenmesinde gece vardiyasının bu özellikleri de düşünülerek İşK m. 68'in gece vardiyası açısından gündüz vardiyasından daha detaylı biçimde düzenlenmesi de işçiye yönelik korumayı arttırabilmek için ihtimaller dahilindedir⁶⁴.

⁶² TULUKÇU, s. 197.

⁶³ Bkz. Y. 9. HD, T. 26.09.1988, E. 6192, K. 8587, Tekstil İşveren Dergisi, Aralık 1988, s. 17.

⁶⁴ TULUKÇU, s. 198.

II. GECE DİNLENMESİ

A. Gece Kavramı

Çalışma hayatı açısından İşK m. 69 f. 1 gece döneminin tanımını yapmaktadır⁶⁵. Buna göre; çalışma hayatında gece en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve herhalde en fazla 11 saat süren gün dönemi iş hukuku açısından gecedir⁶⁶. Özetle; İşK m. 69 f. 1 uyarınca gece dönemi, saat 20.00- 06.00 arasındaki 10 saatlik zaman dilimine işaret eder. Ancak bireysel iş veya toplu iş sözleşmeleriyle İşK m. 69 f. 1’deki gece döneminin başlangıç veya bitiş saatleri değiştirilebilir⁶⁷. Örneğin; Sözleşmeyle 20.00- 07.00 arasındaki zaman diliminin gece olacağı yönünde hüküm koyularak kanundaki gece dönemi maksimum 11 saat olacak şekilde uzatılabilir.

İşK m. 69 f. 1 hükmünden iş bu 11 saatlik sürenin aralıksız biçimde verilmesi gerektiği anlaşılamamaktadır. Ayrıca bu sürenin yanlışlıkla en fazla olduğu belirtilmektedir⁶⁸. Halbuki 1948 tarih ve 89 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Kadınların Sanayide Gece Çalışmasına İlişkin Revize Sözleşmesi m. 2’ye göre; gece dönemindeki dinlenmenin işçiye aralıksız biçimde sağlanması ve bu sürenin en az 11 saat olması gerekmektedir. Dolayısıyla, İşK m. 69 f. 1’in de yukarıda bahsi geçen Uluslararası Çalışma Sözleşmesine uygun biçimde işçi lehine yorumlanması uygun olacaktır⁶⁹.

Yargıtay bir kararında gece dönemini düzenleyen hükmün kamu düzeninden olması sebebiyle işçinin aleyhine olarak kısıtlanamayacağına ancak işçinin lehine olacak biçimde uzatılabileceğine hükmetmiştir⁷⁰. Özetle; Yargıtay İşK m. 69 f. 1’i nispi emredici bir hüküm olarak yorumlamaktadır.

İşK m. 69 f. 2 uyarınca bazı işlerin niteliğine veya gereğine göre veya ülkenin bazı bölgelerinin özelliklerine göre çalışma hayatına ilişkin gece döneminin başlangıcının daha geriye alınması veya yaz- kış saatlerinin ayarlanması veya gün döneminin başlangıç ve bitiş saatlerinin tespiti yoluyla gece döneminin uygulama şeklinin belirlenmesi mümkündür.

⁶⁵ Basın İşK Ek m. 1 f. 1: “5953 sayılı Kanunun birinci maddesindeki gazeteci tabirinin şümulü içinde bulunan kimselerden müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde hizmetlerinin mahiyeti itibarıyla müstemirren çalışanlar için günlük iş müddeti, gece ve gündüz devrelerinde sekiz saattir.”

⁶⁶ Detaylı bilgi için bkz. OKUR, Zeki: İş Hukukunda Gece Çalışması, Ali Güzel’e Armağan, Cilt I, 1. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 511- 569.

⁶⁷ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 276; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 167.

⁶⁸ Bu yöndeki haklı eleştirileri için bkz. TUNCAY, s. 93.

⁶⁹ TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 167.

⁷⁰ Y. 9. HD, T. 04.05.1972, E. 16319, K. 15673, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 12.07.2014.

Yine İşK m. 69 f. 2; gece çalışmalarına belirli bir oranda fazla ücret ödenmesine dair usulün belirlenmesi veya gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalıştırılmasının yasaklanmasına yönelik yönetmelikler çıkarılabileceğini vurgulamaktadır. Ancak henüz bu yönde bir yönetmelik çıkarılmamıştır⁷¹.

Belirtmekte fayda var ki bireysel iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmesine⁷² gece dönemi çalışmaları için artışı ücret istenebileceği yönünde hüküm koyulabilir. Böylelikle, gece dönemi çalışması ile gündüz dönemi çalışması arasındaki mevcut ayırım, bu hususta da büyük önem kazanacaktır. Ancak, ortada herhangi bir sözleşme olmaksızın gece döneminde yapılan çalışma, çalışmanın sırf gece döneminde yapılmış olması nedeniyle artışı ücret isteme hakkını işçiye vermemektedir⁷³.

Gece döneminde işçinin dinlenmesi ve uyku ihtiyacını gidermesi gerekmektedir. Dolayısıyla; gece dinlenmesi süresinin işçiye kesintisiz biçimde kullanılması elzemdir. Aksi halde; gece dinlenmesini kesintili biçimde kullanan işçi yeterince dinlenemeyecek ve gece dinlenmesiyle sağlanması umulan amaç gerçekleşmeyecektir⁷⁴.

İşçi kısmen gündüz, kısmen gece döneminde çalıştırılmaktaysa, bu çalışmaların hangi döneme ait sayılacağı İşK m. 76 f. 2 uyarınca çıkarılan 07.04.2004 tarih ve 25426 sayılı Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te belirtilmektedir. Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik m. 7 f. 2 uyarınca çalışma süresinin yarısından fazlası gece döneminde bulunan bir postanın çalışması gece çalışmasından sayılmaktadır. Örneğin; 13.00- 21.00 arasındaki saatlerde işyerinde çalışan bir işçinin iş süresinin yarısından fazlası gündüz dönemi saatleri içerisinde olduğundan bu hükme göre işçinin çalışması gündüz çalışması olacaktır.

Uygulamadan da örnek vermek gerekirse, Yargıtay eski tarihli bir kararında; 16.00- 24.00 saatleri arasında çalışan işçinin vardiyasının yarısından fazlası geceye isabet etmediğinden çalışmalarını gece dönemi çalışması olarak kabul etmemiştir⁷⁵.

⁷¹ Detaylı bilgi için bkz. EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 277; KESKİN, s. 14.

⁷² Toplu iş sözleşmesinde yarım dan fazlası geceye isabet eden çalışma karşılığının zamlı olarak ödeneceğine ilişkin bkz. Y. 9. HD, T. 01.03.1976, E. 4586, K. 7003: ŞAKAR, Yorum, s. 743- 744.

⁷³ TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 168.

⁷⁴ DEMİRCİOĞLU/ CENTEL, s. 128.

⁷⁵ Y. 9. HD, T. 01.03.1976, E. 4586, K. 7003: ŞAKAR, Yorum, s. 743- 744.

Hem gece hem de gündüz dönemindeki çalışma sürelerinin eşit olması durumunda, gece çalışmaları için öngörülen iş sağlığını koruyucu düzenlemeler dikkate alınarak, işçi lehine yorum ilkesi gereğince, işin gece döneminde yapıldığı kabul edilmelidir⁷⁶. İşK'ya egemen olan işçinin korunması ve iş sağlığı amaçlarına uygunluk açısından Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik m. 7'ye bu hususa ilişkin bu yönde açık bir hüküm getirilmesi, yoruma yer bırakmayacak şekilde işçi lehine ve iş sağlığını koruyucu tedbirler alınması açısından önem arz etmektedir⁷⁷.

B. Gece Çalışmalarının Süresi

İşK m. 69 f. 3 uyarınca işçilerin gece dönemindeki çalışmaları 7,5 saati aşamaz. Böylelikle, gece dönemi çalışmalarında günlük çalışma süresi maksimum 7,5 saatle sınırlandırılmaktadır. İşK m. 69 f. 3'ün düzenleniş biçiminden ve İşK m. 41 f. 6'daki açık hüküm uyarınca gece döneminde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı hususu anlaşılmaktadır. Bu işçinin sağlığını koruma düşüncesine dayanır.

Yargıtay; 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa bile İşK m. 69 f. 3 açısından 7,5 saati aşan gece çalışmaları için fazla çalışma ücreti ödenmesine hükmetmektedir⁷⁸.

C. Gece Çalıştırma Yasağı ve Sınırlamaları

Gece döneminde çalışma gündüz dönemindeki çalışmaya oranla çok daha yorucu, yıpratıcı ve işçinin sağlığı bakımından da çok daha olumsuz yönde etkileyici olmaktadır. Ayrıca, gece döneminde çalışan işçilerin aile hayatı ve sosyal ilişkileri de bu durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu sebeplerle, gece dönemindeki çalışmalara yönelik birtakım sınırlandırmalar getirilmiştir⁷⁹. Gece dönemindeki çalışmaların yasaklanması veya sınırlandırılması hususları daha çok kadın ve küçük yaştaki işçiler bakımındandır. Yetişkin erkek işçilere yönelik getirilen sınırlamalar daha az sayıdadır.

⁷⁶ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 277; ÇELİK, s. 351.

⁷⁷ ÇELİK, s. 351.

⁷⁸ Y. 7. HD, T. 16.01.2014, E. 14932, K. 519, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 88, Sayı 2014/ 5, Eylül- Ekim 2014, s. 518- 520; Y. 9. HD, T. 12.03.2012, E. 36453, K. 7876; Y. 9. HD, T. 12.03.2012, E. 36448, K. 7871; Y. 9. HD, T. 28.01.2010, E. 14699, K. 1530, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi.12.07.2014.

⁷⁹ DEMİRCİOĞLU/ CENTEL, s. 128; NARMANLIOĞLU, s. 666; ŞAKAR, Yorum, s. 741; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 167.

İşK m. 73 f. 1’de sanayiye ilişkin işlerde 18 yaşını doldurmayan küçük ve genç işçilerin gece döneminde çalıştırılmalarının yasak olduğu açıkça belirtilmektedir. 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların Sağlık Bakanlığının görüşüyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenleneceği hususu da İşK m. 73 f. 2’de vurgulanmaktadır. İşK m. 73 f. 2’nin atfıyla çıkarılan 09.08.2004 tarih ve 25548 sayılı Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik’te de 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir.

1475 sayılı eski İşK’da sanayiye ilişkin işlerde her yaştaki kadınlar için öngörülen gece çalıştırma yasağına, 4857 sayılı İşK’da kadın- erkek eşitliği ve batı ülkelerindeki gelişmeler nedeniyle yer verilmemiştir. 4857 sayılı İşK’da gece çalıştırma yasağı hususunda sadece İşK m. 73 f. 1’deki sanayiye ilişkin işlerde 18 yaşını doldurmamış küçük ve genç yaştaki işçilerin gece çalıştırılmasının yasak olduğu düzenlemesiyle yetinilmiştir ve her yaştaki kadınlar için böyle bir gece çalıştırılma yasağı getirilmesi tercih edilmemiştir⁸⁰.

Gece çalıştırma yasağı, İşK m. 73’ün sınırlamaları dışında kalan işlerin yapıldığı sinema, tiyatro vb eğlence mekanları ile hastane, eczane, otel, hamam, lokanta vb işyerlerinde geçerli değildir⁸¹.

D. Postalar Halinde Çalışmadaki Sınırlamalar

Postalar halinde çalışma esasına göre işletilen işyerlerinde, gündüz ve gece postalarının değişimi ve gece dönemindeki çalışmalar farklı bir özellik arz etmektedir⁸². İşK m. 69 f. 7’de gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postaların sıraya koyulacağı düzenlenmektedir. Böylelikle işçilerin mutlak suretle gece döneminde çalışmaları önlenmektedir⁸³.

⁸⁰ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 278.

⁸¹ ÇELİK, s. 353.

⁸² Detaylı bilgi için bkz. EKMEKÇİ, Ömer: 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 20, Sayı 1, Ocak 2006, s. 50 vd.

⁸³ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 278.

İşK m. 69 f. 7'nin son cümlesindeki gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabileceği yönündeki ifade bu kurala bir esneklik getirmektedir⁸⁴. Belirtmekte fayda var ki 1475 sayılı eski İşK'da gece ve gündüz postalarında 15'er günlük nöbetleşmenin uygulanabilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından izin alma şartı aranırken, İşK m. 69 f. 7'de bu tarz bir izin sistemi öngörülmemektedir.

İşK m. 69 f. 8'e göre; postası değiştirilecek işçi, kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmamaktadır. Ayrıca Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütölen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik m. 10'a göre; İşK m. 68 uyarınca postalar halinde çalışmada bulunan işçilere ara dinlenmesi verilir. İşin niteliği, bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine imkan bırakmıyorsa, ara dinlenmesi işçilere, gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalama bir yerinden başlayarak İşK ve bu yönetmelikteki esaslara uygun olarak verilir.

Yine Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütölen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik m. 11 uyarınca postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütölen işlerde, işçilere haftanın 1 gününde 24 saatten az olmayacak şekilde ve nöbetleşme yoluyla hafta tatili verilmesi de zorunludur.

Kadın İşçilerin Gece Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik işverene kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılabilmesi için birtakım ek yükümlölükler getirmektedir. Buna göre; m. 7 f. 1 uyarınca kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılabilmesi için işe başlamadan önce sağlık raporu alınması gerekmektedir. Ayrıca m. 9 f. 1 uyarınca kadın çalışanları gebelikleri doktor raporuyla kesinleştiği andan itibaren doğuma kadar ve emziren kadın çalışanları ise doğumdan itibaren 1 yıllık süre boyunca, işverenin gece postalarında çalıştırması yasaktır.

Yine Kadın İşçilerin Gece Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik m. 8 uyarınca kadın çalışanın kocası da işin postalar halinde yürütöldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise kadın çalışanın isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlayacak şekilde düzenlenecektir. Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, imkan dahilinde karşılanacaktır.

⁸⁴ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 278.

E. Gece Çalıştırma Yasağına Aykırılık

Gece dönemindeki çalışmanın gündüz dönemindeki çalışmadan ayrılması hususu gece döneminde çalıştırma yasağına aykırılık açısından da ayrı bir önem taşımaktadır. Buna göre; işçileri gece döneminde İşK m. 69 f. 3 uyarınca 7,5 saatten fazla çalıştıran veya İşK m. 69 f. 7 uyarınca gece ve gündüz postalarında değişim yapmayan işveren veya işveren vekili hakkında İşK m. 104 f. 1'deki idari para cezasına hükmolunur.

III. SAĞLIK DİNLENMESİ

A. Sağlık Dinlenmesi Kavramı

İşçinin dinlenme hakkına ihtiyaç duyduğu durumlardan biri de sağlık problemleri yaşadığı anlardır. İşçinin işe gelmesini veya işyerinde çalışmasını etkileyecek derecede rahatsızlanması yani; hasta olması durumunda işçiye tekrardan eski sağlığına kavuşuncaya kadar verilen dinlenme süresine sağlık dinlenmesi adı verilir. Tıbbi açıdan hastalık kavramı kişinin normal zamanındaki fiziki veya ruhsal yapısının dışında gözlemlenen bir sapma olarak tanımlanabilir⁸⁵.

İş hukuku bakımından hastalık kavramı ise, işçinin iş görme borcunu ifa etme kabiliyetinin ortadan kalktığı andan itibaren başlamaktadır. Eğer; işçi hasta olduğu halde iş görme borcunu ifaya devam ediyorsa ortada iş hukuku bakımından mevcut bir hastalık bulunmamaktadır⁸⁶. Yani; iş hukuku açısından hastalık ve iş göremezlik kavramları birbirleriyle iç içe geçmiştir. Özetle; hastalık işçinin fiziksel veya ruhsal sağlığında meydana gelebilecek normal halinin dışında gözlemlenen bir sapmadır ve bu sapmanın neticesinde iş göremezlik durumu ortaya çıkmaktadır⁸⁷.

B. Sağlık Dinlenmesinin Uygulanması

İşçiye sağlık dinlenmesi verilebilmesi için hastalık halinin doktor marifetiyle yapılan tıbbi bir muayene sonucunda tespit edilerek, somutluk kazanması gerekmektedir. İşçinin

⁸⁵ CANIKLIOĞLU, Nurşen: Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, 1. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2002, s. 8.

⁸⁶ CANIKLIOĞLU, s. 9.

⁸⁷ Detaylı bilgi için bkz. CANIKLIOĞLU, s. 9 vd.

hastalık halini resmi bir doktor raporu ile belgeleme zorunluluğu Yargıtay görüşüyle de sabittir⁸⁸.

İşK m. 46 f. 2 b. c'deki "*hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri*" ifadesinden hareketle, sağlık dinlenmesi için işçinin hastalığının doktor raporuyla belgelenmesi şartının işçilerden gelebilecek keyfi sağlık dinlenmesi taleplerini engelleyeceği de açıktır⁸⁹.

Hastalık halinde ortaya çıkan sağlık dinlenmesi işçinin isteğine bağlı bir dinlenme türü değildir. İşçinin iş görme borcunu ifa edemeyeceği derecede bedensel veya ruhsal sağlığının bozulduğu hususunun doktor raporuyla belgelenmesi halinde işçinin sağlık dinlenmesi yapması hem işçinin korunması açısından hem de iş sağlığı ve güvenliğinin korunması açısından bir zorunluluk teşkil etmektedir.

C. Sağlık Dinlenmesinde Ücret Hususu

Sağlık dinlenmesinde kural olarak işveren işçiye ücret ödememektedir. Ancak hastalanan işçiye ücret ödenmesini öngören dolayısıyla; sağlık dinlenmesinde işçinin ücret alacağını düzenleyen 2 adet istisnai hüküm bulunmaktadır. Bunlardan ilki, İşK m. 49 f. 4'tür. İşK m. 49 f. 4 uyarınca aylık ücretli işçilerin hasta, izinli veya başka nedenlerle mazeretli oldukları durumlarda bile aylık ücretleri tam olarak ödenmektedir. Maktu aylıklı işçilerin hastalandıklarında ücretlerinden kesinti yapılmaması sebebiyle de maktu aylıklı işçilerin sağlık dinlenmesinde ücret aldıkları kabul edilmektedir⁹⁰.

İşK kapsamında olmayanlar bakımından sağlık dinlenmesinde işçiye ücret ödenmesini düzenleyen diğer hüküm ise TBK m. 409'dur. Buna göre; uzun süreli hizmet ilişkisinde işçi, hastalık vb sebeplerle kusuru olmadan, iş gördüğü süreye nispeten kısa bir süreliğine iş görme edimini ifa edemezse, işveren başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür.

Bunların dışında hastalık yüzünden işçinin çalışmadığı durumlarda, kazancı ancak günlük ihtiyaçlarına yetebilecek düzeyde az olan işçilerin mağdur olmalarının önüne

⁸⁸ Y. HGK, T. 11.10.1995, E. 10- 588, K. 799; Y. HGK, T. 22.05.1963, E. 101, K. 53, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 13.10.2013.

⁸⁹ KESKİN, s. 18.

⁹⁰ TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 113.

geçilmesi amacıyla, İşK m. 48'de işçinin hasta olması nedeniyle işe gidemediği günler için SGK tarafından ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanacağı belirtilmektedir⁹¹.

İşK m. 48 f. 2 uyarınca hastalık nedeniyle çalışılmayan günlerde SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edileceği hususu da özellikle belirtilmektedir. Buna göre; işveren SGK tarafından işçiye verilen geçici iş göremezlik ödeneği ile işçinin aylık ücreti arasındaki farkı ödemekle yükümlü olmaktadır⁹².

⁹¹ Detaylı bilgi için ayrıca bkz. TUNCAY, A. Can/ EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 16. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 383 vd.

⁹² Detaylı bilgi için bkz. KESKİN, s. 18- 19.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA TATİLLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

I. HAFTA TATİLİ

A. Hafta Tatili Kavramı ve Amacı

İş hukukunda işçinin korunması ilkesi gereği çalışma süreleri sınırlandırılarak, işçilere dinlenme hakkı tanınması sonucunda ortaya çıkan kavramlardan biri de hafta tatilidir. Hafta tatili; iş ilişkisinde, işçinin haftanın 6 günü iş görme borcunu yerine getirmesi neticesinde meydana gelen işçi üzerindeki yorgunluk, bitkinlik, verimsizlik, stres vb olumsuzlukların kaldırılarak; işçinin yeni haftaya dinlenmiş şekilde başlamasını ve işçinin kendisine, ailesine, özel ve sosyal yaşantısına vakit ayırmasını sağlamak için hafta sonunda verilen bir günlük ücretli dinlenmedir⁹³.

Günümüzde modern hukukun kanunlarla düzenlediği hafta tatilinin asıl kaynağı dine dayanmaktadır. Eski dönemlerde haftada 1 günün dini amaçlarla ibadet gününe ayrılması sonucunda ortaya çıkan hafta tatili⁹⁴; sanayi devrimi sürecinin yoğun çalışma temposunu da beraberinde getirmesi nedeniyle işçilerin düzenli biçimde haftada 1 gün dinlenmeleri, sağlıklarını korumaları ve işçilerin haftada 1 tam gün çalışmayarak, ailesiyle zaman geçirmeleri ve kendilerini işyeri dışında sosyal ve kültürel açılardan geliştirmeleri esasına dayanan sosyal bir düşünce sistemine dönüşmüştür⁹⁵.

AY m. 50 f. 3 ve 4 uyarınca dinlenmek bütün çalışanların hakkıdır ve “*ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.*” AY'nin bu hükümleri bütün çalışanlara açık biçimde ücretli hafta tatili, bayram tatili ve yıllık izin hakkı tanıyarak, bunları birer temel hak olarak düzenlemektedir⁹⁶.

⁹³ AKTAY/ ARICI/ SENYEN KAPLAN, s. 263; AKYİĞİT, s. 342; DEMİR, s. 311; GÜNAY, Şerh, s. 2122; İNCE, s. 159; KARACAN, s. 107; NARMANLIOĞLU, s. 678; TULUKÇU, s. 198- 199; TUNÇER, Polat: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 1. Bası, Ekin Yayınevi, Bursa, 2012, s. 88; TUNCAY, s. 91.

⁹⁴ 1935 tarih ve 2739 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun'da Pazar günü olarak düzenlenen hafta tatili Cuma günüydü.

⁹⁵ AKYİĞİT, s. 342; AKYİĞİT, Ercan: İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Cilt II, 3. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008 (Şerh), s. 1734- 1735; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 295; GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010, s. 410- 411; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1301.

⁹⁶ NARMANLIOĞLU, s. 678- 679; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 168.

Bu konuda AYM eski tarihli bir kararında; *“Bir hafta olağan biçimde çalışıp, yorulan bir kimsenin hafta sonunda dinlenmesi onun insanlık ve haysiyetine yaraşır bir yaşayış düzenine erişmesi için bugünkü uygarlık dünyasında vazgeçilmez bir koşul sayılmaktadır. İnsanca yaşamının gerekli koşullarından birisi de olağan biçimde çalışan işçinin hafta sonu dinlenmesidir.”* diye hüküm vererek, çalışma nedeniyle meydana gelen olumsuzlukların giderilmesi ve daha verimli çalışmanın sağlanabilmesi için çalışan herkese hafta tatili verilmesi gerektiğini vurgulamıştır⁹⁷.

Hukukumuzda hafta tatiline ilişkin hükümler dağınık biçimde birden fazla kanunla düzenlenmektedir. 3008 sayılı ilk İşK’den önce çıkarılan 21.01.1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun ile ülkemizde hafta tatili uygulaması başlamıştır. Bu kanunla birlikte; hafta tatiline dair hükümler de içeren 17.03.1981 tarih ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun daha sonra aynı ismi taşıyan 2739 sayılı kanunla yürürlükten kaldırılmıştır.

Daha sonra, Dünya Çalışma Örgütü’nün 14 sayılı Sözleşmesi de 11.02.1946 tarih ve 4865 sayılı Sınai Müesseselerde Hafta Tatili Yapılması Hakkındaki 14 Numaralı Milletlerarası Sözleşmeye Katılmaya Dair Kanun ile bir iç hukuk kaynağı haline getirilerek, resmi veya sınai müesseselerde çalışanlara da hafta tatili hakkı tanınmış, güvence altına alınmıştır.

Ayrıca TBK m. 421 f. 1 uyarınca işveren, işçiye her hafta, kural olarak Pazar günü veya durum ve koşullar buna imkan vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür.

Yukarıda bahsettiğimiz bu kanunlarda hafta tatili ücretine ilişkin hüküm bulunmamaktadır. İşK m. 46, 49 ve 50 kapsamında hafta tatilinde işçilere ödenecek hafta tatili ücreti konusu detaylı biçimde düzenlenmektedir. Ancak AY m. 50 f. 4 uyarınca TBK’ya tabi işçiler bakımından, hafta tatili bakımından ücret ödenmesinin icap etmediği savunulamaz⁹⁸.

⁹⁷ AYM, T. 13.07.1971, E. 32, K. 65, Resmi Gazete, 27.04.1972, Sayı 14171, www.resmigazete.gov.tr, Erişim Tarihi: 14.07.2014.

⁹⁸ TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 168.

B. Hafta Tatili İstenebilmesinin Koşulları

1. Hafta Tatili Kapsamına Giren Bir İşyerinin Bulunması

Hafta Tatili Hakkında Kanun m. 1 uyarınca nüfusu 10.000 veya daha çok olan şehirlerde bütün sınai ve ticari işyerlerinde çalışmanın haftada en az bir gün durdurularak, işçilere hafta tatili verilmesi öngörülmüştür.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun m. 3'te hafta tatili Pazar günü olarak belirlenmiştir⁹⁹. Aynı hükümde hafta tatilinin 35 saatten az olmayacak şekilde Cumartesi en geç saat 13.00'te başlayacağı da belirtilmektedir.

Hafta Tatili Hakkında Kanun m. 1'deki hafta tatilinde işyerinde çalışmayı durdurma zorunluluğu mutlak emredici bir düzenleme değildir. Nitekim aynı kanunda 3 grup işyerinin hafta tatilinde de çalışmasına imkan tanınmaktadır. Hafta Tatili Hakkında Kanun m. 4- 6 uyarınca 1. Grupta toplumun hastane, eczane, vapur, tramvay, su, elektrik ve gaz şirketleri, matbaalar, müzeler, tiyatrolar, sinemalar, oteller, lokantalar gibi ertelenemeyecek ihtiyaçlarını karşılayan ve kamu işlerini gören işyerleri; 2. Grupta bekletildiğinde bozulan veya değeri azalan maddeleri kullanan veya üreten işyerleri ve 3. Grupta da kesintisiz biçimde yürütülmesi zorunlu bulunan işler yer almaktadır. Yine Hafta Tatili Hakkında Kanun m. 8 uyarınca sayılan bu işyerlerinin hafta tatilinde çalışmalarını sürdürebilmeleri için en yakın belediyeye başvurarak, 1 yıllığına geçerli ruhsatname alması gerekmektedir.

İşK m. 46 f. 1 uyarınca m. 4'e göre İşK kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce m. 63'te gösterilen iş günlerinde çalışmış olmaları şartıyla, 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat hafta tatili verilmesi gerekmektedir.

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği m. 9 uyarınca bu yönetmeliğin kapsamına giren işlerde çalışan işçilere haftanın 1 gününde kesintisiz 24 saatten az olmayacak şekilde hafta tatili verilmesi zorunludur.

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik m. 11 uyarınca postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere haftanın 1 gününde 24 saatten az olmayacak şekilde ve nöbetleşme yoluyla hafta tatili verilmesi zorunludur.

⁹⁹ 1935 tarih ve 2739 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun'da Pazar günü olarak düzenlenen hafta tatili Cuma günüydü.

TBK m. 421 f. 1’de hafta tatilinin kural olarak Pazar günü olacağı belirtilmekle birlikte; durum ve koşulların hafta tatilinin Pazar günü kullandırılmasına olanak vermediği takdirde haftanın başka bir gününde 1 tam gün hafta tatili verileceği düzenlenmektedir.

Sonuç olarak; İşK m. 46 f. 2’de belirtilen ücretli hafta tatili hakkı, Hafta Tatili Hakkında Kanun’un uygulama alanından bağımsız olarak, sadece İşK m. 4’teki istisnaların dışında kalan işyerlerinde çalışma koşuluna bağlanmaktadır. İşK m. 46 f. 1 uyarınca İşK’ya tabi olan bir işyerinde çalışan bir işçi işyerinin bulunduğu yerin nüfusu 10.000’in altında olsa bile hafta tatili hakkından yararlanabilecektir. Aynı şekilde; TBK kapsamındaki hizmet sözleşmeleri açısından da Hafta Tatili Hakkında Kanun kapsamına giren bir işyerinin varlığı aranmamaktadır¹⁰⁰. Zira TBK m. 421 f. 1’de de böyle bir ayrıma gidilmeden işçiye doğrudan hafta tatili hakkı tanınmaktadır.

İşçinin ücretli hafta tatiline hak kazanabilmesi için İşK ve yönetmelikler kapsamında 7 günlük haftalık çalışma dönemi içinde İşK m. 63’e göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olması yeterlidir. Ayrıca işçinin talebi, işin niteliği, işyerinde çalışan işçilerin sayısı vb şartların varlığı aranmamaktadır¹⁰¹.

İşK m. 45’teki düzenlemeden işçilere tanınan hafta tatili hakkının nispi emredici nitelikte bir hüküm olduğu anlaşılmaktadır. Yani; bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine hükümler getirilebilirken; bu sözleşmelere hafta tatili hakkına aykırı işçi aleyhine düzenlemeler yapılamaz. Yine İşK m. 45 f. 2 uyarınca bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya işyeri uygulamasından doğan kazanılmış haklar saklıdır.

2. Tatilden Önceki İş Günlerinde Çalışma veya Çalışmış Sayılma

İşK m. 46 f. 1 uyarınca işçinin hafta sonu tatili isteyebilmesi için, tatil gününden önce m. 63’te gösterilen çalışma süresine uygun biçimde çalışmış olması gerekmektedir. Yani; işçi hafta tatilinden önceki iş günlerinde, yasal çalışma sürelerine uygun biçimde (denkleştirme esasına göre çalışma dahil) çalışmamışsa hafta sonu tatili talep edemez¹⁰².

¹⁰⁰ TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 169.

¹⁰¹ TULUKÇU, s. 202- 203.

¹⁰² Detaylı bilgi için bkz. AKYİĞİT, Şerh, s. 1735- 1736; TULUKÇU, s. 203- 204.

Hafta sonu tatilinden önceki çalışma sürelerinin hesaplanmasında işçinin fiilen çalıştığı sürelerin yanında farazi çalışma süreleri de hesaba katılmaktadır. Nitekim İşK, işçinin hafta tatiline hak kazanabilmesi için aranan tatil gününden önce m. 63'e göre çalışmış olma şartının sağlanmasında birtakım çalışılmayan sürelerin de çalışılmış gibi sayılacağını öngörmektedir. Yani; işçi esasen fiilen herhangi bir çalışma yapmamasına rağmen ücretli hafta tatili açısından çalışılmış günler gibi hesaba katılmaktadır. Bunlar İşK m. 46 f. 2 uyarınca çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri, evlenmelerde 3 güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde 3 güne kadar verilmesi gereken izin süreleri, 1 haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleridir.

Yargıtay; hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için hastalık izninin 1 haftalık süreyle sınırlı kalması gerektiğini savunmaktadır. 1 haftadan daha uzun süreli hastalık raporuyla izin durumunda hafta tatili ücretine hükmedilmeyeceği görüşündedir¹⁰³.

Bunların haricinde İşK m. 46 f. 3 uyarınca zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılmaktadır.

Ayrıca İşK m. 46 f. 4 uyarınca bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, m. 24 b. 3 ve m. 25 b. 3'te gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenmektedir. Sonuç olarak; bu süreler de çalışılmış gibi sayılmakta ve yarım da olsa hafta tatili ücretine işçi hak kazanmaktadır¹⁰⁴.

C. Hafta Tatilinde İşçinin Hakları

1. Hafta Tatilinde İşçinin Dinlenme Hakkı

İşK m. 46 f. 1 uyarınca işçinin hafta tatilinde en az 24 saat dinlenme hakkı vardır. Hafta Tatili Hakkında Kanun m. 2'de de resmi daireler de dahil olmak üzere genel, özel,

¹⁰³ Y. 9. HD, T. 17.10.2002, E. 5078, K. 19638, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 15.07.2014.

¹⁰⁴ AKYILDIZ/ KORKMAZ, s. 96; TULUKÇU, s. 205; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 169.

ticari, sınıai herhangi bir işyerinde çalışan diğer kişilere de hafta tatili hakkı tanınmaktadır. İşçinin ücretli hafta tatiline hak kazanması durumunda kesintisiz biçimde en az 24 saat dinlenmesi ve işçinin bu dönemde çalıştırılmaması gerekmektedir¹⁰⁵.

Yargıtay'a göre de hafta tatilinin işçiye bölünerek kullanılması mümkün değildir. Bu nedenle de işçinin 24 saatten daha az hafta tatili yapması durumunda hafta tatilini hiç kullanılmamış kabul etmektedir¹⁰⁶.

İŞK hafta tatilinin uygulanması açısından önemli bir konu olan hafta tatilinin hangi gün kullanılacağı hususunu düzenlememektedir. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun m. 3 uyarınca hafta tatili Pazar günü olmasına rağmen, bu husus bir zorunluluk değildir. İşçinin Pazar günü çalışması ile diğer iş günleri çalışması arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır¹⁰⁷. Özetle; hafta tatilinde kapalı bir işyerinde çalışan işçi, hafta tatili olan Pazar gününde dinlenmektedir. Hafta tatilinde de açık olan işyerleri için işçiye haftanın diğer bir gününde hafta tatili verilmesi gerekmektedir¹⁰⁸.

Yargıtay bir kararında; *“Davacının her Pazar günü çalıştığı kabul edilerek hafta tatili alacağına kabulüne karar verilmiştir. Dershanelerin, Cumartesi, Pazar günleri açık olması olağan ise de, hafta içinde tatil yapılan bir gün olup, olmadığı mülki amirlikten ve tanıklardan sorulup, kesin olarak tespit edilmeden davacının haftanın her günü çalıştığı kabul edilerek hafta tatili alacağına da eksik inceleme ile kabulüne karar verilmesi de yerinde değildir.”* diye hüküm vererek, Pazar günü çalışan işçiye hafta içi tatil yapma imkanı sağlandığı takdirde; işçinin tatil yaptığı o günün hafta tatili niteliğinde sayılacağını vurgulamaktadır¹⁰⁹.

¹⁰⁵ Detaylı bilgi için bkz. AKYİĞİT, s. 342- 343; DEMİR, s. 311- 312; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 296.

¹⁰⁶ Y. 9. HD, T. 05.07.2012, E. 13048, K. 26630; Y. 9. HD, T. 09.04.2012, E. 47461, K. 11839, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 17.07.2014; Y. 9. HD, T. 22.02.2012, E. 42573, K. 5555, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 87, Sayı 2013/ 3, Mayıs- Haziran 2013, s. 381- 385; Y. 9. HD, T. 22.12.2011, E. 43776, K. 49235; Y. 9. HD, T. 27.05.2010, E. 37352, K. 14874, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 17.07.2014.

¹⁰⁷ Y. 9. HD, T. 01.10.2012, E. 18891, K. 32580, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 88, Sayı 2014/ 3, Mayıs- Haziran 2014, s. 601- 603.

¹⁰⁸ AKTAY/ ARICI/ SENYEN KAPLAN, s. 262; ERDOĞAN, s. 80; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 169; GÜNAY, s. 412; KARACAN, s. 108; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1307- 1308; SÜZEK, s. 817; ŞAKAR, İŞ, s. 118; TULUKÇU, s. 205- 206; TUNÇER, s. 88; TUNCAI, s. 91; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 169.

¹⁰⁹ Y. HGK, T. 05.10.2011, E. 9- 479, K. 592, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 17.07.2014.

Pazar günü çalışan ve haftanın diğer bir iş gününde hafta tatili yapan işçi, Pazar günü çalışmış olması nedeniyle bu durumunu fazla çalışma olarak öne sürüp, fazla çalışma veya hafta tatili ücreti isteyemez¹¹⁰.

TBK m. 421 f. 1’de de işverenin işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlü olduğu düzenlenmektedir. İşK’da hafta tatilinin hangi gün verileceğine dair bir hüküm bulunmaması, bu konuda boşluk olduğu manasına gelmemektedir. Kanun koyucu bu hususu belirleme yetkisini tarafların serbest iradelerine bırakmaktadır. Sonuç olarak; genel kanun hükmündeki TBK m. 421’in, İşK kapsamında çalışan işçilere uygulanması doğru olmaz¹¹¹.

2. İşçinin Hafta Tatili Ücreti İsteme Hakkı

a. Hafta Tatili Ücretinin Miktarı

İşK m. 46 f. 2 uyarınca çalışılmayan hafta tatili günü için işveren, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretini işçiye tam olarak öder. Bunun için işçinin İşK m. 46 f. 1’e göre tatilden önceki iş günlerinde İşK m. 63 uyarınca belirlenen iş günleri kadar çalışmış olması gerekmektedir. İşK m. 49 f. 1 uyarınca işçinin hafta tatili ücreti çalıştığı günlere düşen bir günlük ücreti kadardır.

Yargıtay hafta tatilinden önceki yasal çalışma süresinde işçi çalışmamışsa, sadece hafta tatili gününde çalışması sebebiyle haftalık normal çalışma süresi tamamlanana kadar normal ücretini isteyebileceği, ek ücret isteyemeyeceği görüşündedir¹¹².

İşK m. 48 f. 1’e göre; işçiye geçici iş göremezlik ödeneği ödendiği durumlarda hafta tatili ücreti ödemeyi yapan kurum tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenecektir. Ancak İşK m. 48 f. 2 uyarınca maktu aylık ücretle çalışan işçilerin çalışmadığı günlerde kurum tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işçinin maktu aylık ücretinden mahsup edilmektedir.

¹¹⁰ “Hafta sonu çalışmaya karşılık hafta içinde bir gün izin verilen davacı hafta tatili ücretine hak kazanamadığı gibi, fazla çalışma davacı tarafça ispatlanamadığından bu isteklerin de reddi gerekir.”: Y. 9. HD, T. 31.10.2001, E. 12631, K. 16851, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 17.07.2014. Benzer yönde: Y. 9. HD, T. 24.05.2004, E. 1404, K. 12423; Y. 9. HD, T. 20.09.2001, E. 7559, K. 14143, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi:17.07.2014.

¹¹¹ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin İncelenmesi, Sarper Süzek’e Armağan, Cilt I, 1. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 610- 611.

¹¹² Y. 9. HD, T. 18.11.1988, E. 11542, K. 10951, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1989, s. 30- 31.

İşK m. 46 f. 4 uyarınca m. 24 b. 3 ve m. 25 b. 3'teki zorlayıcı nedenler yüzünden çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye, m. 40'ta düzenlenen en çok bir haftaya kadar, her gün için yarım günlük ücret ödenmektedir ve bu durumda hafta tatili için de aynı şekilde yarım günlük ücret ödenmesi gerekmektedir.

İşK m. 46 f. 5 uyarınca yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti yüzdelerden toplanan paranın dışında¹¹³ işveren tarafından ödenmektedir.

Hafta tatili ücretinin içine işçiye sağlanan bütün parasal menfaatler dahil edilememektedir. İşK m. 50 uyarınca fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmamaktadır. Ancak taraflar hükümde sayılan bu ücret türlerinin de işçinin lehine olacak biçimde hafta tatili ücretinin hesabına katılacağı yönünde sözleşme yapabilmektedir¹¹⁴.

Belirtmekte fayda var ki İşK m. 50 uyarınca hafta tatili ücretinin hesabına girmeyen ücret türleri sınırlı sayıdadır. İşK m. 50'de sayılan bu ücret türlerine başkaca ücret türleri ekleyerek işçinin aleyhine bunları genişletmek olanaksızdır¹¹⁵.

Nitekim Yargıtay da hafta tatili ücretinin işçinin çıplak ücreti üzerinden hesaplanacağı ve kanundan veya sözleşmeden doğan ücret eklerinin bu hesaba katılmayacağı görüşündedir¹¹⁶.

b. Hafta Tatili Ücretinin Hesaplanması

İşK m. 49'da değişik ücretlere göre hafta tatili ücretinin nasıl hesaplanacağı gösterilmektedir. İlk olarak; İşK m. 49 f. 1 uyarınca *“İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir.”*

¹¹³ TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 170.

¹¹⁴ AKYILDIZ/ KORKMAZ, s. 96- 97; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 170.

¹¹⁵ TULUKÇU, s. 209; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 170.

¹¹⁶ Bkz. Y. 9. HD, T. 03.11.1998, E. 15053, K. 16953, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1999, s. 19 ve Y. 9. HD, T. 01.04.1985, E. 810, K. 3317, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 18.07.2014.

İkinci olarak; İşK m. 49 f. 2 uyarınca parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanmaktadır.

28.02.2004 tarih ve 25387 sayılı Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik m. 10 uyarınca servis dışında çalışan işçilerin hafta tatili ücreti karşılığı olarak işveren tarafından ödenecek paraların hesabında, bu işçilere yüzdelerden düşen paylar da dikkate alınır. Bu hesaplama yüzde ile çalışan işçiler için İşK'da öngörülen esaslara göre yapılmaktadır.

Üçüncü olarak; İşK m. 49 f. 3'te saat başına ücretle çalışan işçilerin hafta tatili ücretinin bu işçilerin saatlik ücretinin 7,5 katı olarak hesaplanacağı belirtilmektedir.

İşK m. 49 f. 4 uyarınca maktu aylık alan işçiler hasta, izinli veya başka sebeplerle çalışmadıkları durumlarda bile aylıklarını tam olarak almaları yani; aylıklarından herhangi bir kesinti yapılmaması sebebiyle maktu aylık alan işçilere ayrıca bir hafta tatil ücreti ödenmemektedir. Ancak hafta tatilinde çalışan maktu aylıklı işçilere, işçinin bir günlük ücreti miktarında bir ödeme yapılması hakkaniyet gereğidir. Uygulamada işçinin gündelik ücreti maktu aylığının 30'a bölünmesi yoluyla bulunmaktadır¹¹⁷.

c. Hafta Tatilinin Ulusal Bayram veya Genel Tatil Günlerine Rastlaması Durumunda Ücret

Hafta tatilinin bir ulusal bayram veya genel tatil gününe rastlaması durumunda çalışmayan işçiye hem hafta tatili için hem de ulusal bayram veya genel tatil günü için mükerrer ücret ödenip, ödenmeyeceği hususunda İşK'da açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak aksine bir sözleşme bulunmuyorsa bu hususta işçiye mükerrer ödeme yapılmayacağı hakkaniyet gereği doktrinde savunulmaktadır¹¹⁸.

Hafta tatilinde asıl olan haftada bir gün dinlenmedir. Kanaatimizce de takvimin azizliği nedeniyle çalışılmayan hafta tatilinde işçinin sırf bu yüzden fazla yevmiye alması dinlenme hakkına ve dinlenme hakkının amacına uygun düşmez.

¹¹⁷ AKYİĞİT, Şerh, s. 1738- 1739; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 171.

¹¹⁸ Detaylı bilgi için bkz. AKYİĞİT, s. 344; AKYİĞİT, Şerh, s. 1736; GÜNAY, s. 414; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1313- 1314; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 171.

d. Hafta Tatilinde İşçinin Çalıştırılması Durumunda Ücretin Belirlenmesi

Uygulamada hukuka aykırı biçimde işçinin normal çalışma süresini tamamladıktan sonra hafta tatilinde de çalıştırıldığı gözlemlenmektedir. İşçinin bu çalışması için % 50 zamlı ücret ödenmesi gerekmektedir. Hafta tatilinde çalışan işçiye İşK m. 49 f. 1 uyarınca hafta tatili günü için çalışmadan almaya hak kazandığı bir günlük ücretine ek olarak, İşK m. 41 f. 2 uyarınca bir günlük çalışması karşılığında % 50 zamlı şekilde hesaplanacak bir günlük ücreti yani; 1,5 günlük ücreti daha eklenmelidir. Özetle toplamda işçiye hafta tatilinde çalıştırılması karşılığında 2,5 günlük ücreti verilmelidir. İşK m. 49 f. 4 uyarınca maktu aylıklı çalışan işçinin hafta tatili ücreti aylık ücretine dahil olduğundan, hafta tatilinde çalıştırılan maktu aylıklı işçiye ayrıyeten 1,5 günlük ücreti ödenmez¹¹⁹.

Yargıtay işçinin hukuka aykırı biçimde hafta tatilinde çalıştırılmasının fazla çalışma olduğunu ve işçiye 2,5 günlük ücretinin verilmesi gerektiğini kabul etmektedir. Ancak işçinin yılın tamamında hafta tatili yapmadan çalıştırılmasının düşünülmemeyeceğini, bu durumun hayatın olağan akışına aykırı olduğunu ve tüm hafta tatillerinde çalışılmış gibi hesap yapılmasının isabetli olmadığını, hakkaniyet gereği hafta tatilindeki çalışmalara dair zamlı ücretten indirim yapılması gerektiğini çeşitli kararlarında hükme bağlamaktadır¹²⁰.

İşçinin hafta tatilinde çalıştırılması durumunda ücretin belirlenmesine ilişkin başka bir kararında Yargıtay; *“Hafta tatili çalışmalarının uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Dairemizce son yıllarda indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak, hafta tatili çalışmasının takdiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelerle ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda, böyle bir indirime gidilmemesi gerekir.”*¹²¹ diye hüküm vererek, hafta tatilinde işçinin yaptığı çalışmaların işveren tarafından düzenlenen belgelere dayanması durumunda miktarı ne kadar çok olursa olsun tam karşılığının ödeneceğini belirtmiştir.

İşçinin hafta tatilinde çalıştırılmasının fazla çalışma olarak kabul edilebilmesi için işçinin tatil gününden önce İşK m. 63’te gösterilen iş günlerinde çalışmış olması gerekmektedir. Eğer; işçi haftalık çalışma süresini (ki buna denkleştirme esasına göre çalışma

¹¹⁹ AKTAY/ ARICI/ SENYEN KAPLAN, s. 263; AKYİĞİT, s. 343; ÇELİK, s. 372; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 298-299; KARACAN, s. 108- 109; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1309; SÜZEK, s. 819.

¹²⁰ Y. 9. HD, T. 06.06. 2012, E. 51998, K. 19769; Y. 9. HD, T. 05.02.2002, E. 16843, K. 2270, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 19.07.2014; Y. 9.HD, T. 28.05.1991, E. 1227, K. 8987, Tekstil İşveren Dergisi, Mayıs- Haziran 1992, s. 45- 46; Y. İBK, T. 27.05.1958, E. 15, K. 5, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 19.07.2014.

¹²¹ Y. 9. HD, T. 28.05.2012, E. 1277, K. 18541, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 19.07.2014

dahildir.) tamamlamamışsa, hafta tatilinde çalıştırılması fazla çalışmadan sayılmaz ve işçiye bu çalışmadan dolayı zamlı ücret ödenmez¹²².

e. Hafta Tatilinin Hafta Arasında Yapılması Durumunda Ücret

Pazar günleri çalışıp, hafta tatilini haftanın başka bir gününde yapan işçiye Pazar günündeki çalışması için sadece bir günlük ücreti tutarında ücret ödenmesi gerekmektedir¹²³. Nitekim hafta tatilinde çalışan işçiye, hafta içinde belirlenen bir günde tatil verilmesi durumunda o gün hafta tatili niteliği kazanmaktadır. Yani; hafta tatilinde işçinin çalıştırıldığı kabul edilerek, zamlı ücret talep edilemez¹²⁴.

Postalar halinde çalışmada da, haftanın başka bir gününde işçiye 24 saatlik dinlenme süresi verildiği için yine işçinin hafta tatilinde çalışması sebebiyle zamlı ücrete hak kazandığı savunulamaz ve bu çalışma fazla çalışma olarak kabul edilemez¹²⁵.

Vardiyalı çalışma sistemindeki bu hususu Yargıtay bir kararında şöyle ifade etmektedir: “*Vardiyalı işçi sırf Cumartesi- Pazar çalıştırıldığı için hafta tatili alacağına hak kazanamaz. Vardiyalı işçiler ancak vardiya cetvelinde belirtilen hafta tatili günlerinde çalıştırıldığında hafta tatili alacağı söz konusu olur. Davacının böyle bir iddiasının olmadığı gibi davacı tanıkları haftada 1 gün çalışmadıklarını söylemişlerdir. 31.10.2005 günlü bilirkişi raporunda bu dönemde de genelde 5, istisnai olarak haftada 6 gün çalıştırıldığı yazılıdır. Böyle olunca sadece vardiyasız dönemde çalıştığı Pazar günleri için hafta tatili ücreti çalışma ücreti talep edebilir.*”¹²⁶

f. Hafta Tatili Ücretinin İşçiye Ödenmemesinin Sonuçları

İşK m. 46’da düzenlenen hafta tatilinde işçinin çalışmaya zorlanması, hafta tatilinde çalıştığı halde işçiye zamlı ücret ödenmemesi veya İşK m. 46 f. 2 uyarınca işçinin hafta tatilinde çalışmadığı durumlarda hukuka aykırı biçimde hafta tatili gününe ilişkin ücretin işçiye ödenmemesi halinde İşK’da doğrudan düzenlenen bir idari para cezası hükmü

¹²² ÇELİK, s. 372- 373; İNCE, s. 161; SÜZEK, s. 820; TULUKÇU, s. 214.

¹²³ Y. 9. HD, T. 30.10.2001, E. 14351, K. 16856, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2002, s. 52- 54.

¹²⁴ Y. 9. HD, T. 05.06.2007, E. 9158, K. 18001, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 19.07.2014.

¹²⁵ ÇELİK, s. 372; NARMANLIOĞLU, s. 684; SÜZEK, s. 820; TULUKÇU, s. 215.

¹²⁶ Y. 9. HD, T. 12.07.2007, E. 21458, K. 23314, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 19.07.2014.

bulunmamaktadır. Ancak hafta tatili ücretinin de işçinin normal ücreti gibi değerlendirilerek, İşK m. 102'deki Ücret İle İlgili Hükümlere Aykırılık başlıklı düzenlemenin ücret ve ücret eklerine ilişkin a bendi ve fazla çalışma ücretine ilişkin c bendi uyarınca idari para cezasına hükmedilmesi gerekmektedir¹²⁷.

İşK m. 24 f. 2 uyarınca hafta tatilinde çalışmaya zorlanan ve hafta tatilindeki çalışmasının karşılığı olan ücreti işverence ödenmeyen işçi, haklı sebeple iş sözleşmesini derhal fesh etme hakkına da sahiptir. Genellikle, iş ilişkisinin sonlandırılması işçi açısından istenmemekle birlikte, artık mevcut durum iş ilişkisinin devamlılığını önemli biçimde olumsuz etkiliyorsa, haklı nedenle fesih hakkının mevcudiyeti işçiyi koruyan bir düzenleme olmaktadır¹²⁸.

II. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

A. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kavramı ve Amacı

Aynı vatan üzerinde yaşayan insanları ortak duygularla bir araya getiren her devletin kendine has birtakım ulusal bayram ve genel tatil günleri bulunmaktadır. İşçinin bağlı bulunduğu vatanın ulusal bayram ve genel tatil günlerinde topluma karışabilmesi, kendisine ve ailesine vakit ayırabilmesi murat edilir. Burada asıl amaç işçinin dinlenmesi olmasa bile bu süre zarfında işçinin dinlenmemesi için de herhangi bir engel yoktur¹²⁹.

İşçinin dinlenme hakkı bakımından ulusal bayram ve genel tatillerin farklı bir yeri bulunmaktadır. Nitekim yasal düzenlemelerde işçinin ara dinlenmesi, hafta tatili ve yıllık ücretli izin kullanabilmesi için temelde belirli süreler çalışmış olma şartları aranırken, ulusal bayram ve genel tatiller açısından belirli süreler çalışmış olma şartı aranmamaktadır. Sadece kanunla belirlenmiş günlerin gelmesi işçinin dinlenme hakkını kullanabilmesi açısından yeterli olmaktadır¹³⁰.

Salt işçinin bedensel manada dinlenmesi işçinin dinlenme hakkının kapsamının bütününe oluşturmamaktadır. Buna ek olarak; işçinin serbest biçimde ve keyifli zaman geçirerek, ruhsal açıdan da dinlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle ulusal bayram ve genel tatil

¹²⁷ DEMİR, s. 317 vd; TULUKÇU, s. 216.

¹²⁸ DEMİR, s. 317 vd; TULUKÇU, s. 216.

¹²⁹ AKYİĞİT, s. 345.

¹³⁰ TULUKÇU, s. 217; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 172.

günlerinde işçiler tatil yaparak, çalışmanın yol açtığı yorgunluktan kurtulmakta ve bu özel günlerde manevi açıdan da istedikleri şekilde dinlenebilmektedir. Hem bedensel hem de ruhsal açıdan dinlenmiş biçimde iş hayatına geri dönen işçi sayesinde iş verimliliği artmakta ve dolaylı olarak toplumun menfaati de bundan olumlu şekilde etkilenmektedir¹³¹.

İşK m. 47 uyarınca İşK'nın kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenmektedir. Özetle; işçi ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil yapıp, hiçbir ücret kaybına uğramadan kendileri için özel olan bu günleri kutlayabilmekte ve ayrıca sosyal veya dini vecibelerini aileleriyle birlikte eda edebilmektedir.

İşK m. 47'nin atıfta bulunduğu kanun 17.03.1981 tarih ve 2429 sayılı¹³² Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'dur¹³³. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun m. 1 uyarınca ülkemizin sahip olduğu tek ulusal bayram 29 Ekim Cumhuriyet Bayramıdır. Cumhuriyet Bayramı 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlamakta ve 29 Ekim günü bütün gün boyunca devam etmektedir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun m. 2'de ise genel tatil günleri sayılmaktadır. Buna göre;

A. Resmi bayram günleri şunlardır:

- 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır.
- 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı günüdür.
- 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.

B. Dini bayramlar şunlardır:

- Ramazan Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gündür.
- Kurban Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür.

C. 1 Ocak günü yılbaşı tatili, 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü tatilidir.

¹³¹ GÜNAY, s. 415; İNCE, s. 166; TULUKÇU, s. 217.

¹³² 17.03.1981 tarih ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, 19.03.1981 tarih ve 17284 sayılı Resmi Gazete, www.resmigazete.gov.tr, Erişim Tarihi: 20.07.2014.

¹³³ Ayrıca 2429 sayılı Kanunu değiştiren 2818 sayılı Kanun, 20.04.1983 tarih ve 18024 sayılı Resmi Gazete ile 22.04.2009 tarih ve 5892 sayılı Kanun, 22.04.2009 tarih ve 27212 sayılı Resmi Gazete, www.resmigazete.gov.tr, Erişim Tarihi: 20.07.2014.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Hakkında Kanun m. 2 f. 2 uyarınca ulusal bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil edilmektedir. Bu şekilde iki tatil arasına sıkışan günlere doktrinde köprü günler adı verilmektedir¹³⁴. Ancak iş bu hükümde cumartesi gününün de tatil edilmesi, Cumartesi gününü de son günü kendisinden önceki Cuma gecesini sona eren tatil veya bayram günü özelliğine eriştirmemektedir. Cumartesi günü yine ulusal bayram veya genel tatil günü olmayan normal bir Cumartesi günü hükmünde kalmaktadır¹³⁵. Örneğin; Cumartesi günü bir Ramazan Bayramı özelliği kazanmamaktadır. Ancak bir bayram veya tatil gününün çalışılması icap eden veya etmeyen bir Cumartesi gününe rastlaması durumunda o gün sıradan bir Cumartesi günü olarak değil; bir ulusal bayram veya genel tatil günü olarak değerlendirilmektedir¹³⁶.

B. Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde Çalışma Düzeni

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Hakkında Kanun m. 2 f. 2 b. D’de resmi daire ve kuruluşların ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil edileceği gösterilmektedir. Aynı kanunda m. 2 f. 3 uyarınca nitelikleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşlar, özel kanunlardaki hükümler uyarınca açık tutulmaktadır. Böylelikle, mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşlar özel kanunlarda hüküm bulunması şartıyla 29 Ekim günü de çalışabilmektedir. Hatta ilgili özel kanununda bu duruma ilişkin herhangi bir hüküm bulunmayan ancak mahiyeti itibariyle sürekli görev yapması icap eden bir kuruluşun da 29 Ekim’de çalışma yapabildiği mümkündür¹³⁷.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun m. 2 f. 4’te özel işyerlerinin sadece 29 Ekim’de kapanmasının zorunlu olduğu belirtilmektedir. Buradaki özel işyeri kavramıyla ifade edilmek istenen sadece özel sektördeki işyerleriyle sınırlı değildir; bunların haricinde diğer özel hukuk kurallarına tabi bütün işyerlerinin de özel işyeri kavramının içinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Böylelikle kamu iktisadi teşebbüslerine ait özel hukuk

¹³⁴ Bkz. AKYİĞİT, s. 345- 346.

¹³⁵ Detaylı bilgi için bkz. TULUKÇU, s. 231- 232.

¹³⁶ AKYİĞİT, s. 346; ÇELİK, s. 375.

¹³⁷ KARACAN, s. 110; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1311; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 172.

hükümlerine göre işletilen işyerleri de 29 Ekim haricinde diğer günlerde yani; genel tatil günlerinde tatil yapmayıp, çalışmalarına devam edebilmektedir¹³⁸.

Yargıtay bir kararında; Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun m. 2 f. 4'ün 29 Ekim'de özel işyerlerinin kapatılması zorunluluğunu öngörmekle beraber, bu düzenlemeye aykırı davranışlarda bulunan işveren veya işveren vekilleri hakkında herhangi bir cezai yaptırım düzenlenmemiş olması sebebiyle, ceza hukukundaki kanunsuz suç ve ceza olmayacağı prensibinden yola çıkarak, sanığın beraatine karar vermiştir¹³⁹.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin çalışması hususunu İşK özel olarak düzenlemektedir. İşK m. 44 f. 1 uyarınca ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp, çalışılmayacağı bireysel iş veya toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılmaktadır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması durumunda söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gerekmektedir¹⁴⁰.

İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılabilmesi meselesinde İşK m. 44 f. 2'nin İşK m. 47'ye atıf yapması sebebiyle bu iki hükmün beraber değerlendirilmesi gerekmektedir. İşK m. 47'de ise işçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıp, çalışmamasına göre ücret hususu hükme bağlanmaktadır. Buna göre; İşK m. 44 ve m. 47'nin beraber değerlendirilmesi sonucunda İşK kapsamındaki işçilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılması yasaklanmamakta ancak çalışma durumunun bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılması veya işçinin çalışmaya dair açık onayının bulunması şartları aranmaktadır. Özetle; bireysel veya toplu iş sözleşmesinde bu yönde herhangi bir hüküm bulunmuyorsa ve işçi de çalışmak istemiyorsa, işveren tek yönlü bir talimatla işçiyi ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışması için zorlayamaz¹⁴¹.

Yargıtay da bir kararında konuyla ilgili olarak; *“Her ne kadar anılan Kurban Bayramının 2. ve müteakip günleri tatil ise de toplu iş sözleşmesinin 14/a maddesine göre bugünlerde de çalışılması öngörüldüğünden davacının mazeretsiz üst üste 3 gün devamsızlıkta bulunması işverene hizmet akdini haklı olarak fesh etme yetkisi verir.”*¹⁴² şeklinde hüküm kurarak, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçilerin çalıştırılacağına dair

¹³⁸ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 299; TULUKÇU, s. 219.

¹³⁹ Y. 2. CD, T. 17.09.1985, E. 6678, K. 6909, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 20.07.2014.

¹⁴⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1311; SÜZEK, s. 822.

¹⁴¹ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 300; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1311; SÜZEK, s. 822; TULUKÇU, s. 221.

¹⁴² Y. 9. HD, T. 04.12.1995, E. 20094, K. 34946, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 21.07.2014. Benzer yönde: Y. 9. HD, T. 31.01.1992, E. 12798, K. 815, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 21.07.2014.

toplu iş sözleşmesine hüküm koyulması halinde söz konusu günlerde işçilerin çalışmak zorunda olduğunu vurgulamıştır.

Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle işçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışacağına kararlaştırıldığı durumlarda, işverenin işçiyi çalıştırmaması halinde işveren temerrüdü gerçekleşir. Temerrüde düşen işveren işçiye çalışmadığı halde çalışmış gibi ücretini ödemek durumundadır¹⁴³.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun m. 2 f. 4 açıkça 29 Ekim’de özel işyerlerinin kapatılması zorunluluğu öngörmektedir. 29 Ekim açısından İşK m. 44 ve m. 47 ile işçiye tanınan çalışma veya çalışmama serbestisi yerine Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun özel kanun hükmünde olduğundan özel işyerleri bakımından işçinin bireysel veya toplu iş sözleşmesinde hüküm bulursa veya onayı olsa bile işçi çalıştırılmamalıdır. Ancak 29 Ekim haricinde İşK m. 44 ve m. 47’deki hükümler genel tatil günleri açısından uygulama alanı bulmalıdır¹⁴⁴.

Belirtmekte fayda var ki Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun m. 2 f. 3 uyarınca nitelikleri sebebiyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki düzenlemeleri saklı tutulmaktadır. Bu nedenle; ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışma yapılması işin niteliği sebebiyle zorunluluk arz eden bu tip işyerlerinin özel kanunlarında ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapılacağına ilişkin hüküm bulunması durumunda artık burada İşK m. 44 f. 1’deki durumun bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılmasına veya işçinin açık onayının bulunmasına gerek yoktur¹⁴⁵.

C. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti

1. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretinin Miktarı

İşK m. 47 f. 1 uyarınca ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmayan işçi ücretini tam olarak almaktadır. Tatil yapmadan söz konusu günlerde çalışan işçilere her gün için 1 günlük ücretleri tam olarak ödenmektedir. Bu düzenlemeyle kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil

¹⁴³ TULUKÇU, s. 223; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 173.

¹⁴⁴ TULUKÇU, s. 222. Aksi yönde görüş için bkz. ÇELİK, s. 375- 376.

¹⁴⁵ TULUKÇU, s. 222.

günü olarak kabul edilen günlerde işçilerin herhangi bir gelir kaybına uğramadan dinlenmeleri ile sosyal ve dini vecibelerini yerine getirmeleri amaçlanmaktadır¹⁴⁶.

İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde almış olduğu birinci ücret çalışma şartına bağlı bir ücret değildir. Nitekim hukuken tatil ücreti; çalışılmadan yani; herhangi bir iş karşılığı olmadan kanunen işverence işçiye ödenen ücret olarak tanımlanabilir¹⁴⁷. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmamasına rağmen ücrete hak kazanan işçi eğer; bu günlerde tatil yapmayıp, çalışırsa yaptığı çalışmanın karşılığında ayrıyeten ikinci bir ücrete hak kazanmaktadır¹⁴⁸. Sonuç olarak; işçi ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışması halinde birisi tatil günü ücreti diğeri de çalışmasının karşılığı olmak üzere toplamda 2 günlük ücretine hak kazanmaktadır¹⁴⁹.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışma fazla çalışmadan sayılmamaktadır. Dolayısıyla, ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmalar için artışı ücret ödemesi yapılmamaktadır. Ancak söz konusu günlerde yasal günlük çalışma süresini aşan bir çalışma yapılması durumunda işçi fazla çalışma ücretine hak kazanmaktadır¹⁵⁰.

İşK m. 49 f. 1 uyarınca ulusal bayram ve genel tatil günü ücreti işçinin çalıştığı günlere göre 1 güne düşen ücretidir. İşK m. 49 f. 2 uyarınca parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanmaktadır. İşK m. 49 f. 3 uyarınca saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin 7,5 katıdır.

İşK m. 49 f. 4 uyarınca hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen yani; maktu aylıklı ücretle çalışan işçilerin ücretlerine ulusal bayram ve genel tatil günlerine ait ücretleri de dahil olduğundan, söz konusu günlerde çalışmamaları halinde ayrıca bir ücret ödemesi yapılmamaktadır. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir¹⁵¹.

¹⁴⁶ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 300; GÜNAY, s. 415.

¹⁴⁷ Bkz. TULUKÇU, s. 224.

¹⁴⁸ CENTEL, Tankut: Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışacak İşçiye Ödenecek Ücretin Hesabı (Karar İncelemesi), Y. 9. HD, T. 17.01.2002, E. 20311, K. 299, Tekstil İşveren Dergisi, Sayı 271, Temmuz 2002, www.tekstilisveren.org.tr, Erişim Tarihi: 22.07.2014.

¹⁴⁹ AKYİĞİT, s. 346; DEMİR, s. 322; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 301; SÜZEK, s. 823; TULUKÇU, s. 225.

¹⁵⁰ DEMİR, s. 323; GÜNAY, s. 416; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 174.

¹⁵¹ Maktu aylıkla çalışan işçilerin 1 günlük ücretinin aylıklarının otuza bölünmesi suretiyle bulunacağına dair bkz. Y. 9. HD, T. 12.10.2006, E. 5032, K. 26967, Çalışma ve Toplum Dergisi, Yıl 2007, Sayı 1, s. 198.

İşK m. 48 f. 1 uyarınca işçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir¹⁵².

Ulusal bayram ve genel tatil günleri için ödenecek ücretin hesaplanmasında İşK m. 50 uygulanmaktadır. Bu hüküm uyarınca fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmamaktadır¹⁵³.

Ulusal bayram ve genel tatillere ilişkin hukuki düzenlemeler nispi emredici niteliktedir. Yani; bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine hükümler getirilebilirken, tam tersine bu sözleşmelerle işçinin aleyhine olacak düzenlemeler yapılamaz. Örneğin; yukarıda değindiğimiz ilgili kanunda sayılan ulusal bayram ve genel tatil günleri süreleri minimum süreler olmaktadır ve bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle bu süreler arttırılabilir¹⁵⁴. Yine bu doğrultuda; bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle işçilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışması durumunda 2 günlük ücret yerine 3 günlük ücrete hak kazanacağı kararlaştırılabilir¹⁵⁵.

2. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gününün Hafta Tatili Gününe veya Çalışılmayan Cumartesi Gününe Rastlaması

Ulusal bayram veya genel tatil gününün hafta tatili gününe denk gelmesi durumunda işçilerin her 2 ücrete de hak kazanıp, kazanmayacağı hususunda kanunda açık hüküm bulunmamaktadır. Bu hususta doktrinde benimsenen görüş; çalışılmadan ödenen ücrete ilişkin

¹⁵² Detaylı bilgi için bkz. NARMANLIOĞLU, s. 695; TULUKÇU, s. 228.

¹⁵³ Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçiye ödenecek ücretin işçinin 1 günlük çıplak ücreti olduğuna dair bkz. Y. 9. HD, T. 30.11.1998, E. 15053, K. 16953, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1999, s. 19 ve Y. 9. HD, T. 01.04.1985, E. 810, K. 3317, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 22.07.2014.

¹⁵⁴ AKYİĞİT, s. 346- 347.

¹⁵⁵ Y. 9. HD, T. 17.01.2002, E. 20311, K. 299: CENTEL, Karar İncelemesi, www.tekstilisveren.org.tr, Erişim Tarihi: 22.07.2014.

işçinin tek bir ücrete hak kazanacağı yönündedir¹⁵⁶. Dinlenme hakkının amacı düşünüldüğünde, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin herhangi bir ücret kaybı yaşamadan dinlenmesi gerekmektedir¹⁵⁷. Kanunla işçinin tatil günlerinde çalışmayıp, herhangi bir iş karşılığı olmadan 1 günlük ücretine hak kazanacağı düzenlenirken, tatil günlerinin çakışması halinde çakışan günlerin her ikisi için de ayrı ayrı ücret ödemesinin yapılması hakkaniyete ve dinlenme hakkının amacına uygun düşmez¹⁵⁸.

İşK m. 63 f. 1 uyarınca 45 saatlik haftalık çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit biçimde dağıtılması durumunda işyerinde haftada 2 gün tatil yapabilme imkanı doğmaktadır. Cumartesi günleri tatil edilip, çalışılmayan ve bu sürenin haftanın diğer günlerine bölünmesi suretiyle haftalık çalışmanın yapıldığı işyerlerinde, ulusal bayram veya genel tatil gününün çalışılmayan bir cumartesi gününe rastlaması durumunda yine işçiye ikinci bir tatil ücreti ödenip, ödenmeyeceği hususunda İşK'da açık bir düzenleme bulunmamaktadır.

Bu hususta doktrinde benimsenen görüş; ulusal bayram veya genel tatil gününün çalışılmayan cumartesi gününe rastlaması durumunda da işçiye sadece çalışılmayan cumartesi günü için tatil ücreti ödenmesi ayrıyeten ulusal bayram veya genel tatil ücreti ödenmemesidir¹⁵⁹. Çünkü cumartesi gününün bir ulusal bayram veya genel tatil gününe denk gelmesi esasen tamamen takvimsel bir rastlantıdır¹⁶⁰ ve işçi cumartesi günü çalışmasa bile o günkü ücretini tam olarak aldığı için kazancında bir azalma da olmamaktadır. Sonuç olarak; işçi bunun için ikinci bir gündelik ücret talep edemez.

¹⁵⁶ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 300; ÇELİK, s. 374; GÜNAY, s. 416; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1313- 1314; NARMANLIOĞLU, s. 696; SÜZEK, s. 823; ŞAKAR, s. 72; ŞAKAR, İş, s. 120; TULUKÇU, s. 229; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 174.

¹⁵⁷ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 300; GÜNAY, s. 416; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1313- 1314; SÜZEK, s. 823.

¹⁵⁸ Detaylı bilgi için bkz. KESKİN, s. 42- 43; TULUKÇU, s. 229- 230.

¹⁵⁹ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 300; ÇELİK, s. 375; NARMANLIOĞLU, s. 696; ŞAKAR, s. 72; TULUKÇU, s. 230- 231; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 174.

¹⁶⁰ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 300.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA İZINLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

I. YILLIK ÜCRETLİ İZİN

A. Yıllık Ücretli İzin Kavramı ve Unsurları

İşçinin yıllık ücretli izin hakkı Anayasal çerçevede koruma altına alınmış bir haktır¹⁶¹. Nitekim AY m. 50 f. 3 ve 4'te dinlenmenin bütün çalışanların hakkı olduğu ve ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık izin hakları ve şartlarının kanunla düzenleneceği belirtilmektedir¹⁶². Anayasa'nın ilgili hükmünün atfıyla İşK m. 53 ve devamında yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmektedir. Ayrıca yıllık ücretli izin hakkının kullanılmasına dair yöntem ve koşullar Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ile gösterilmektedir¹⁶³.

İş hukuku bakımından izin hakkı genel olarak; işçilerin dinlenmesinin temini için belirli bir zaman dilimi için çalışma yükümlülüklerinden kurtulmaları şeklinde ifade edilmektedir. Hizmet sözleşmesinin devamı boyunca ve iş süresi içinde işçinin sahip olduğu serbest zaman izin olarak tanımlanabilir¹⁶⁴.

Yıllık ücretli izin; kendisine ilişkin düzenlemeler nazara alındığında; işçiler için bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle veya örf- adet kurallarıyla belirlenen çalışma koşullarının yerine getirilmesi şartıyla, iş ilişkisinin devamında ve çalışma süresini içinde çalışılmadan ve ücretlerinde herhangi bir kayıp olmaksızın serbestçe dinlenmelerini sağlayan vazgeçilmez, devredilmez, kişiliğe bağlı bir haktır¹⁶⁵.

¹⁶¹ Yıllık ücretli izin hakkının Anayasal temelli bir hak olduğuna ilişkin bkz. Y. 9. HD, T. 05.11.2009, E. 11592, K. 30499; Y. 9. HD, T. 31.10.2008, E. 30895, K. 29677, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 23.07.2014.

¹⁶² Detaylı bilgi için bkz. ALP, Mehmet Okan: Yıllık Ücretli İzin, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008, www.tez.yok.gov.tr, Erişim Tarihi: 24.05.2014, s. 3- 4; GÜNAY, Şerh, s. 2177- 2178.

¹⁶³ Bkz. 03.03.2004 tarih ve 25931 sayılı Resmi Gazete, www.resmigazete.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.07.2014.

¹⁶⁴ CANIKLIOĞLU, Nurşen: İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İzinin Kullanılmamasının Sonuçları, Nuri Çelik'e Armağan, Cilt II, 1. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2001 (YÜİ), s. 1144; ÇÖĞENLİ, Taner: Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, 1. Bası, Üçdal Neşriyat, İstanbul, 1983, s. 17- 18; KARACAN, s. 112; ŞAKAR, İş, s. 120.

¹⁶⁵ AKYİĞİT, Ercan: 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2000 (YÜİ), s. 31; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL, s. 131; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 301; SÜZEK, s. 825; ŞAKAR, s. 72; ŞAKAR, Yorum, s. 661.

Yıllık ücretli izin; bir bekleme süresini doldurup, yorulan ancak halen çalışabilir durumdaki işçiye, birbirini izleyen biçimde ve kural olarak bölünmeden ücretli şekilde sağlanan yıllık dinlenme imkanıdır¹⁶⁶.

Yaptığımız yıllık ücretli izin tanımlamalarından yola çıkarak, yıllık ücretli iznin serbest zaman ve ücret olmak üzere toplamda 2 adet unsurdan oluştuğu sonucuna varmaktayız¹⁶⁷. Yıllık ücretli izin ancak bu 2 unsurun varlığıyla hayata geçmektedir. İşçiye sadece serbest zaman tanınarak veya sadece ücret ödenerek yıllık ücretli izin hakkı sağlanamamaktadır¹⁶⁸.

Yıllık ücretli iznin ilk unsuru olan serbest zaman; işçiye dinlenmesi amacıyla verilen diğer ismiyle izin unsurudur. İşçinin dinlenebilmesi işçinin iş görme borcundan kurtularak izin yapmasına yani; serbest zamanının olmasına bağlıdır. Serbest zamanın olmadığı durumlarda izin olma özelliği de yitirilmektedir¹⁶⁹. İzin unsuru işçinin kişiliğine bağlı bir hak olması nedeniyle başkasına devredilemez, haczedilemez ve mirasçılara geçemez¹⁷⁰.

Yıllık ücretli iznin ikinci unsuru olan ücret unsuru da en az serbest zaman unsuru kadar önem arz etmektedir¹⁷¹. Ücret unsurunun temelinde ancak geçim sıkıntısından uzaklaşabilen işçinin dinlenebileceği düşüncesi yatmaktadır. İşçiye ücret ödenmemesi durumunda işçi, geçimini temin amacıyla yıllık iznini kullandığı dönemde çalışmak zorunda kalacaktır ve bu ihtimal de iznin verilmiş amacıyla hiçbir suretle bağdaşmamaktadır¹⁷². Özetle; yıllık ücretli izin hem teknik hem de hukuki açıdan salt izinden oluşmamakta ve beraberinde ücret unsurunu da taşımaktadır.

¹⁶⁶ AKYİĞİT, YÜİ, s. 30; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL, s. 131; ERDOĞAN, s. 82; İNCE, s. 170.

¹⁶⁷ Detaylı bilgi için bkz. ULUSOY TUNCAL, Özlem: Yıllık Ücretli İzin, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2010, www.tez.yok.gov.tr, Erişim Tarihi: 24.05.2014, s. 4- 5.

¹⁶⁸ AKYİĞİT, s. 347; AKYİĞİT, Ercan: Kullandırılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi, TÜHİS, Cilt 20, Sayı 3, Ağustos 2006 (Faiz), s. 3.

¹⁶⁹ AKYİĞİT, YÜİ, s. 30.

¹⁷⁰ AKTAY, A. Nizamettin: Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Bazı Uygulama Sorunları, TÜHİS, Cilt 15, Sayı 2, Kasım 1998, s. 11- 12; AKYİĞİT, s. 347; CANIKLIOĞLU, YÜİ, s. 1146.

¹⁷¹ Detaylı bilgi için bkz. ULUSOY TUNCAL, s. 5.

¹⁷² AKYİĞİT, s. 347; AKYİĞİT, YÜİ, s. 31. Benzer yönde görüşleri için bkz. ÇÖĞENLİ, s. 17.

B. Yıllık Ücretli İzin Amacı

1. İşçinin Sağlığının Korunması

İşçinin korunması amacıyla düzenlenen yıllık ücretli izin hakkı, çalışma sürelerinin sınırlandırılarak, dinlenme hakkının temin edilmesi bakımından önemli bir sonuçtur. İşçilere yıllık ücretli izin hakkı tanınmasının birtakım sebepleri bulunmaktadır. Özellikle hizmet sözleşmesinin ana konusunun insan emeği olması bakımından işçilerin hem bedensel hem de ruhsal sağlıklarının korunması yıllık ücretli izin hakkının tanınmasında en önemli sebeplerden birini teşkil etmektedir¹⁷³.

Sanayi devrimi sonucunda, işçilerin yerini alan makinelerin işsiz bıraktığı işçiler her türlü kötü çalışma koşulunu kabul etmek zorunda kalmıştır¹⁷⁴. Sosyal devlet ilkesi uyarınca çalışma koşullarının düzeltilmesi icap ettiğinden ilk olarak çalışma sürelerinin sınırlandırılması uygulamasına gidilmiştir ve çalışma koşullarındaki bu iyileştirmeler neticesinde yıllık ücretli izin hakkının tanınması söz konusu olmuştur¹⁷⁵.

Yıllık ücretli izin hakkı doğrudan işçi sağlığının korunması amacına hizmet etmektedir. Bu nedenle bir sosyal politika tedbiri olarak değerlendirilen yıllık ücretli izin hakkı, işçilerin sağlıklarının korunması, karakterlerinin gelişimi ve bedensel ve ruhsal açıdan sağlıklı işgücünden oluşan toplum düzeni sağlanmasına olumlu katkı yapmaktadır¹⁷⁶.

Sürekli biçimde uzun çalışma süreleri içeren bir iş ilişkisinde kalan işçi yıpranmakta, yorulmakta ve sağlığı bozulmaktadır. İşçinin yorulması sadece kas gücüne dayanan fiziksel çalışmalar için değil; ayrıca zihinsel güce ve fikir üretmeye dayalı masa başı çalışmalar için de geçerli olmaktadır. Buna ek olarak; işçinin işverene bağımlı ve sürekli biçimde iş görme borcunu yerine getirmesi bedensel yorgunlukla birlikte ruhsal açıdan da yorgunluğa neden olmaktadır¹⁷⁷. İşçide meydana gelen bu yorgunluğun yol açabileceği kötü sonuçların önlenmesi bakımından da işçinin belirli bir ücret karşılığında yıllık izin döneminde dinlendirilmesi gerekmektedir.

¹⁷³ AKYİĞİT, YÜJ, s. 34; GÜNAY, s. 416; ŞAKAR, s. 72; ŞAKAR, Yorum, s. 661.

¹⁷⁴ Yıllık ücretli izin hakkının tarihsel gelişimi için bkz. ALP, s. 25- 26; KESKİN, s. 52- 54; ULUSOY TUNCAL, s. 16- 18.

¹⁷⁵ TULUKÇU, s. 238.

¹⁷⁶ AKTAY, s. 11- 12; ÇÖĞENLİ, s. 18- 19.

¹⁷⁷ TULUKÇU, s. 238.

2. Toplumun Menfaatinin Korunması

Yıllık ücretli izin hakkının tanınmasıyla sağlığı korunan işçi sınıfı toplumun büyük ölçekli bir kısmını oluşturmaktadır. Sağlıklı işçilerden oluşan bir toplum düzeni, kamu düzeni ve toplum menfaati ile doğrudan ilgilidir¹⁷⁸. Tazelenmiş ve sağlıklı işgücünün varlığı, doğrudan işletme ve üretim verimliliğini etkilemektedir. Zira yeterince dinlenmeyen yani; bedensel ve ruhsal açıdan yorgun olan işçiler iş kazalarının meydana gelme ihtimallerini arttırmaktadır. Bu durum da işletme maliyetlerini ve ülke ekonomisini olumsuz etkilemektedir¹⁷⁹. Ayrıca işçilerin yıllık ücretli izinlerini kullanırken yaptıkları turizm, gezi, seyahat vb aktiviteler de ekonomik hayata bir canlılık getirmektedir¹⁸⁰.

Sonuç olarak; yıllık ücretli izin hakkı uzun vadede ülke ekonomisinin gelişimine ve toplumun refah seviyesinin artmasına katkı sağladığı için toplumun menfaatinin korunması amacına hizmet ettiği kabul edilmektedir¹⁸¹.

C. Yıllık Ücretli İznin Hukuki Niteliği ve Emredici Yapısı

Yıllık ücretli izin hakkının hukuki niteliği üzerine, hakkın ilk ortaya çıktığı tarihten itibaren birçok nitelendirmeler yapılmıştır¹⁸². Doktrindeki hakim görüş; yıllık ücretli izin hakkının Anayasa'da ekonomik ve sosyal haklar içinde düzenlenmesi nedeniyle bu hakkın ekonomik ve sosyal bir hak olduğudur¹⁸³.

Çöğenli'ye göre; yıllık ücretli izin hakkı, kaynağını kanunlardan alan ve hukuki temelini işverenin işçiyi gözetme borcunun oluşturduğu bir haktır¹⁸⁴.

Canıklıoğlu'na göre ise; işveren için işçiyi yıllık ücretli izin verme borcu, karşılıklı edimlerden oluşan hizmet sözleşmesinin temel edimlerinden biri değildir. İşveren bakımından yıllık ücretli izin verme yükümlülüğü, işçiyi iş görme borcundan kurtarmayı amaçlayan, yan edim niteliğindeki bir özel hukuk hakkıdır¹⁸⁵.

¹⁷⁸ AKYİĞİT, YÜj, s. 34- 35; ÇÖĞENLİ, s. 19.

¹⁷⁹ TULUKÇU, s. 239.

¹⁸⁰ AKYİĞİT, YÜj, s. 35.

¹⁸¹ TULUKÇU, s. 239.

¹⁸² Yıllık ücretli izin hakkının hukuki niteliğini açıklayan görüşlerle ilgili detaylı bilgi için bkz. KESKİN, s. 66- 70; ULUSOY TUNCAL, s. 9- 13.

¹⁸³ Detaylı bilgi için bkz. AKYİĞİT, YÜj, s. 59- 60; TULUKÇU, s. 249- 252.

¹⁸⁴ Bkz. ÇÖĞENLİ, s. 60.

¹⁸⁵ CANIKLIOĞLU, YÜj, s. 1145.

Bir özel hukuk sözleşme tipi olan iş sözleşmesinde kural olarak sözleşme serbestisi esastır. Ancak iş hukukuna hakim olan işçiyi koruma ilkesi uyarınca bu sözleşme serbestisi önemli biçimde sınırlandırılmaktadır. İşK’da yer alan emredici nitelikteki düzenlemeler özellikle çalışma koşullarına ilişkin sınırlandırmalar getirmektedir¹⁸⁶. Nitekim İşK m. 45’te de bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle İşK’daki yıllık ücretli izne dair tanınan haklara aykırı hükümler getirilemeyeceği ancak işçilere daha elverişli haklar öngören bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle veya gelenekten doğan kazanılmış hakların saklı tutulacağı belirtilmektedir.

Yıllık ücretli izin sürelerini düzenleyen İşK m. 53 f. 4 ve 5’te geçen “*az olamaz*” sözleri dikkate alındığı zaman yıllık ücretli izin sürelerinin niteliği itibariyle nispi emredici bir hüküm olduğu anlaşılmaktadır. Nispi emredici hükümler işçinin aleyhine olmayacak biçimde bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine değiştirilebilmektedir. Nitekim İşK m. 53 f. 6’da da yıllık ücretli izin sürelerinin bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle arttırılabileceği vurgulanarak, hükmün bu özelliğine dikkat çekilmektedir¹⁸⁷.

İşK m. 53 f. 1 ve 3’te yıllık ücretli izne hak kazanma konusunda en az 1 yıllık kıdem aranmaktadır. Buradaki ifade her ne kadar kesin gibi görünse de tarafların bu sürenin üzerinde bir süre belirlemeleri mümkün değilken; bu süreden daha kısa bir süre kararlılıklarını geçerli olmaktadır. Çünkü emredici hükümlerle kamu düzeninin sağlanması, zayıf olan işçinin korunması vb amaçlar murat edildiğinden, hükümdeki 1 yıllık süreden daha kısa bir süre kararlaştırılması durumunda kamu düzeninde herhangi bir aykırılık oluşmamakta veya işçide herhangi bir zarar meydana gelmemektedir. Sonuç olarak; İşK’nın yıllık ücretli izne hak kazanılması için doldurulması gereken 1 yıllık kıdeme ilişkin şartın nispi emredici olduğunu kabul etmek gerekmektedir¹⁸⁸.

Yıllık ücretli iznin ücretini, ücretinin hesaplanmasını ve ödenmesini düzenleyen İşK m. 57 hükmünün de işçi lehine değiştirilebilecek türden nispi emredici bir hüküm olduğunu kabul etmek gerekmektedir¹⁸⁹.

Yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerden bir kısmı ise mutlak emredici niteliktedir. Örneğin; İşK m. 53 f. 2’de belirtilen yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceğine dair hüküm mutlak emredici bir hükümdür. Mutlak emredici hükümlerin taraf iradeleriyle

¹⁸⁶ Detaylı bilgi için bkz. BİNGÖL, Serkan: Yıllık Ücretli İzin, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012, s. 22- 23; TULUKÇU, s. 249- 250.

¹⁸⁷ CANIKLIOĞLU, YÜİ, s. 1147.

¹⁸⁸ CANIKLIOĞLU, YÜİ, s. 1149; ÇÖĞENLİ, s. 93.

¹⁸⁹ TULUKÇU, s. 251- 252.

değiştirilmesi işçi lehine bile olsa mümkün değildir¹⁹⁰. Burada ise işçinin yıllık ücretli izin hakkında vazgeçmesi durumunda Anayasal güvence altında olan dinlenme hakkının amacı ortadan kalkacağından işçinin kendi rızasıyla bile olsa bu hakkı kullanmaktan vazgeçmesi yasaklanmaktadır¹⁹¹.

İşK m. 56'da yıllık ücretli iznin bölünemeyeceği, sürekli bir şekilde verilmesi gerektiği, yıl içinde verilen ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinlerinin yıllık ücretli izne mahsup edilemeyeceği, izin süresine denk gelen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin yıllık ücretli iznin hesabında izin süresinden sayılmayacağına ilişkin hususlar açıkça vurgulanmaktadır. Bu hususların amacı işçinin korunması olduğundan aksinin kararlaştırılması mümkün değildir. Ayrıca işçinin lehine değiştirilebilecek bir niteliği de bulunmadığı için İşK m. 56 hükmünün de mutlak emredici nitelikte olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Ancak İşK m. 56 f. 3'te belirtilen yıllık ücretli izin sürelerinin tarafların anlaşması ile bir bölümünün 10 günden aşağı olmamak üzere en çok 3 parçaya bölünebileceğine ilişkin hüküm nispi emredici bir hükümdür. Aynı biçimde İşK m. 56 f. 6'da yıllık ücretli iznin başka bir yerde geçirilmesine dair işverenin toplam 4 güne kadar ücretsiz izin verme zorunluluğuna ilişkin hüküm de nispi emredicidir yani; işçi lehine olarak bu belirtilen sürelerin değiştirilmesi caizdir¹⁹².

Belirtmemizde fayda var ki uygulamada işveren ve işçi anlaşarak, yıllık ücretli izni üçten daha fazla parçaya duruma göre; dörde veya beşe bölmektedirler. Kanaatimizce yıllık ücretli iznin bu kadar çok parçaya ayrılması yıllık izin hakkının amacına aykırıdır.

D. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanmanın Şartları

1. İşçinin, İşin ve İşyerinin İş Kanunu'na Tabi Olması

Yıllık ücretli izne hak kazanmanın şartları İşK m. 53'te gösterilmektedir. Buna göre; deneme süresi de dahil olmak üzere işçinin işyerinde işe başladığı tarihten itibaren en az 1 yıl çalışmış olanlara yıllık ücretli izin verilmektedir. Ayrıca niteliklerinden ötürü 1 yıldan az

¹⁹⁰ CANIKLIOĞLU, YÜj, s. 1147.

¹⁹¹ TULUKÇU, s. 250.

¹⁹² CANIKLIOĞLU, YÜj, s. 1147- 1149; ÇÖĞENLİ, s. 73- 74 ve 93.

süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara İşK'nın yıllık ücretli izne ilişkin hükümleri uygulanmamaktadır¹⁹³.

1475 sayılı eski İşK m. 49 f. 1'de açıkça yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmek için İşK'ya tabi bir hizmet akdiyle çalışıyor olma şartı aranmaktaydı. Her ne kadar 4857 sayılı İşK'nın yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerinde açıkça İşK kapsamında çalışan işçilerden, işten veya işyerlerinden bahsedilmese de kanun koyucunun bu hususu açık ifadeyle belirtmeye gerek duymadığı kabul edilmelidir¹⁹⁴. 4857 sayılı İşK m. 54'teki “*bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçiler*” lafzından da bu sonuca ulaşmak mümkündür. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 2'deki ifade de bunu destekler niteliktedir¹⁹⁵.

Ayrıca belirtmekte fayda var ki yıllık ücretli izin hükümlerinin İşK m. 4'te belirtilen istisnalar kapsamındaki işyerleri için uygulanması mümkün olmadığından yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmesi için İşK kapsamında bir işyerinde çalışılıyor olması gerekmektedir¹⁹⁶.

İşK'nın kapsamına girmeyen bir işyerinde çalışan işçiler de TBK m. 422 f. 1 uyarınca yıllık ücretli izin hakkına sahip olmaktadır. TBK kapsamına giren iş ilişkileri için TBK m. 422'ye göre; yıllık ücretli izin hakkı en az 1 yıl çalışmış olan işçilere tanınmaktadır. Ancak TBK ile yıllık ücretli izin konusunda İşK'da olduğu gibi ayrıntılı bir düzenleme getirilmemektedir¹⁹⁷.

İşK m. 10 f. 2 uyarınca İşK'nın kısmen kapsamı dışında kalan süreksiz işlerde çalışan işçilerin de yıllık ücretli izin hakkından faydalanamayacakları belirtilmektedir. Her ne kadar İşK m. 53'te belirtilmemiş olsa da çalışılan işin sürekli bir iş olması da yıllık ücretli izin hakkı bakımından bir şart olarak kabul edilmektedir¹⁹⁸.

¹⁹³ Bkz. AKYİĞİT, Şerh, s. 1793- 1794; TULUKÇU, s. 276- 279.

¹⁹⁴ TULUKÇU, s. 253.

¹⁹⁵ Bkz. TULUKÇU, s. 253.

¹⁹⁶ Detaylı bilgi için bkz. TULUKÇU, s. 255.

¹⁹⁷ Detaylı bilgi için bkz. AKYİĞİT, s. 348; SÜZEK, s. 833- 834.

¹⁹⁸ Bkz. TULUKÇU, s. 254.

2. İşçinin Bir Yıldır Çalışıyor Olması

a. Fiilen Çalışılan Süreler

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için İşK m. 53 f. 1 uyarınca işyerinde çalışmaya başladığı tarihten yani; fiilen işe girdiği günden itibaren, deneme süresi de dahil olmak üzere en az 1 yıl çalışmış olması yani; bekleme süresinin gerçekleşmiş olması gerekmektedir. İşçi işe alınırken, bir deneme süresine tabi tutulmuşsa, deneme süresi içinde çalışmış olduğu günlerin de bu 1 yıllık sürenin hesaplanmasında dikkate alınması lazımdır¹⁹⁹.

Yargıtay da işyerinde 1 yıllık kıdemini doldurmayan işçiler için orantılı olarak yıllık ücretli izin hakkının kullanımı söz konusu olmayacağını kararlarında belirtmektedir²⁰⁰.

Bekleme süresinin başlangıcı taraflar arasında hizmet sözleşmesinin kurulduğu tarih değil; İşK m. 53'te de açıkça belirtildiği gibi işçinin fiilen çalışmaya başladığı gündür. İşe başlama gününden işçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı en azından işverenin talimatlarını yerine getirmeye hazır olduğu anın anlaşılması gerekmektedir²⁰¹. Bunun haricinde tarafların aralarında ayrıca anlaşarak da bekleme süresinin başlangıcının fiilen çalışmaya başlama yerine bireysel iş sözleşmesinin imzalandığı tarih olacağı yönünde anlaşmaları da mümkündür²⁰².

Bekleme süresinin hukuki niteliğine ilişkin doktrinde farklı görüşler belirtilmektedir. İlk olarak; bunun bir geciktirici şart olduğu ileri sürülmektedir. Buna göre; bekleme süresi belirli bir zamanın belirlenmesi ve bu sürenin geçirilmesi şartına dayanmakta ve ancak bu şekilde hakkın elde edilmesi mümkün olmaktadır²⁰³.

Bekleme süresinin hukuki niteliğine ilişkin doktrindeki ikinci görüşe göre; bekleme süresinde bu sürenin belirlenmesi tarafların iradesiyle değil; kanundan kaynaklı olmaktadır. İşK'da bekleme süresine ilişkin düzenlemeler emredici biçimde hükme bağlanmakla birlikte; işçinin lehine olacak biçimde bu bekleme süresinden daha kısa bir süre belirlenebilmektedir.

¹⁹⁹ AKTAY/ ARICI/ SENYEN KAPLAN, s. 267; AKYILDIZ/ KORKMAZ, s. 99; AKYİĞİT, Şerh, s. 1796; CANIKLIOĞLU, YÜİ, s. 1155; ÇELİK, s. 381; ÇÖĞENLİ, s. 94; ERDOĞAN, s. 82; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1317; NARMANLIOĞLU, s. 698; SÜZEK, s. 825; ŞAKAR, s. 73.

²⁰⁰ Y. 9. HD, T. 28.02.1995, E. 16572, K. 6007, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 24.07.2014; Y. 9. HD, T. 21.11.1989, E. 10143, K. 10077, www.meseyazilim.com, Erişim Tarihi: 24.07.2014. Benzer yönde: NARMANLIOĞLU, s. 699.

²⁰¹ AKYİĞİT, YÜİ, s. 185; CANIKLIOĞLU, YÜİ, s. 1151; ÇÖĞENLİ, s. 94; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1314- 1315.

²⁰² AKYİĞİT, YÜİ, s. 185.

²⁰³ AKYİĞİYİT, YÜİ, s. 183; ÇÖĞENLİ, s. 93- 94.

Bekleme süresinin hukuki niteliğinin taraf iradeleriyle temin edilen bir geciktirici şart olarak kabul edilmesi, bekleme süresinin kanunla belirlenmiş olması ilkesiyle bağdaşmamaktadır. Bu nedenle bekleme süresinin kanunla düzenlenmiş bir koşul yani; kanuni şart olarak kabul edilmesi daha doğru olacaktır²⁰⁴.

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için İşK'da belirtilen çalışılmış gibi sayılan süreler haricinde çalışmanın kural olarak devamlı biçimde gerçekleştirilmesi lazımdır²⁰⁵. Bu mesele İşK'da açık biçimde ifade edilmemektedir. Ancak İşK m. 54 f. 2'deki *“Bir yıllık süre içinde 55 inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamlının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.”* ifadesinden bu mesele anlaşılabilir²⁰⁶.

Aynı işverenin yanında aralıklı yapılan çalışmalar ile işyerinin el değiştirmesi konuları ileride anlatacağımız üzere çalışmanın devamlılığını kesintiye uğratmaktadır. Burada devamlı çalışmadan kastedilen işçinin işyeri ile olan bağlarını koparmaması yani; tamamen ayrılmasıdır. Geçici olarak çalışılmayan süreler, söz konusu neden son bulunduğu çalışmaya tekrardan başlanacağından önem arz etmemektedir²⁰⁷.

İşK kapsamında olmayan işyerleri açısından TBK m. 423; işçinin işe devamlılığının kesildiği durumlar için yıllık ücretli izin süresinden indirim yapılmasını öngörmektedir. TBK m. 423 f. 1 uyarınca işçinin 1 yıllık hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplamda 1 aydan daha uzun bir süre iş görmediği durumlarda, çalışma yapılmayan her tam ay için yıllık ücretli izin süresinden 1 gün indirim yapılmaktadır. TBK m. 423 f. 2 ve 3'e göre de işçinin kusuru olmadan hastalık, kaza, kanundan doğan bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi vb işçinin kişiliğine bağlı nedenlerle çalışmanın yapılamadığı durumlar ile hamilelik ve doğum hallerinde izin süresinden indirim yapılabilmesi için devamsızlık süresinin en az 3 ay olması gerekmektedir.

Yıllık ücretli izin hakkından yararlanma bakımından işçinin belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışması arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır. Hem belirli hem de

²⁰⁴ Bekleme süresinin kanuni şart olduğu yönündeki görüşleri için bkz. ÇÖĞENLİ, s. 94; TULUKÇU, s. 257. Bekleme süresinin tarafların iradeleriyle işçinin lehine olacak biçimde kısaltılabilmesi sonucunda kanuni şarta taraf iradeleriyle müdahale edilebilmesi sonucunu doğurduğundan bunun kanuni şartı savunan görüşün zayıf noktası olduğuna dair bkz. AKYİĞİT, YÜİ, s. 183; ÇÖĞENLİ, s. 93.

²⁰⁵ Detaylı bilgi için bkz. BİNGÖL, s. 30- 36.

²⁰⁶ ÇÖĞENLİ, s. 96.

²⁰⁷ ÇÖĞENLİ, s. 96; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 177.

belirsiz süreli iş sözleşmeleri için işçinin en az 1 yıl süreyle çalışmış olma şartı aranmaktadır²⁰⁸.

Kısmi süreli çalışanların yıllık ücretli izin hakkından nasıl yararlanacakları İşK'da açıkça belirtilmemektedir. Sadece İşK m. 13 f. 2'de kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçilerin ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, sadece iş sözleşmelerinin kısmi süreli olmasından ötürü tam süreli çalışan işçilerden farklı bir muameleye tabi tutulamayacağı; ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin tam süreli emsal işçilere göre çalıştıkları sürelerle orantılı olarak ödeneceği belirtilmektedir.

İşK yerine Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 13'te kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlara ve m. 14'te geçici iş ilişkisiyle çalışan işçilere²⁰⁹ de yıllık ücretli izin hakkı tanınmaktadır. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 13 uyarınca kısmi süreli veya çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanmakta ve farklı hiçbir işleme tabi tutulamamaktadır. Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanmaktadır²¹⁰.

b. Çalışılmış Gibi Sayılan Süreler

İşK m. 55'te yıllık ücretli izin hakkının kazanılması için gereken çalışma süresinin hesaplanmasında fiilen çalışılan sürelerin yanında esasen herhangi bir çalışma yapılmadığı halde bazı sürelerin de çalışılmış gibi sayılacağı düzenlenmektedir. Çalışılmış gibi sayılan bu süreler çoğunlukla işçinin kendi iradesinden kaynaklanmayan, dış etkilerin sonucunda ortaya çıkan çalışılmayan süreleri kapsamaktadır²¹¹.

İşK m. 55'teki çalışılmış gibi sayılan haller aşağıdaki gibidir:

²⁰⁸ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 302.

²⁰⁹ Detaylı bilgi için bkz. TULUKÇU, s. 271- 272.

²¹⁰ Detaylı bilgi için bkz. TULUKÇU, s. 272- 276.

²¹¹ AKYİĞİT, Şerh, s. 1797 vd; ÇÖĞENLİ, s. 102.

- İşK m. 55 f. 1 b. a uyarınca işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak İşK m. 25/ I b. b'de öngörülen süreden fazlası sayılmamaktadır²¹².) çalışılmış gibi sayılmaktadır.

Söz konusu hükme göre; işçinin hastalık ve kaza nedeniyle işe gidemediği sürelerle bir sınırlama getirilmekte ve yapılan bu devamsızlık nedeniyle geçen sürenin İşK m. 25/ I b. b'ye göre belirleneceği belirtilmektedir²¹³. İşK m. 25/ I b. b'ye göre işçinin kaza veya tutulduğu hastalık nedeniyle çalışmadığı günlerden, işçinin İşK m. 17'ye göre bulunacak olan ihbar süresine eklenecek 6 haftalık süreden fazlası çalışılmış gibi hesaba katılmayacaktır²¹⁴.

Özetle; hesaba katılacak süre, işçinin kusursuz hastalığı nedeniyle çalışamaması yüzünden işverenin sağlık nedeniyle sözleşmeyi derhal haklı nedenle fesih hakkı için aranan süreden ibaret olmaktadır. Bu süre, işçi ister belirli isterse belirsiz süreli sözleşmeyle çalışsın²¹⁵; işçinin devamsızlığının başladığı tarihe kadar ki çalışma sürelerine bakılarak hesaplanacak varsayımsal fesih bildirim önelini 6 hafta geçecek süre olarak saptanmaktadır. Sonuç olarak; işçinin durumuna göre değişkenlik gösteren bu süreyi aşan hastalık ve kaza nedeniyle geçen süreler raporla sabit olsa bile artık hesaba katılamamaktadır²¹⁶.

- İşK m. 55 f. 1 b. b uyarınca kadın işçilerin m. 74 gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler çalışılmış gibi sayılmaktadır²¹⁷.

Kanun koyucu analık halini bir hastalık gibi değerlendirmeyerek, özellikli biçimde ayrıca düzenlemektedir²¹⁸. İşK m. 74 uyarınca kadın işçiler doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplamda 16 hafta çalıştırılmamaktadır. Çoğul gebelik hallerinde doğumdan önceki 8 haftaya 2 haftalık daha süre eklenmektedir. Bu süreler işçinin sağlık durumunda göre doktor raporuyla arttırılabilmektedir²¹⁹. Bu durumda arttırılan süreler de yıllık ücretli izne hak kazanmak için gereken 1 yıllık süreye eklenmektedir. Ayrıca bu sürelerin doktor raporuna ihtiyaç olmaksızın sözleşmeyle arttırılması da mümkündür²²⁰.

²¹² Y. 9. HD, T. 27.03.2007, E. 521, K. 8587, www.akip.net, Erişim Tarihi: 25.07.2014.

²¹³ AKYİĞİT, Ercan: Yeni İş Yasasında Yıllık Ücretli İzne Ait Yenilikler, TÜHİS, Cilt 19, Sayı 3, Şubat 2005 (Yeni), s. 18.

²¹⁴ BİNGÖL, s. 38; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 305.

²¹⁵ TULUKÇU, s. 282.

²¹⁶ AKYİĞİT, Yeni, s. 18; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 305.

²¹⁷ Detaylı bilgi için bkz. ATEŞ, Merve: Türk Hukukunda Hastalık ve Analığın Hizmet Akdine Etkileri, 1. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 56 vd.

²¹⁸ AKYİĞİT, YÜİ, s. 189.

²¹⁹ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 305.

²²⁰ AKYİĞİT, YÜİ, s. 191.

Belirtmekte fayda var ki İşK m. 74 niteliği itibariyle nispi emredici bir hüküm olduğu için tarafların bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle işçinin lehine olacak biçimde bu sürelerin üstünde bir süre kararlaştırmaları da mümkündür²²¹.

- İşK m. 55 f. 1 b. c uyarınca işçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.) çalışılmış gibi sayılmaktadır²²².

Kanun koyucu bu hükümde işçinin çalışması devam ederken tatbikat veya herhangi bir kanuni göreve çağırılması nedeniyle iş görmeye devam edemediği sürelerin de bekleme süresinin hesabına katılacağını belirtmekte ancak bu sürelerin tamamının değil; yılda en fazla 90 günün hesaba katılacağı şeklinde bir sınırlama getirmektedir²²³.

- İşK m. 55 f. 1 b. d uyarınca çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız 1 haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü (işçinin işe yeniden başlaması şartıyla²²⁴) çalışılmış gibi sayılmaktadır.

Bu hükmün temelinde, iş sözleşmesinin devamı esnasında ortaya çıkan ve belirli bir süreyi kapsayan zorlayıcı nedenler²²⁵ sonucunda işverenin işçiye iş verememesinin yıllık ücretli izne ait bekleme süresine belirli ölçüde etki etmesi düşünülmektedir²²⁶.

Hükümde belirtilen işe başlama durumunun aynı işverenin aynı veya farklı işyerlerinde olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Çalışılmayan süre daha uzun olsa dahi sadece bunun 15 günlük kısmı bekleme süresinin hesabında dikkate alınmaktadır²²⁷.

- İşK m. 55 f. 1 b. e uyarınca m. 66'da sözü geçen zamanlar çalışılmış gibi sayılmaktadır.

İşK m. 66'da sözü geçen zamanlar aşağıdaki gibidir²²⁸:

²²¹ TULUKÇU, N. Binnur: Türk Hukukunda ve Milletlerarası Alanda İşverenin Doğum Öncesi ve Sonrası İzin Verme Yükümlülüğü, Nuri Çelik'e Armağan, Cilt II, 1. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2001 (İzin), s. 1354.

²²² Detaylı bilgi için bkz. ÇÖĞENLİ, s. 104.

²²³ AKYİĞİT, YÜİ, s. 191.

²²⁴ Y. 9. HD, T. 26.05.2004, E. 1373, K. 12579, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 25.07.2014.

²²⁵ Zorlayıcı neden kavramı hakkında detaylı bilgi için bkz. AKYİĞİT, YÜİ, s. 194- 195; ÇÖĞENLİ, s. 104.

²²⁶ AKYİĞİT, YÜİ, s. 194.

²²⁷ TULUKÇU, s. 284.

- ❖ İşK m. 66 f. 1 b. a uyarınca madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.
- ❖ İşK m. 66 f. 1 b. b uyarınca işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler²²⁹.
- ❖ İşK m. 66 f. 1 b. c uyarınca işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
- ❖ İşK m. 66 f. 1 b. d uyarınca işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
- ❖ İşK m. 66 f. 1 b. e uyarınca çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler²³⁰.
- ❖ İşK m. 66 f. 1 b. f uyarınca demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerinde hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

İşK m. 66 f. 2 uyarınca işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmamaktadır²³¹.

- İşK m. 55 f. 1 b. f uyarınca hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışılmış gibi sayılmaktadır²³².
- İşK m. 55 f. 1 b. g uyarınca 3135 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan Radyoloji, Radyom ve Elektrik Tedavi Müesseseleri Hakkındaki

²²⁸ Detaylı bilgi için bkz. TULUKÇU, s. 284- 287.

²²⁹ Y. 9. HD, T. 09.06.1994, E. 3904, K. 8874, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 25.07.2014.

²³⁰ Detaylı bilgi için bkz. ATEŞ, s. 162 vd.

²³¹ Yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılabilmemesinin koşulları hakkında detaylı bilgi için bkz. ULUSOY TUNCAL, s. 74- 75.

²³² Bkz. AKYİĞİT, YÜİ, s. 203- 204; ÇÖĞENLİ, s. 106- 107.

Nizamname'ye göre röntgen muayenelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler çalışılmış gibi sayılmaktadır²³³.

- İşK m. 55 f. 1 b. h uyarınca işçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler çalışılmış gibi sayılmaktadır.

Yukarıdaki hükümde belirtilen işçi faaliyetleri; arabuluculuk, Yüksek Hakem Kurulu üyeliği, özel hakemlik, SGK genel kurul veya yönetim kurulu üyeliği, işçi ücretinden ceza olarak kesintinin kullanımına karar veren kurul, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, yıllık izin kurulu, işin durdurulmasına veya kapatılmasına yetkili kurul, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurul olabilir²³⁴.

- İşK m. 55 f. 1 b. ı uyarınca işçilerin evlenmelerinde 3 güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde 3 güne kadar verilecek izinler çalışılmış gibi sayılır.

Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle yukarıdaki hükümde belirtilen izinlerin uzatılabilmesi mümkündür. Ancak izin olarak verilen bu sürelerden sadece 3 güne kadar olan kısmı yıllık ücretli izin hakkının kazanılmasında hesaba eklenir²³⁵.

- İşK m. 55 f. 1 b. j uyarınca işveren tarafından verilen diğer izinler ile m. 65'teki kısa çalışma süreleri çalışılmış gibi sayılmaktadır.

İşveren tarafından verilen diğer izinlerden kastedilen işverenin herhangi bir yasal yükümlülüğünün olmamasına rağmen tamamen kendi arzusuyla tek taraflı olarak verdiği izinlerdir²³⁶. Verilecek izni ve süresini münhasıran işveren veya işveren vekili tespit etmektedir. Bu kişilerin dışındaki kimselerin izin vermesi mümkün olmamaktadır. İşveren bu

²³³ Bkz. ÇÖĞENLİ, s. 109.

²³⁴ AKYİĞİT, Yeni, s. 18.

²³⁵ TULUKÇU, s. 288.

²³⁶ ÇÖĞENLİ, s. 113; TULUKÇU, s. 289.

izni yazılı veya sözlü olarak verebileceği gibi izin verme iradesini örtülü biçimde de gösterebilmektedir²³⁷.

İşverenin işçiye izin vermediği durumlarda, işçinin yine de devamsızlık yapması halinde İşK m. 25/ II b. g uyarınca işverenin haklı nedenle sözleşmeyi feshedebileceği hususu açıkça sabittir. Bu şekilde işverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshettiği durumlarda işçinin devamsızlık süresi elbette bekleme süresinin hesabına dahil edilmemektedir²³⁸.

İşverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmeyi tercih etmediği ve işçinin de çalışmaya devam ettiği durumlarda işçinin işe gelmediği günlerin bekleme süresinin hesabına dahil edilip, edilmeyeceği hususu konumuz açısından önem arz etmektedir. Bu hususta bizim de katıldığımız doktrindeki hakim görüş; haklı nedenle fesih hakkının işverenin yönetim hakkı çerçevesinde olduğu, işverenin bu hakkını kullanmamış olmasının aleyhine yorumlanamayacağı ve bekleme süresine dahil edilecek sürelerin sınırlı sayıda olması gerekçeleriyle böyle bir durumda işçinin devamsızlığının bekleme süresine dahil edilmemesi gerektiğidir²³⁹.

İşK m. 65'teki kısa çalışma süreleri de çalışılmış gibi sayılacak süreler kapsamındadır. Ancak 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanun m. 37 ile bu hüküm yürürlükten kaldırılmış ve kısa çalışma ile kısa çalışma ödeneğine ilişkin konular birtakım değişikliklerle beraber 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek m. 2'de yeniden düzenlenmiştir²⁴⁰.

İşK m. 65'in yürürlükten kaldırılması, artık kanunda açık hüküm bulunmadığı gerekçesiyle, kısa çalışma sürelerinin yıllık ücretli izin sürelerinin hesabında nazara alınmayacağı manasına gelmemektedir. Aksi halde bu tutum aşırı şekilci olmakta ve kanun koyucunun amacıyla bağdaşmamaktadır. Kanun koyucunun amacı, kısa çalışma sürelerinin bekleme sürelerinin hesabına etki etmesini sağlamaktır. Aynı düzenlemenin farklı bir kanuna aktarılmış olması hakkı ortadan kaldırmamaktadır. Dolayısıyla, İşK m. 55 f. 1 b. j'deki atıf bundan böyle 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek m. 2'ye yapılmış sayılmalı ve İşsizlik Sigortası Kanunu Ek m. 2'de düzenlenen kısa çalışma süreleri de bekleme süresinin hesaplanmasında dikkate alınmalıdır²⁴¹.

²³⁷ AKYİĞİT, YÜİ, s. 210.

²³⁸ BİNGÖL, s. 52; TULUKÇU, s. 289.

²³⁹ ÇÖĞENLİ, s. 114; TULUKÇU, s. 289. Aksi yönde görüş için bkz. AKYİĞİT, YÜİ, s. 210 vd; BİNGÖL, s. 52.

²⁴⁰ Kısa çalışma hakkında detaylı bilgi için bkz. TULUKÇU, s. 290- 291.

²⁴¹ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 306; TULUKÇU, s. 291.

- İşK m. 55 f. 1 b. k uyarınca İşK'nın uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi çalışılmış gibi sayılmaktadır.

İşçinin hak kazanıp, kullandığı yıllık ücretli izin süresi bir sonraki yılın yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında bekleme süresine eklenmektedir. Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle İşK m. 53'te asgari olarak düzenlenen yıllık ücretli izin sürelerinin uzatılması durumunda bu sürelerin tamamının bekleme süresine eklenmesi gerekmektedir²⁴². Hükümde açık biçimde ifade edilmemekle birlikte, doktrinde bu hesaba işçinin talep etmesi halinde ücretsiz yol izninin de ekleneceği savunulmaktadır²⁴³.

Benzer şekilde TBK m. 423 f. 2 ve 3'te de işçinin iş görme edimini gerçekleştiremediği hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğünün veya kamu görevinin icra edilmesi vb kişiliğe bağlı durumlar ile hamilelik ve analık hallerindeki en çok 3 aylık süreler çalışılmış gibi sayılmaktadır.

İşK m. 55'te sayılan çalışılmış gibi sayılan süreler sınırlı sayıdadır ve bu sürelerin dışında kalan sürelerin çalışılmış gibi hesaba katılması mümkün değildir²⁴⁴. Bu sebepten grev²⁴⁵ ve lokavtta geçen süreler, kadın işçilerin İşK m. 74 uyarınca 6 aya kadar kullanabilecekleri ücretsiz izin süreleri ile peşin ödemeye yapılan fesihlerde bildirim süreleri çalışılmış süreler gibi hesaba katılmaz²⁴⁶.

İşK m. 55 kapsamında düzenlenmemiş olsa da çalışılmayan cumartesi günlerinin de bekleme süresinin hesaplanmasında dikkate alınması gerekmektedir. Nitekim cumartesi günü yasal bir iş günüdür. Esasen cumartesi gününün tatil edilmesinin sebebi, cumartesi gününde yapılması gereken çalışmanın haftanın diğer günlerine dağıtılmış olmasıdır. Dolayısıyla cumartesi gününün iş günü niteliği ortadan kalkmaz²⁴⁷.

²⁴² AKYİĞİT, YÜİ, s. 213; ÇÖĞENLİ, s. 115; SÜZEK, s. 831.

²⁴³ ÇÖĞENLİ, s. 115; TULUKÇU, s. 292. Bunun işveren tarafından verilen diğer izinler kapsamında ele alınacağına ilişkin bkz. AKYİĞİT, YÜİ, s.213.

²⁴⁴ AKTAY/ ARICI/ SENYEN KAPLAN, s. 269; AKYİĞİT, YÜİ, s. 187; CANIKLIOĞLU, YÜİ, s. 1154; ÇÖĞENLİ, s. 102; TULUKÇU, s. 292. Benzer yönde: Y. 9. HD, T. 15.02.2007, E. 17755, K. 3533; Y. 9. HD, T. 31.01.1995, E. 1333, K. 1184, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 25.07.2014.

²⁴⁵ Y. 9. HD, T. 31.01.1994, E. 1333, K. 1184, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 25.07.2014.

²⁴⁶ AKTAY/ ARICI/ SENYEN KAPLAN, s. 269; ÇELİK, s. 358; ÇÖĞENLİ, s. 102; ERDOĞAN, s. 82; NARMANLIOĞLU, s. 701; ŞAKAR, s. 74; ŞAKAR, Yorum, s. 663; TULUKÇU, s. 292- 293.

²⁴⁷ AKTAY/ ARICI/ SENYEN KAPLAN, s. 269; ÇELİK, s. 385; ÇÖĞENLİ, s. 107; TULUKÇU, s. 293.

3. Bir Yıllık Çalışmanın Aynı İşverenin Aynı veya Farklı İşyerlerinde Geçirilmesi

Yıllık ücretli izin hakkını kazanmak için gerekli olan 1 yıllık çalışma süresinin işverenin aynı işyerinde yapılması zorunlu değildir. İşK m. 54 f. 1 uyarınca yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesaplanmasında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınmaktadır. Şu kadar ki bir işverenin İşK kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde İşK kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılmaktadır²⁴⁸. Özetle; farklı işverenlerin işyerlerinde geçen çalışma sürelerinin birleştirilmesi ve bütün çalışma sürelerinin bekleme süresine dahil edilmesi mümkün değildir²⁴⁹.

İşK m. 54 f. 1'in lafzından işçinin aynı işverenin farklı işyerlerinde yaptığı çalışmaların birbirinden farklı olmasının bu sürelerin birleştirilmesine engel olmayacağı anlaşılmaktadır. Ayrıca işçinin aynı işverenin farklı işyerlerinde kesintisiz biçimde çalışması da şart değildir. İşçinin farklı zamanlarda aralıklı olarak çalışması durumunda bu süreler birleştirilerek hesaplanmaktadır²⁵⁰.

Aynı işverenin işyerlerinde geçen sürelerin birleştirilmesi hususu kamu kurumları bakımından ayrı bir özellik göstermektedir²⁵¹. İşK m. 54 f. 5 uyarınca 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 bulundurulmaktadır²⁵².

Yargıtay'ın aksi yöndeki görüşüne²⁵³ rağmen; bir işyerinde çalışırken emekli olan ve aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçinin emekli olmadan önceki çalışma sürelerinin de bekleme süresinin hesaplanmasında dikkate alınması gerektiği doktrinde savunulmaktadır²⁵⁴.

²⁴⁸ Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 4 f. 2: "Yıllık izin süresinin ve izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçinin aynı işverene ait işyerlerinde çalıştığı süreler birleştirilir. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır."

²⁴⁹ DEMİRCİOĞLU/ CENTEL, s. 132; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 303; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1322- 1323; SÜZEK, s. 826; TULUKÇU, s. 258; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 176.

²⁵⁰ ÇÖĞENLİ, s. 97; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 303; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1322.

²⁵¹ Detaylı bilgi için bkz. NARMANLIOĞLU, s. 701- 702.

²⁵² Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 4 f. 3: "Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanun veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler de, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında birleştirilerek göz önünde bulundurulur."

²⁵³ Bkz. Y. 9. HD, T. 13.05.1991, E. 451, K. 8352: CANIKLIOĞLU, YÜİ, s. 1153.

İşK m. 6 f. 1 uyarınca işyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçmektedir. İşyerinin devri suretiyle işverenin değişmesi durumunda yıllık ücretli izne hak kazanılması için gereken 1 yıllık bekleme süresinin hesaplanmasında İşK m. 6 f. 2 hükmünün değerlendirilmesi gerekmektedir²⁵⁵. Bu hükme göre; işyerini devralan işverenin işçinin çalışma süresinin esas alındığı haklar bakımından işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür²⁵⁶. Sonuç olarak; işyerinin tamamının veya bir bölümünün devredilmesi suretiyle işverenin değişmesi durumunda devreden ve devralan işverenlere bağlı geçirilen çalışma sürelerinin birleştirilmesi ve buna göre yıllık ücretli izin hakkının tespit edilmesi gerekmektedir²⁵⁷. İş sözleşmesinin devri halinde de aynı sonuca varılmalıdır²⁵⁸.

4. İşin Mevsimlik veya Kampanya İşlerinden Olmaması

Niteliklerinden dolayı İşK m. 10 f. 2 uyarınca süreksiz işlerde ve İşK m. 53 f. 3 uyarınca 1 yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara İşK'nın yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmamaktadır²⁵⁹.

Yargıtay bir kararında; *“Davacı işçi, davalı işverenin yapılan işi mevsimlik iş kabul ederek yıllık ücretli izin kullandırmadığını iddia etmiştir. Yıllık ücretli izin, dinlenme hakkı kapsamında vazgeçilmez bir haktır. Bu hak, iş sözleşmesinin feshi halinde alacağı dönüşür. Dosya içeriğinden davalı işverenin yıllık izin kullandırdığı anlaşılmamaktadır. Somut uyuşmazlıkta, mevsimlik iş olduğu gerekçesiyle işverenin yıllık izin kullandırmadığı sabit olduğu takdirde, davacı işçinin mevsimlik iş olmadığı konusunda tespitte hukuki yararı vardır. Mahkeme kararının gerekçe kısmında işin sürekli olduğu kabul edilmesine rağmen*

²⁵⁴ CANIKLIOĞLU, YÜİ, s. 1153, EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 304.

²⁵⁵ İşyerinin tamamının veya bir kısmının devri meselesi TBK m. 428'de şu şekilde hükme bağlanmıştır: *“İşyerinin tamamı veya bir bölümü hukuki bir işlemle başkasına devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan hizmet sözleşmeleri, bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. İşçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından, onun devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır. Yukarıdaki hükümlere göre devir hâlinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devreden ve devralan işveren müteselsilen sorumludurlar. Ancak, devreden işverenin bu yükümlülüklerden doğan sorumluluğu, devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.”*

²⁵⁶ Y. 9. HD, T. 20.10.1994, E. 10367, K. 14461, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 27.07.2014.

²⁵⁷ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 304; NARMANLIOĞLU, s. 702; TULUKÇU, s. 267.

²⁵⁸ AKYİĞİT, YÜİ, s. 59. İş sözleşmesinin devrinde detaylı bilgi için ayrıca bkz. TULUKÇU, s. 268- 271.

²⁵⁹ Yıllık Ücretli İzin yönetmeliği m. 12: *“İş Kanununun 53 üncü maddesinin 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.”*

yıllık ücretli izin hakkı bakımından belirtilen hususlar açıklığa kavuşturulmadan davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.” ifadesiyle bu hususun önemine vurgu yapmaktadır²⁶⁰.

İşK’da mevsimlik iş ve kampanya işlerinin tanımı yapılmamıştır. Doktrindeki tanımlamalara göre; mevsimlik işler, iş görme ediminin yılın belirli aylarında ifa edildiği veya bütün sene çalışılmasına rağmen bu çalışmanın yılın belirli dönemlerinde yoğunluk arz ettiği, diğer dönemlerde ise üretimin azaltıldığı veya tamamen durdurulduğu işler olmaktadır. Mevsimlik işler uzun veya kısa olabilir ancak bu çalışmaların en önemli özelliği her sene dönemsel biçimde tekrarlanmalarıdır²⁶¹. Kampanya işler ise; düzenli biçimde yapılmasına karşın, yılda toplam birkaç ayı geçmeyen çalışmalar olmaktadır²⁶². Bu tanımlardan anlaşıldığı üzere bir işin mevsimlik veya kampanya işi olup, olmadığı tamamen işin niteliğiyle ilgili bir meseledir.

Yargıtay da bir kararında *“Davacının tüm süresinin yıllık ücretli izin ücretinde değerlendirilmesi için, aralıklı ve yılın belirli dönemlerinde yaptığı işin mevsimlik iş olmadığını saptanması gerekir. Bu nedenle davacının anılan dönemlerdeki çalışması ile ilgili araştırma yapılarak, yaptığı işin mevsime bağlı olup olmadığı belirlenmelidir. Yaptığı iş yılın her döneminde yapılmakta ve mevsime bağlı bir iş değilse, aralıklı çalışma kabul edilmelidir. Aksi halde ise bu dönemler mevsimlik işte çalışma olacağından ve yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmayacağından, bu süreler dışında kalan çalışması ile ilgili kullanılmayan yıllık ücretli izinleri karşılığı ücret izinleri karşılığı ücret alacağı hüküm altına alınmaktadır.*” ifadesiyle mevsimlik işlere ait genel nitelikleri ortaya koymaktadır²⁶³.

Konuya yaklaşımı bakımından Yargıtay bazı kararlarında yapılan işin niteliklerine dikkat ederek, mevsimlik iş olup, olmadığına karar vermektedir²⁶⁴. Bazı kararlarında ise yapılan işin niteliği üzerinde durmamakta ve sadece işin süresinin 1 yıldan az olup,

²⁶⁰ Y. 9. HD, T. 30.06.2005, E. 16775, K. 23330, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 27.07.2014. Benzer yönde: Y. 9. HD, T. 12.02.2001, E. 1358, K. 2090, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 27.07.2014.

²⁶¹ AKYİĞİT, YÜİ, s. 140; CANIKLIOĞLU, YÜİ, s. 1155; ÇÖĞENLİ, s. 91; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 307; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1324; NARMANLIOĞLU, s. 703- 704.

²⁶² AKTAY/ ARICI/ SENYEN KAPLAN, s. 267; AKYİĞİT, YÜİ, s. 140; CANIKLIOĞLU, YÜİ, s. 1155; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 307.

²⁶³ Y. 9. HD, T. 14.04.2008, E. 11496, K. 8311, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 27.07.2014. Benzer yönde: Y. 9. HD, T. 28.02.2008, E. 10875, K. 2768, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 27.07.2014.

²⁶⁴ Bkz. Y. 9. HD, T. 25.02.2010, E. 3038, K. 4950, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 86, Sayı 2012/ 1, Ocak- Şubat 2012, s. 371- 373; Y. 9. HD, T. 09.05.2006, E. 10552, K. 13049; Y. 9. HD, T. 17.01.2001, E. 15646, K. 272; Y. 9. HD, T. 22.11.1993, E. 8652, K. 16854, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 28.07.2014.

olmadığına bakarak işçilerin yıllık ücretli izin hakkına sahip olup, olmayacaklarını değerlendirmektedir²⁶⁵.

Belirtmekte fayda var ki işin niteliği itibariyle mevsim veya kampanya işi olması, bu işlerde çalışan işçilerin tamamının yıllık ücretli izin hakkından faydalanamayacağı manasına gelmemektedir. Çünkü mevsim veya kampanya işlerinin yapıldığı işyerlerinde sürekli biçimde çalışan işçiler yıllık ücretli izin hakkından faydalanmaktadır²⁶⁶. Özetle; yıllık ücretli izin hakkından sadece mevsim veya kampanya işlerinde geçici olarak çalışan işçiler yararlanmamaktadır²⁶⁷.

Nitekim mevsimlik işler veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde sürekli çalışan işçilere İşK m. 53 f. 3 hükmünün uygulanmayacağı ve bu işlerde sürekli olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının kanun ve yönetmelik hükümleri çerçevesinde belirleneceği Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 12’de açıkça ifade edilmektedir²⁶⁸. Yargıtay’ın da bu yönde kararları mevcuttur²⁶⁹.

İşK m. 53 f. 3 nispi emredici nitelikte bir hükümdür. Bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle mevsim veya kampanya işlerinde çalışan işçilerin lehine olacak biçimde İşK m. 53 f. 3 hükmünde değişiklik yapılabilmektedir²⁷⁰.

E. Yıllık Ücretli İzin Süreleri

1. Asgari Yıllık Ücretli İzin Süreleri

İşK m. 53’te yıllık ücretli izin süreleri düzenlenmektedir. Kanun koyucu yıllık ücretli izin sürelerinin tespitinde 2 temel ölçütten yararlanmaktadır. Bunlardan birisi çalışma süresi²⁷¹; diğeri ise işçinin yaşıdır²⁷².

²⁶⁵ Bkz. Y. 9. HD, T. 02.04.2012, E. 41282, K. 10926; Y. 9. HD, T. 01.04.2009, E. 35518, K. 9159; Y. 9. HD, T. 02.04.1997, E. 649, K. 6557, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 28.07.2014.

²⁶⁶ CANIKLIOĞLU, YÜİ, s. 1157; ÇÖĞENLİ, s. 91; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 306; İNCE, s. 171; NARMANLIOĞLU, s. 702- 703.

²⁶⁷ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 307; İNCE, s. 171; NARMANLIOĞLU, s. 702.

²⁶⁸ NARMANLIOĞLU, s. 703; TULUKÇU, s. 306.

²⁶⁹ Bkz. Y. 9. HD, T. 13.12.2006, E. 13839, K. 2776, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 2, 2007, s. 180; Y. HGK, T. 03.02.1993, E. 9- 716, K. 35, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 28.07.2014.

²⁷⁰ CANIKLIOĞLU, YÜİ, s. 1147; ÇELİK, s. 383; TULUKÇU, s. 307- 308. Yargıtay’ın bu yöndeki bazı kararları için bkz. Y. 9. HD, T. 13.10.2009, E. 10212, K. 26966; Y. 9. HD, T. 14.04.2008, E. 11498, K. 8313, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 28.07.2014.

Kıdemine göre işçiye verilen asgari yıllık ücretli izin süreleri aşağıdaki gibidir:

- İşK m. 53 f. 4 b. a uyarınca 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) kıdemi olan işçiye 14 günden,
- İşK m. 53 f. 4 b. b uyarınca 5 yıldan fazla 15 yıldan az kıdemi olan işçiye 20 günden ve
- İşK m. 53 f. 4 b. c uyarınca 15 yıl (dahil) ve daha fazla kıdemi olan işçiye 26 günden az olamayacak şekilde yıllık ücretli izin hakkı verilmektedir²⁷³.

1475 sayılı eski İşK m. 49 f. 2'deki yıllık ücretli izin sürelerine ilişkin kıdem aralıklarına dair lafızlarda “dahil” ifadesinin kullanılmamasının birtakım problemlere sebebiyet vermesi yüzünden²⁷⁴ 4857 sayılı İşK m. 53 f. 4'te “dahil” lafızları örnekler dahilinde kullanılarak bu karışıklıklar ortadan kaldırılmak istenmiştir²⁷⁵.

İşK m. 53 f. 5 uyarınca işçinin yaşına göre verilen asgari yıllık ücretli izin süreleri aşağıdaki gibidir:

- 18 ve daha küçük yaştaki işçilere ve
- 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamamaktadır.

18 yaşından daha küçük işçilere verilen yıllık ücretli izin sürelerinin bu işçilerin yaşları itibariyle gelişim çağına oldukları göz önünde bulundurularak yetersiz kaldıkları aşikardır²⁷⁶.

4857 sayılı İşK m. 53 f. 5'te 1475 sayılı eski İşK m. 49'dan farklı olarak 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süreleri de öngörülmektedir. Bu hükmün

²⁷¹ İşK kapsamına girmeyen işyerlerinde yıllık ücretli izin süreleri TBK m. 422 uyarınca “İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür.”

²⁷² ÇÖĞENLİ, s. 119; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL, s. 133; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 307; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1326; SÜZEK, s. 831; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 178.

²⁷³ 10.09.2014 tarih ve 6552 sayılı Kanun m. 5'in getirdiği değişiklik uyarınca “Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.”

²⁷⁴ Bkz. AKYİĞİT, YÜİ, s. 258; ÇÖĞENLİ, s. 123.

²⁷⁵ ÇELİK, s. 385; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 307- 308; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1326-1327; SÜZEK, s. 831.

²⁷⁶ AKYİĞİT, YÜİ, s. 256.

getirilmesindeki temel sebep, bu yaşlardaki işçilerin gerek yaşları gerekse bünyeleri yüzünden çalışma hayatının zorluklarına karşı daha az dayanıklı oluşlarıdır²⁷⁷.

İşK m. 53'te işçiye verilecek yıllık ücretli izin süreleri gün şeklinde düzenlenmektedir²⁷⁸. Bu sürenin takvim günü mü yoksa, işgünü mü olduğunu hükümde açık biçimde ifade edilmemektedir. Ancak bu durum İşK m. 56 f. 5'teki "*izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.*" ifadesiyle birlikte değerlendirildiği zaman, izin süresinden hükümde belirtilen ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinin düşülmesi suretiyle geriye sadece işgünü olabilecek günler bırakıldığı için izin sürelerinin işgünü olarak kabul edilmesi gerekmektedir²⁷⁹.

İşK m. 53 f. 6 uyarınca yıllık ücretli izin süreleri bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle arttırılabileceği düzenlenerek, hükmün nispi emredici karakterine vurgu yapılmaktadır. Hükümde sadece bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle yıllık ücretli izin sürelerinin arttırılabileceği öngörülmeyle beraber, işyeri uygulamaları sonucunda da yasal sürelerin üzerinde yıllık ücretli izin süreleri belirlenebilmektedir²⁸⁰.

2. Yıllık Ücretli İzin Süresine Mahsup Edilemeyen Süreler

İşK m. 56 f. 4 uyarınca işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilememektedir. Hükmün lafzından da anlaşılacağı üzere sayılan bu izinlerin işçinin isteği üzerine veya işverence kendiliğinden tek taraflı biçimde verilmesi bir önem taşımamaktadır²⁸¹.

İşK m. 56 f. 4 mutlak emredici nitelikte bir hükümdür. İşçinin onayı bulunsa dahi hükümde sayılan sürelerin yıllık ücretli izne mahsup edilebilmesi mümkün değildir. Böylelikle, yıllık ücretli iznin haricinde işçiye fiilen çalışmadığı, ücretli veya ücretsiz izinlerin, dinlenme veya hastalık izinlerinin verilmesi durumunda bu sürelerin yıllık ücretli izne mahsup edilmesi ve kalan süre kadar izin yapmaya zorlanması tamamen yasaklanmaktadır²⁸².

²⁷⁷ AKYİĞİT, Yeni, s. 17; SÜZEK, s. 831.

²⁷⁸ Bu yöndeki haklı eleştirisi için bkz. BİNGÖL, s. 61.

²⁷⁹ AKYİĞİT, YÜİ, s. 259; ÇÖĞENLİ, s. 122; ŞAKAR, İş, s. 122; ŞAKAR, Yorum, s. 664; TULUKÇU, s. 310.

²⁸⁰ Y. 9. HD, T. 04.0.2001, E. 2036, K. 5526, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 29.07.2014.

²⁸¹ ÇÖĞENLİ, s. 128; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1328; TULUKÇU, s. 319.

²⁸² AKYİĞİT, YÜİ, s. 318; ÇÖĞENLİ, s. 128; TULUKÇU, s. 319.

İŞK m. 56 f. 4'te işçiye yıl içerisinde verilen bütün ücretli- ücretsiz izinlerin, dinlenme ve hastalık izinlerinin yıllık ücretli izin süresinden mahsup edilemeyeceği belirtilmektedir. Ancak yıllık ücretli izin süresine rastlayan hastalık ve istirahat sürelerinin yıllık ücretli izinden sayılıp, sayılmayacağı hususunda İŞK'da açık hüküm bulunmamaktadır.

İşçinin hastalık veya istirahat sürelerinin doğrudan yıllık ücretli iznini kullandığı süreye rastlaması durumunda bu sürelerin yıllık ücretli izin süresine eklenmesi gerekmektedir²⁸³.

Yıllık ücretli iznin verilmesindeki amaç işçinin yıllık dinlenmesini sağlamaktır. Yıllık ücretli iznin hasta biçimde iyileşmek için geçirilmesi bu amaca uygun düşmemektedir. Sonuç olarak; işçinin yıllık ücretli izin sırasında hastalanması durumunda, izin sürelerinin bitiş tarihinde işyerinde ve işinin başında bulunmasını gerektiren önemli bir hususun varlığı halinde, işçi sürenin bitiminde işine dönmelidir²⁸⁴. Ancak hastalık süresi kadar uygun olan bir zamanda işçi yeniden izne çıkarılmalıdır. Nitekim İŞK m. 56 f. 4 hükmü de bu görüşü doğrulamaktadır.

3. Yıllık Ücretli İzin Süresinden Sayılmayan Süreler

İŞK m. 56 f. 5 uyarınca yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmamaktadır. Bu durumda ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerine rastlayan yıllık ücretli izin süreleri bu günler kadar uzamaktadır²⁸⁵. Bu düzenleme emredici nitelikte olup, tarafların aksini kararlaştırması kural olarak mümkün değildir. Bu kuralın tek istisnasını bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle yıllık ücretli izin sürelerinin arttırılması durumunda, yıllık ücretli izne rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri arttırılan kısım sınırlı biçimde izin süresinden sayılması oluşturmaktadır²⁸⁶. Ancak taraflar bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle yıllık ücretli izin süresini arttırırken, yıllık ücretli izin günlerine rastlayan bu günlerin yıllık ücretli izin süresinden sayılmayacağını kararlaştırabilmektedir²⁸⁷.

²⁸³ ÇELİK, s. 387; ÇÖĞENLİ, s. 138- 139; NARMANLIOĞLU, s. 707; SÜZEK, s. 835; TULUKÇU, s. 325- 326.

²⁸⁴ AKYİĞİT, YÜİ, s. 325- 326; ÇÖĞENLİ, s. 137; TULUKÇU, s. 325.

²⁸⁵ ÇÖĞENLİ, s. 129; SÜZEK, s. 835; ŞAKAR, s. 75; TULUKÇU, s. 320- 321; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 179.

²⁸⁶ AKYİĞİT, YÜİ, s. 323; TULUKÇU, s. 321.

²⁸⁷ Y. 9. HD, T. 27.06.1977, E. 7522, K. 9622, www.meseyazilim.com, Erişim Tarihi: 29.07.2014.

İşK m. 59 f. 2 uyarınca işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde m. 17’de belirtilen bildirim süresiyle, m. 27 gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe girememektedir²⁸⁸. Bu hüküm mutlak emredici niteliktedir. Sadece işveren tarafından iş sözleşmesinin bildirimli feshedilmesi durumunda bu süreler yıllık ücretli izin süresinden sayılmamaktadır. Ancak işçi tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda işçinin yıllık ücretli izin süresini ihbar süreleri için kullanması mümkün olmaktadır²⁸⁹.

İşveren iş sözleşmesini bildirimli feshettiği zaman, işçi yıllık ücretli izne hak kazanmış ve yıllık ücretli iznini kullanmaya başlamışsa, ihbar süreleri işçinin yıllık izin süresinin bitiminden itibaren varsa ücretsiz yol izninin bitiminden itibaren başlamaktadır²⁹⁰.

F. Yıllık Ücretli İznin Kullanımı

1. Yıllık Ücretli İznin Gelecek Hizmet Yılı İçinde Kullanılması

İşK m. 54 f. 4 uyarınca “*İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.*” Buna göre; yıllık ücretli iznin kullanılacağı hizmet yılı, izne hak kazanıldığı tarihten itibaren geçecek tam 1 yıldır²⁹¹.

Yıllık ücretli iznin gelecek hizmet yılı içinde kullanılmasına ilişkin İşK m. 54 f. 4 hükmünü niteliğini kavrayabilmek açısından İşK m. 53 f. 3 hükmüyle birlikte değerlendirmek gerekmektedir. Nitekim İşK m. 53 f. 3’e göre; yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilememektedir. Sonuç olarak; işçinin hak kazandığı yıllık ücretli izin hakkını kullanması bir zorunluluktur. Bu hak sonraki yıllara bırakılmamakta ve sonraki yılların izinleriyle birleştirilememektedir²⁹². Yıllık ücretli iznin amacı, işçinin kesintisiz biçimde yıllık

²⁸⁸ Y. 9. HD, T. 05.07.2012, E. 9858, K. 12460, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 86, Sayı 2012/ 6, Kasım- Aralık 2012, s. 384- 386.

²⁸⁹ AKYİĞİT, YÜJ, s. 331; TULUKÇU, s. 322. Benzer yönde: Y. 9. HD, T. 05.11.2009, E. 11592, K. 30499; Y. 9. HD, T. 09.04.2009, E. 38515, K. 10133; Y. 9. HD, T. 31.10.2008, E. 30895, K. 29677, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 29.07.2014.

²⁹⁰ Y. 9. HD, T. 12.09.1995, E. 6773, K. 25418, www.mesyazilim.com, Erişim Tarihi: 29.04.2014.

²⁹¹ AKTAY/ ARICI/ SENYEN KAPLAN, s. 267; ANDAÇ, s. 134; ÇÖĞENLİ, s. 147; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1334; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 180.

²⁹² ÇELİK, s. 386; ÇÖĞENLİ, s. 152; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 308- 309; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1334- 1335.

olarak dinlenmesini sağlamaktır. Dolayısıyla; yıllık ücretli izinlerin birleştirilerek, daha sonraki yıllarda kullandırılması durumu bu amaca da ters düşmektedir.

İşçi ile işverenin yıllık ücretli iznin daha sonraki yıllarda birleştirilerek topluca kullanılacağı veya hak kazanılan yıllık ücretli iznin kullanılması yerine işçinin işyerinde çalıştırılarak, ücretinin ödeneceği yönündeki yapacakları sözleşmeler hukuka aykırıdır²⁹³.

Doktrinde işçinin hastalık, işyerinde grev veya lokavt uygulanması, askerlik veya kanundan doğan bir göreve çağırılması veya talebine rağmen işverence iznin kullandırılmaması durumları bu kurala istisna oluşturmakta ve böyle durumlarda işçinin sonraki yıllarda yıllık ücretli iznini kullanabileceği kabul edilmektedir²⁹⁴. Bununla birlikte ortada bu tür bir neden yoksa ve hatta işçi işverenin teklifine rağmen yıllık ücretli iznini kullanmamışsa, artık burada işçi yıllık ücretli iznini kullanamamakta ve sadece bunun ücretini isteyebilmektedir²⁹⁵.

Yargıtay; dinlenme hakkının amacına aykırı biçimde, işçinin kötü niyetle ve sırf para almak amacıyla yıllık ücretli izin hakkını kullanmaktan vazgeçmesi durumunda hizmet sözleşmesinin devamı boyunca kullanılmayan yıllık ücretli izinlere ait ücretlerin ödenmeyeceği görüşündedir²⁹⁶. Kanaatimizce bu durumda da işverenin haksız kazanç sağladığı gerekçesiyle tartışmaya açık bir karardır.

2. Yıllık Ücretli İznin Kullanma Zamanının Belirlenmesi

İşK m. 60 uyarınca 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 gösterilmektedir.

²⁹³ Y. 9. HD, T. 18.02.2010, E. 17170, K. 3987, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 29.07.2014.

²⁹⁴ ÇÖĞENLİ, s. 152; NARMANLIOĞLU, s. 708; TULUKÇU, s. 333; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 180.

²⁹⁵ ÇÖĞENLİ, s. 152- 153; TULUKÇU, s. 333. Yıllık ücretli izin hakkının her koşulda mutlak olduğuna ve işçiye yine de kullandırılması gerektiğine dair aksi yöndeki görüş için bkz. AKYİĞİT, YÜİ, s. 302 vd.

²⁹⁶ Y. 9. HD, T. 13.02.2002, E. 17459, K. 2727; Y. 9. HD, T. 12.02.1996, E. 507, K. 1779, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 29.07.2014.

İşveren yönetim hakkı kapsamında işçilerin durumunu, iş yoğunluğunu, mevsimi ve çalışma şartlarını dikkate alarak, yıllık ücretli iznin kullanılacağı zamanı belirleme yetkisini haizdir²⁹⁷. İşçi yıllık ücretli izne hak kazanmış olsa bile hakkın doğumuyla bu hakkını kendiliğinden kullanamaz²⁹⁸. Aksi halde bu durum işçinin iş görme ve sadakat borcuna aykırılık teşkil etmekte ve işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmektedir²⁹⁹. Yargıtay'ın yerleşik görüşü de bu şekildedir³⁰⁰.

Yıllık ücretli izin hakkının kullanılacağı sene içerisinde sadece yıllık ücretli izin süresi kadar bir vakit kalmışsa, burada artık işçinin işverenin izin zamanını belirlemesi için beklemek zorunda olmadığı şeklinde doktrinde bir görüş bulunmaktadır³⁰¹. Kanaatimizce işçinin aleyhine durumlara sebebiyet verebileceğinden bu görüşün uygulanabilirliği somut olayın özelliklerine göre titizlikle değerlendirilmelidir.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 7 uyarınca işçi hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az 1 ay önce işverene yazılı olarak bildirmek durumundadır. İşveren veya işveren vekilleri, bu istekleri m. 15'te sözü geçen izin kuruluna veya m. 18'de belirtilen kişilere bildirir. İşçi hak kazandığı yıllık ücretli iznini kullanmak istediği zamanı en az 1 ay öncesinden işverene yazılı biçimde bildirmese dahi bu durum işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçtiği şeklinde yorumlanamaz. İşçi lehine yorum ilkesi uyarınca işveren veya işveren vekilinin işin gereklerini ve işçi sayısını dikkate alarak, işçi böyle bir bildirimde bulunmasa bile ona yıllık ücretli iznini kullandırmakla yükümlüdür. İşçi de bu şekilde belirlenen izin tarihlerine uymakla yükümlüdür³⁰².

Yıllık ücretli izne hak kazanan işçinin iznini kullanmak istediği zamanı işverene bildirdikten sonra işverenin kabulünü veya başkaca bir tarih belirlemesini beklemeden doğrudan işten ayrılması durumunda artık yıllık ücretli iznini kullandığını kabul etmek

²⁹⁷ AKTAY, s. 17; CANIKLIOĞLU, YÜj, s. 1158; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL, s. 133; GÖNEN, Ramazan: İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 87, Sayı 2013/ 3, Mayıs- Haziran 2013, s. 209; GÜNAY, s. 419; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1336; ŞAKAR, İş, s. 123; ŞAKAR, Yorum, s. 665.

²⁹⁸ AKYİĞİT, YÜj, s. 363; CANIKLIOĞLU, YÜj, s. 1158; ÇÖĞENLİ, s. 144- 146; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL, s. 133; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1336- 1337.

²⁹⁹ CANIKLIOĞLU, YÜj, s. 1158; TULUKÇU, s. 337.

³⁰⁰ Y. 9. HD, T. 30.11.1998, E. 15055, K. 16955; Y. 9. HD, T. 25.02.1998, E. 312, K. 2510; Y. 9. HD, T. 24.12.1997, E. 18437, K. 22430; Y. 9. HD, T. 08.05.1997, E. 3705, K. 8537; Y. 9. HD, T. 23.03.1993, E. 3021, K. 13593, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 30.07.2014.

³⁰¹ AKYİĞİT, YÜj, s. 366- 367. Yıllık ücretli iznin kullanılacağı tarihin belirlenme yetkisinin mutlak biçimde işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğuna dair aksi yöndeki görüşü için bkz. TULUKÇU, s. 339- 340.

³⁰² İNCİROĞLU, Lütfi: Sorulu- Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması, 3. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s. 231; ŞAKAR, s. 75.

mümkün olmamaktadır. İşçi yıllık ücretli izne dair bildirim yaptığı tarihte iş sözleşmesini feshetmiş sayılmaktadır³⁰³.

İşK m. 56 f. 6 ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 20 uyarınca yıllık ücretli izinler işveren tarafından tutulacak bir izin kayıt belgesinde veya yıllık izin defterinde gösterilmek zorundadır. Yıllık ücretli iznin kullanıldığına dair ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık ücretli iznin kullanıldığını ancak usulüne uygun kayıtla ispatlayabilmekte, tanık ifadeleriyle ispat yoluna gidememektedir³⁰⁴.

3. Toplu İzin Uygulaması

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 10 uyarınca işveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilmektedir. Toplu izin uygulamasına gidildiğinde, izin kurulu izin çizelgelerini, toplu izne çıkacak işçiler aynı zamanda izne başlayacak ve İşK m. 53'teki izin sürelerine ve yol izni isteklerine göre her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek biçimde düzenlemekte ve ilan etmektedir. Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilmektedir. 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 belirlenmektedir.

Hükümde yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından bir istisnaya yer verilmektedir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 10'a göre; bazı işçiler yıllık ücretli izin hakkını henüz kazanmamış olsalar bile toplu izin uygulamasında işyerindeki faaliyetlere geçici olarak ara verilebilmesi için bu işçiler de uygulamanın kapsamına dahil edilmektedir³⁰⁵.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 11 uyarınca toplu izin uygulanması halinde işveren veya işveren vekili, işyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donatım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için

³⁰³ Y. 9. HD, T. 07.02.1995, E. 16833, K. 5974, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 30.07.2014.

³⁰⁴ Y. 9. HD, T. 16.03.1993, E. 8957, K. 4325, Tekstil İşveren Dergisi, Ekim 1993, s. 20.

³⁰⁵ ÇÖĞENLİ, s. 150; ŞAKAR, İş, s. 125; TULUKÇU, s. 348- 349.

yeter sayıda işçiyi toplu izin uygulamasının dışında tutabilmektedir. Bu durumda olanların yıllık izinleri toplu izin döneminden önce veya sonra diledikleri tarihte verilmektedir³⁰⁶.

4. Yıllık Ücretli İzin Bölünmeden Kullandırılması

İşK m. 56 uyarınca yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünmemektedir. Bu iznin İşK m. 53'te gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, İşK m. 53'te öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilmektedir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 6'da da aynı hükme yer verilmektedir.

1475 sayılı eski İşK m. 52 f. 3 uyarınca yıllık ücretli izin, toplam izin miktarının 12 günden fazla olması durumunda, bir bölümü 12 günden az olmayacak biçimde en çok 2 parçaya bölünebilmekteydi. 4857 sayılı İşK m. 56 f. 3'te ise yıllık ücretli iznin bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilme koşulu aranmaktadır. Yıllık ücretli izin sürelerinin üçten fazla bölünmezliği bir kural olmakla beraber, ancak iki tarafın rızasıyla yıllık ücretli iznin daha fazlaya bölünebileceği kabul edilmektedir³⁰⁷. Uygulamada da bu yöneme sıkça başvurulmaktadır.

5. Yıllık Ücretli İzinde Çalışma Yasağı

İşK m. 58 uyarınca 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 alınabilmektedir. Hükümün lafzına bakıldığında niteliği itibariyle dolaylı bir yasak söz konusu olmaktadır. İşçinin yıllık ücretli izni esnasında çalıştığı tespit edilirse, kendisine ödenen ücretin geri alınacağı belirtilerek, bu ifade ücretle ilişkilendirilerek dolaylı bir yasaklama sonucu hükme bağlanmaktadır³⁰⁸. Özetle; yıllık ücretli izinde çalışma; işçinin asıl işyerinden başka bir işyerinde veya farklı bir işverene bağlı biçimde yıllık ücretli iznini kullandığı esnada ücretli şekilde çalışması durumudur.

³⁰⁶ Detaylı bilgi için bkz. ÇÖĞENLİ, s. 150- 151; SÜZEK, s. 835- 836; TULUKÇU, s. 349.

³⁰⁷ ÇÖĞENLİ, s. 126; SÜZEK, s. 834.

³⁰⁸ ÇELİK, s. 387; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1345- 1346; TULUKÇU, s. 354.

İşçinin yıllık ücretli izninde ücret almadan çalışması durumunda İşK m. 58 hükmü uygulanmamaktadır. Örneğin; işçinin yıllık ücretli izninde herhangi bir ücret almadan bir akrabasına yardım etmesi durumu böyledir. Böyle bir durumda TMK m. 6 uyarınca ücret alınmadan çalıştığını ispat etme yükü işçidedir³⁰⁹.

Yıllık ücretli izin süresinde işyerinde ve işverenin bilgisi dahilinde çalışan işçiden yıllık izin ücretini geri istemek, TMK m. 2'deki dürüstlük kuralına aykırılık teşkil etmektedir. Böyle bir durumda, işveren kendi bilgisi dahilinde kendi işyerinde çalışan işçisine ödemiş olduğu yıllık izin ücretini geri isteyememektedir³¹⁰.

6. Ücretsiz Yol İzni

İşK m. 56 f. 6 uyarınca yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelenmeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam 4 güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır³¹¹. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır. Belgeleme şartına işçinin kendisine ait veya kira sözleşmesiyle ispat edebileceği bir yazlıkta iznini geçirmesi, bir otele rezervasyon yaptırması gibi durumlar örnek olarak verilebilir³¹².

Yol izni, işçinin gidiş ve dönüşünde yolda geçen süreleri karşılaması amacıyla verilen bir süre olduğu için bu sürenin toplamda 4 günü geçmeyecek şekilde, işçinin yıllık ücretli iznini geçirmek istediği yerin işyerinden uzaklığı ve gidilecek vasıtanın özellikleri değerlendirilerek tespit edilmelidir³¹³.

1475 sayılı eski İşK'da 7 gün olan ücretsiz yol izni, 4857 sayılı İşK'da 4 gün olarak belirlenmiştir. Eski kanuna nispeten ücretsiz yol izni süresinin azaltılmasının tercih edilmesinin temelinde ulaşım koşullarının geçmişe oranla daha kolay olması yatmaktadır³¹⁴.

³⁰⁹ TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 181.

³¹⁰ TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 181.

³¹¹ Aynı düzenleme Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 6 f. 6'da da tekrarlanmaktadır.

³¹² EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 309.

³¹³ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 309; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1344- 1345.

³¹⁴ AKYİĞİT, Yeni, s. 17- 18.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 8 f. 1 uyarınca işçi ücretsiz yol izni isteyip, istemediğini yıllık ücretli iznini kullanmak için verdiği yazılı talebinde belirtmesi gerekmektedir.

G. Yıllık İzin Ücreti

1. Yıllık İzin Ücretinin Ödenme Zamanı

Yıllık izin ücreti, işçiye bir iş karşılığı olmaksızın yıllık izin süresi boyunca ödenecek olan ücreti ifade etmektedir³¹⁵. İşK m. 57 f. 1 uyarınca işveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. İşK m. 57 f. 6 uyarınca yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenmektedir.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 21 f. 2’de de işveren veya işveren vekilinin, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye izin dönemine ilişkin ücreti ile ödenmesi gereken ve bu döneme rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki haklarını izne başlamadan önce peşin olarak vermek veya avans olarak ödemek zorunda olduğu ifade edilmektedir.

İşK’ya tabi olmayan iş sözleşmeleri açısından TBK m. 425 f. 1 uyarınca işveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermekle yükümlüdür³¹⁶.

2. Yıllık İzin Ücretinin Hesaplanması

Yıllık izin ücretinin hesaplanmasında işçinin temel yani; çıplak ücreti esas alınmaktadır³¹⁷. İşK m. 57 f. 2 uyarınca yıllık izin ücretinin hesaplanmasında İşK m. 50 uygulanmaktadır. Buna göre; fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme

³¹⁵ AKYİĞİT, YÜJ, s. 376.

³¹⁶ Detaylı bilgi için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI, s. 619- 620.

³¹⁷ AKYİĞİT, YÜJ, s. 376; DEMİR, s. 335; ERDOĞAN, s. 83; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1339; NARMANLIOĞLU, s. 709; ŞAKAR, İş, s. 126; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 180.

işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar yıllık izin günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmamaktadır³¹⁸.

İşçiye peşin olarak ödenecek yıllık izin ücreti, işçinin bir günlük çıplak ücretinin bulunması ve bu bir günlük çıplak ücretini işçinin hak kazandığı yıllık izin süresine çarpılması suretiyle hesaplanır³¹⁹.

İşK m. 57 f. 3 uyarınca günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanmaktadır. Ancak İşK m. 57 f. 4'e göre; 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 hesaplanmaktadır.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 21 f. 3 uyarınca yüzde usulünün uygulandığı yerlerde izin ücreti yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenmektedir.

Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlarda, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 21 f. 5 uyarınca yıllık izin dönemine rastlayan çalışılması gerekli sürelerle ilişkin ücretler, yıllık izin ücreti olarak ödenmektedir.

3. İşyerinin Devri Halinde Yıllık İzin Ücreti

İşçinin yıllık izin ücretinin borçlusu işverendir. İşyerinin devriyle işveren de değişeceği için işyerinin devri hususu, yıllık izin ücreti borcu açısından önem arz etmektedir. İşyerinin tamamının veya bir kısmının devri halinde yıllık izin ücretinin borçlusu işyerini devralan yeni işveren olmaktadır³²⁰.

³¹⁸ Y. 9. HD, T. 22.12.2003, E. 10497, K. 23425, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 01.08.2014; Y. 9. HD, T. 23.10.2003, E. 5241, K. 17943, www.meseyazilim.com, Erişim Tarihi: 01.08.2014.

³¹⁹ AKYIĞIT, YÜİ, s. 377; ÇÖĞENLİ, s. 157; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 310; SÜZEK, s. 836; ŞAKAR, s. 76; TUNÇER, s. 95.

³²⁰ AKYILDIZ/ KORKMAZ, s. 100; ÇÖĞENLİ, s. 161; NARMANLIOĞLU, s. 710- 711; SÜZEK, s. 827.

1475 sayılı eski İşK m. 53 f. 1 ve 2 uyarınca işyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi³²¹ bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının ortadan kalkmasına yol açmamaktaydı. Bunun aksine bir sözleşme olsa dahi yıllık ücretli izne dair ücretler yeni işveren tarafından ödenmekteydi³²².

4857 sayılı İşK'da, 1475 sayılı eski İşK'da olduğu gibi işyerinin devri halinde yıllık izin ücretinin durumu hakkında açık bir hükme yer verilmemektedir. Meselenin çözümlenmesi için İşK m. 6'daki *"İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî 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. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır."* ifadelerine başvurmak gerekmektedir. Kanaatimizce bu hususun yıllık ücretli izin hükümleri altında ayrıca düzenlenmesi uygulama açısından daha sağlıklı olacaktır³²³.

4. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Halinde Yıllık İzin Ücreti

İşK m. 59 f. 1 uyarınca iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlamaktadır³²⁴. Bu hükmün amacı, iş sözleşmesinin devamı sırasında devredilemeyen, vazgeçilemeyen şahsa bağlı bir hak olan yıllık ücretli izin hakkının iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ortadan kalkmasını önlemek ve en azından işçi veya hak sahiplerine yıllık ücretli iznin parasal karşılığını talep edebilme

³²¹ 1475 sayılı eski İşK dönemindeki uygulamaya ilişkin detaylı bilgi için bkz. AKYİĞİT, YÜİ, s. 467; ÇÖĞENLİ, s. 161; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 311; ŞAHLANAN, Fevzi: İşverenin Değişmesi- İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları, TÜHİS, Cilt 16, Sayı 4- 5, Kasım 2000- Şubat 2001, s. 17.

³²² Y. 9 HD, T. 02.05.2003, E. 4721, K. 7465; Y. 9. HD, T. 01.02.1999, E. 18338, K. 1117; Y. 9. HD, T. 05.05.1998, E. 7848, K. 8290; Y. 9. HD, T. 20.10.1994, E. 10367, K. 14461, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 02.08.2014.

³²³ Benzer yönde: KESKİN, s. 121.

³²⁴ TBK m. 425 f. 3: *"Hizmet sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi hâlinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte işlemeye başlar."*

hakkının verilmesini sağlamaktır. Bunun ön koşulu da tabi olarak iş sözleşmesinin herhangi bir şekilde sona ermesi olmasıdır³²⁵.

İşK m. 59 f. 1'deki “*İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde*” şeklindeki açık lafızdan da anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesinin fesihden başka belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi, geçersizlik nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi, tarafların anlaşmasıyla iş sözleşmesinin sona ermesi, işçinin ölümüyle³²⁶ iş sözleşmesinin sona ermesi vb durumlarda iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin sürelerine ait ücretler ödenir³²⁷.

İşçinin hak edip de kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretlerini talep edebilmesi için İşK m. 59 f. 1, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle son bulmasını yeterli saydığından iş sözleşmesinin fesihle sona erdirilmesi bakımından feshin işveren veya işçi tarafından yapılmış olması ile feshin süreli veya derhal yapılması arasında hiçbir fark yoktur³²⁸.

İş sözleşmesinin sona ermesi üzerine işçi veya hak sahiplerinin yıllık izin ücretini isteyebilmesi için işçinin iş sözleşmesi devam ederken, yıllık ücretli izne hak kazanmış olması ilk şarttır³²⁹. Yani; işçi iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte yıllık ücretli izne hak kazanamamışsa, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde kendisine veya hak sahiplerine yıllık izin ücreti ödenmez³³⁰. İşçinin yıllık izin ücretini talep edebilmesi için gereken ikinci şart ise; iş sözleşmesinin sona ermesidir³³¹.

Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle yıllık ücretli izin süreleri kanunda öngörülen asgari yıllık ücretli izin sürelerinin üzerinde kararlaştırılmışsa, işçiye veya hak sahiplerine sözleşmeyle arttırılmış izin süreleriyle ilgili ücretin ödenmesi gerekir³³².

Yargıtay bir kararında “*İzin sürelerinin toplu iş sözleşmesiyle yasal izin sürelerinden daha fazla olarak belirlenmiş olması akdin feshinde izin ücretine toplu iş sözleşmesine göre*

³²⁵ AKTAY/ ARICI/ SENYEN KAPLAN, s. 272; AKYİĞİT, YÜİ, s. 386 vd; ÇELİK, s. 391; ÇÖĞENLİ, s. 163- 165; DEMİR, s. 336- 337; GÜNAY, s. 423; TULUKÇU, s. 371- 372.

³²⁶ İşçinin ölümü halinde izin hakkının alacak hakkına dönüşeceği ve işçinin mirasçıları tarafından talep edilebileceğine dair Y. HGK, T. 14.04.2000, E. 9- 790, K. 803, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 02.08.2014.

³²⁷ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 311; GÖNEN, s. 211; SÜZEK, s. 837; TULUKÇU, s. 372; TUNCAY, s. 95.

³²⁸ CANIKLIOĞLU, YÜİ, s. 1165; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 311; SÜZEK, s. 837.

³²⁹ CANIKLIOĞLU, YÜİ, s. 1164.

³³⁰ Y. 9. HD, T. 26.03.2012, E. 11210, K. 9829, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 02.08.2014.

³³¹ CANIKLIOĞLU, YÜİ, s. 1165.

³³² EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 312.

hak kazanılacağı anlamına gelmez.” şeklinde ifadesiyle bu husustaki aksi yönde görüşünü belirtmiştir³³³.

Yine İşK m. 59 f. 1 uyarınca iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda işçiye ödenecek yıllık izin ücreti, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden ödenir. Yani; iş sözleşmesi sona erince parasal bir alacak hakkına dönüşen yıllık izin ücreti, işçinin yıllık izne hak kazandığı tarihteki kıdemine göre saptanır. Ancak yıllık izin süresinin ücreti, ilgili bulunduğu yıllara ait ücret üzerinden değil; iş sözleşmesinin sona erdiği ücret üzerinden hesaplanacaktır³³⁴. Yargıtay’ın görüşü de bu şekildedir³³⁵.

İşK m. 59 f. 2 uyarınca işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde İşK m. 17’de belirtilen bildirim süreleriyle, İşK m. 27 gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe girememektedir³³⁶. Bu durumda işveren süreli fesih bildiriminde bulunduğu, işçinin hak edip de kullanmadığı yıllık ücretli iznini bildirim süresi içinde kullanmasını isteyemeyeceği gibi, işçinin kullanmadığı yıllık ücretli iznini, bildirim süresine ve yeni iş arama iznine yayarak, yıllık izne ait ücreti ödemekten cayamaz. İşK m. 59 f. 2 sadece işverene yönelik sınırlayıcı bir düzenleme olduğu için işçinin hak edip de kullanmadığı yıllık ücretli iznini bildirim süreleri içinde kullanmayı talep etmesi hükme aykırılık teşkil etmez³³⁷.

Son olarak; Yargıtay işçinin yıllık ücretli izin alacağı bakımından mahkemenin takdiri bir indirimle gidemeyeceğine hükmetmektedir³³⁸.

5. Yıllık İzin Ücretinin Ödendiğinin İspatı

İşK m. 56 f. 6 uyarınca işveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmakla yükümlüdür. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 20 uyarınca da işveren; çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren, örneği Yıllık Ücretli İzin

³³³ Y. 9. HD, T. 08.10.2002, E. 6922, K. 18521, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 03.08.2014.

³³⁴ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 312; SÜZEK, s. 838.

³³⁵ Y. 9. HD, T. 09.07.1998, E. 10138, K. 12399, Tekstil İşveren Dergisi, Aralık 1998, s. 21- 22; Y. 9. HD, T. 17.06.1997, E. 6005, K. 11922, Tekstil İşveren Dergisi, Ağustos 1997, s. 18- 19; 9. HD, T. 15.12.1987, E. 10670, K. 1123, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 03.08.2014.

³³⁶ Detaylı bilgi için bkz. EKONOMİ, Münir: Yeni İş Arama İzni ve Uygulanması, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, 1. Bası, Ankara, 2010, s. 145 vd, www.kamu-is.org.tr, Erişim Tarihi: 07.07.2014.

³³⁷ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 312; SÜZEK, s. 838; TULUKÇU, s. 379.

³³⁸ Y. 9. HD, T. 25.02.2010, E. 1900, K. 4983, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 08.08.2014; Y. 9. HD, T. 28.02.2007, E. 19990, K. 5452, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/ 3, Sayı 14, s. 204- 205.

Yönetmeliği'ne ekli yıllık izin kayıt belgesini tutmak durumundadır. İşveren, her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir.

Ücretle ilgili ödemelerin yer aldığı belgelerin düzenlenmesi işverenin sorumluluğunda olduğundan yıllık izin ücretinin işçiye ödendiğinin ispat yükü de işverendedir³³⁹. İşveren, izin kayıt belgesi veya izin kayıt belgesine eşdeğer yazılı bir belge sunmak suretiyle bunu ispatlayabilir³⁴⁰. Ayrıca işveren, işçiye yıllık izin ücretini ödediğini işçinin imzasını taşıyan bir ibraname ile ispatlayabilir³⁴¹.

6. Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı

İşK m. 59 f. 1 uyarınca iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin sürelerine ait ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar³⁴².

Yıllık izin alacağı bir ücret türüdür. İşK m. 32 f. sonda ücret alacaklarına ilişkin zamanaşımı süresinin 5 yıl olduğu düzenlenmektedir³⁴³. Bu hüküm İşK m. 59 f. 1 ile birlikte değerlendirildiği zaman yıllık izin alacağı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren 5 yıl içinde talep ve dava edilebilir³⁴⁴. Yıllık izin ücretinde 5 yıllık zamanaşımını Yargıtay da kabul etmektedir³⁴⁵.

³³⁹ Y. 9. HD, T. 22.06.1989, E. 3211, K. 5838, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 03.08.2014; Y. 9. HD, T. 28.01.2010, E. 16260, K. 1410, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2010, s. 41. Doktrinde de bu görüşün benimsendiğine ilişkin bkz. AKTAY/ ARICI/ SENYEN KAPLAN, s. 271; AKYIĞİT, Şerh, s. 1825; AKYIĞİT, YÜİ, s. 686; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 313; GÜNAY, s. 424; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1343; TULUKÇU, s. 393; TUNCA, s. 97.

³⁴⁰ Y. 9. HD, T. 27.02.2012, E. 43810, K. 5990, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 86, Sayı 2012/ 6, Kasım- Aralık 2012, s. 368- 370; Y. 9. HD, T. 01.07.2008, E. 20978, K. 18559; Y. 9. HD, T. 18.06.2001, E. 8118, K. 10420; Y. 9. HD, T. 24.06.1996, E. 1452, K. 14183, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 03.08.2014.

³⁴¹ Y. 9. HD, T. 16.03.2006, E. 25400, K. 6847, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/ 3, s. 240- 241. İş sözleşmesinin sona ermesinde ibranameye ilişkin detaylı bilgi için ayrıca bkz. TULUKÇU, s. 396- 398.

³⁴² Y. 9. HD, T. 09.03.2007, E. 1757, K. 12999; Y. 9. HD, T. 28.05.1996, E. 2730, K. 11934; Y. 9. HD, T. 16.11.1992, E. 12470, K. 12533, www.meseyazilim.com, Erişim Tarihi: 03.08.2014.

³⁴³ TBK m. 147'de de ücret gibi dönemsel edimlere ilişkin alacakların da 5 yıl olacağı düzenlenmektedir.

³⁴⁴ AKTAY, s. 16; ANDAÇ, s. 134; AKYILDIZ/ KORKMAZ, s. 104; AKYIĞİT, Ercan: Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı, TÜHİS, Cilt 15, Sayı 3- 4, Şubat- Mayıs 1999 (Zamanaşımı), s. 31- 32; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 314; GÖNEN, s. 212; GÜNAY, s. 424; KARACAN, s. 118; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1343; SÜZEK, s. 839; ŞAKAR, s. 76; ŞAKAR, İş, s. 126; ŞAKAR, Yorum, s. 665; TULUKÇU, s. 400- 401.

³⁴⁵ Y. 9. HD, T. 31.01.2011, E. 1551, K. 1493, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 86, Sayı 2012/ 6, Kasım- Aralık 2012, s. 353- 363.

7. Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi

İş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin ücretini talep etmesi, bu hakkına hemen ulaşacağı manasına gelmez. Uygulamada sıklıkla işverenin işçinin yıllık izin ücretini ödemediği görülmektedir³⁴⁶.

Yargıtay, yıllık izin ücretine faiz uygulanabilmesi için öncelikle işverenin temerrüde düşürülmesini şart koşturmaktadır. İşveren dava tarihinden önce kendisine tebliğ edilen ihtarname veya doğrudan dava açıldığı durumlarda, dava tarihinden itibaren temerrüde düşmekte ve bu tarihten itibaren yıllık izin ücretine faiz işletilmektedir³⁴⁷. Bu hususta bizim de katıldığımız doktrindeki hakim görüşüne göre; İşK m. 59 f. 1 uyarınca yıllık izin ücretinin iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona erdiği tarihte muaccel olacağı ve gecikme faizinin başlayacağı kabul edildiğinden Yargıtay'ın kararlarında ayrıca işverenin temerrüde düşürülme şartını araması isabetsizdir. Çünkü ortada kanunla öngörülen bir muacceliyet günü olduğundan bu borcun gecikme faizinin başlangıcı da aynı gün olmaktadır³⁴⁸. Bu hüküm aynı zamanda TBK m. 117'ye de istisna teşkil etmektedir.

Faizin türüne ilişkin olarak; Yargıtay'ın yerleşik görüşü, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde yıllık izin ücretine İşK m. 34'teki zamanında ödenmeyen ücretler için en yüksek banka mevduat faizi yerine, 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun'daki yasal gecikme faizinin uygulanacağıdır³⁴⁹. Yargıtay bu duruma gerekçe olarak; ücretin gününde ödenmemesi başlığını taşıyan İşK m. 34'ün yalnızca iş sözleşmesinin devamı esnasında hak kazanılıp da ödenmeyen alacakları kapsadığını göstermektedir³⁵⁰.

Bizim de katıldığımız doktrinde azınlıktaki bir görüşe göre; Yargıtay'ın faiz türüne ilişkin kararları yerindedir³⁵¹. Zira en yüksek mevduat faizine ilişkin İşK m. 34 geniş anlamda ücret ve ücret ekleri için uygulanabilir³⁵². Yıllık izin ücreti ise kanunda özel olarak

³⁴⁶ BİNGÖL, s. 93.

³⁴⁷ Y. 9. HD, T. 27.02.2012, E. 43810, K. 5990, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 86, Sayı 2012/ 6, Kasım- Aralık 2012, s. 368- 370; Y. 9. HD, T. 11.06.2009, E. 3775, K. 16587; Y. 9. HD, T. 24.10.2003, E. 3801, K. 17967, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 03.08.2014; Y. 9. HD, T. 04.11.2008, E. 30495, K. 30353, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 83, Sayı 2009/ 3, Mayıs- Haziran 2009, s. 1547.

³⁴⁸ DEMİR, s. 340- 342; TUNÇAY, s. 96.

³⁴⁹ Y. 9. HD, T. 28.01.2010; E. 16260, K. 1410, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 08.08.2014; Y. 9. HD, T. 2.10.2008, E. 30158, K. 25418, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 83, Sayı 2009/ 4, Temmuz- Ağustos 2009, s. 2176; Y. 9. HD, T. 13.02.2006, E. 865, K. 3005; Y. 9. HD, T. 03.03.2005, E. 4092, K. 7183, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 03.08.2014.

³⁵⁰ Y. 9. HD, T. 23.11.2006, E. 11555, K. 31004, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 03.08.2014.

³⁵¹ ÇELİK, s. 391- 392; GÖNEN, s. 212; TUNÇAY, s. 96.

³⁵² Y. 9. HD, T. 07.03.2006, E. 36067, K. 5663, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 04.08.2014.

düzenlenmektedir. İşK m. 59'da yıllık izin ücreti alacağına uygulanacak gecikme faizine ilişkin kıdem tazminatında olduğu gibi istisnai bir faiz hükmü getirilmemiştir. Faize ilişkin kanunda bir istisna öngörülmediği için de yıllık izin ücreti alacağına yasal gecikme faizi uygulanacaktır³⁵³.

Belirtmemizde fayda var ki doktrinde çoğunlukta kalan görüş tarafından Yargıtay'ın yıllık izin ücretine yasal faiz uygulanacağı yönündeki kararlarını eleştirilmektedir. Bu eleştirilerin temel dayanağını da İşK m. 34'ün mevduata uygulanan en yüksek faizi sadece iş sözleşmesinin devamı sırasında doğan ücret vb alacaklarla sınırlı tutmadığı ve ücretler arasında böyle bir ayrıma gidilemeyeceği iddiası oluşturmaktadır³⁵⁴.

8. Yıllık İzin Ücretinin Mirasçıya Geçmesi

İş sözleşmesinin işçinin ölümüyle sona ermesi veya işçinin ölümü dışında herhangi bir nedenle iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin ölmesi durumlarında işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin ücretlerinin işçinin mirasçılara geçip, geçmeyeceği hakkında 1475 sayılı eski İşK'da açık bir hüküm bulunmaması yüzünden uygulamada sorunlar oluşuyordu³⁵⁵.

1457 sayılı eski İşK döneminde, iş sözleşmesinin işçinin ölümü ile sona ermesi durumunda hak kazanılmış yıllık izin ücretlerinin işçinin mirasçılara ödenip, ödenmeyeceği hususunda doktrindeki ağırlık görüş; yıllık izin ücretinin şahsa sıkı sıkıya bağlı bir hak olması gerekçesiyle kullandırılmamış yıllık izinlere ait ücretlerin işçinin mirasçılara geçmeyeceği yönündeydi³⁵⁶.

Yargıtay ise bu hususa ilişkin 1457 sayılı eski İşK döneminde farklı kararlar vermiştir. Yargıtay kararlarında ilk olarak; işçinin ölmesiyle yıllık izin ücretinin bir alacak hakkına dönüştüğünü ve bu hakkın mirasçılara intikal edebileceğini kabul ediyordu³⁵⁷. Yargıtay daha sonra bu görüşünden dönerek, yıllık izin hakkının şahsa sıkı sıkıya bağlı bir hak olduğu gerekçesiyle işçinin mirasçılara geçmeyeceği yönünde görüş benimsemişti³⁵⁸. En sonunda da

³⁵³ ÇELİK, s. 391- 392; GÖNEN, s. 212; TUNCAY, s. 96.

³⁵⁴ AKYİĞİT, Faiz, s. 11; AKYİĞİT, Şerh, s. 1826- 1827; DEMİR, s. 338- 339; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1344.

³⁵⁵ Bkz. AKYİĞİT, Ercan: Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez mi?, TÜHİS, Cilt 15- 16, Sayı 1- 6, Kasım 1999- Şubat 2000 (Miras), s. 16.

³⁵⁶ AKTAY, s. 15- 16; ÇÖĞENLİ, s. 163; KÖSEOĞLU, s. 143- 144. Aksi yönde: AKYİĞİT, Miras, s. 16.

³⁵⁷ Y. 9. HD, T. 19.06.1984, E. 3858, K. 16743: AKYİĞİT, Miras, s. 16.

³⁵⁸ Y. 9. HD, T. 13.10.1999, E. 12917, K. 15785: AKYİĞİT, Miras, s. 17.

Yargıtay, işçinin ölümüyle yıllık izin hakkının alacak hakkına dönüştüğü ve bu hakkın da işçinin mirasçuları tarafından talep edilebileceği yönündeki ilk görüşüne geri dönmüştü³⁵⁹.

4857 sayılı İşK dönemiyle birlikte yıllık izin ücretini talep etme hakkının işçinin mirasçularına intikal edip, etmeyeceği yönündeki tartışmalar da son bulmuştur³⁶⁰. Nitekim İşK m. 59 f. 1'de iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine dair ücretlerinin işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödeneceği açıkça ifade edilmektedir.

II. DİNLENME AMAÇLI OLMAYAN İZİNLER³⁶¹

A. Süt İzni³⁶²

Emziren kadın işçilerin süt izinleri İşK m. 74 f. 6'da düzenlenmektedir. Buna göre; kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Süt izninin çalışma süresinden sayılacağı hususu ayrıca İşK m. 66 f. 1 b. e'de de belirtilmiştir. Bu iki düzenlemenin birlikte değerlendirilmesiyle süt izninin ücretli bir izin olduğu sonucuna varmaktayız.

İşK m. 74 f. 6 hükmünde süt izni sürelerinin kullanılacağı zamanları ve kullanım şeklini yani; bütün halde mi yoksa, bölünerek mi kullanılacağını belirleme yetkisi emziren kadın işçiye bırakılmaktadır. Kadın işçiler isterlerse süt izinlerini her gün işe 1,5 saat geç gelerek veya işten her gün 1,5 saat erken çıkarak kullanabilir. İşK m. 74 f. 6 esasen süt izin sürelerini belirleme yetkisini emziren kadın işçiye tanısa da uygulamada süt izinlerinin haftalık, aylık ve hatta yıllık şekilde toptan kullandırıldığı gözlemlenmektedir. Bu süt izninin verilmiş amacına aykırı bir uygulamadır³⁶³.

Anne kadın işçinin herhangi bir nedenle bebeğini emziremediği durumlarda dahi süt izninin verilmesi gerekmektedir. Çünkü İşK m. 74 f. 6'da süt izninin düzenlenmesindeki amaç, süt izin süreleri içerisinde anne kadın işçinin bebeğiyle yakından ilgilenmesi, bakımını

³⁵⁹ Y. HGK, T. 14.04.2000, E. 9- 790, K. 803, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 02.08.2014.

³⁶⁰ AKYİĞİT, Miras, s. 18; CANIKLIOĞLU, YÜJ, s. 1165- 1166.

³⁶¹ Kanaatimizce bu başlık altında işçiye tanınan izinler dinlenmeden çok daha farklı amaçlara hizmet etmektedir. Yine de biz izinler başlığı altında kısa da olsa anlatmak istiyoruz.

³⁶² Süt iznine ilişkin detaylı bilgi için ayrıca bkz. ATEŞ, s. 162- 167.

³⁶³ BULUT, Uğur: 4857 Sayılı İş Kanunu 66. Maddeye Göre Farazi Çalışma Süreleri, İzmir, 2010, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 23.05.2014.

yapması ve bağ kurmasını sağlamanın yanı sıra kadın işçinin, bebeğin ve ailenin korunması gibi sosyal nedenlere dayanmaktadır³⁶⁴.

B. Evlilik İzni

İşçilere evlenmeleri halinde 3 güne kadar evlilik izni verileceği hususu İşK m. 46 f. 3 b. b ve m. 55 f. 1 b. ı'da düzenlenmektedir. Bu hükümlerin birlikte değerlendirilmesi sonucunda; yeni evli işçiye evlilik iznini kullandığı süre boyunca çalışılmış gibi işlem yapılmaktadır³⁶⁵. Evlilik izni süreleri çalışılmış gibi sayılacağından, evlilik izninin de ücretli bir izin türü olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz.

Ayrıca işçinin evlilik iznine hak kazanabilmesi için 4857 sayılı İşK'da belirli bir süre çalışmış olma koşulu da aranmamaktadır. Özetle; işçinin evlilik iznine hak kazanabilmesi için sadece yeni evlenmiş olması yeterlidir. Kanaatimizce işçinin evlenmeden bir süre önceden durumunu yazılı olarak işverenine bildirmesi evlilik izninin uygulanması açısından daha sağlıklı olacaktır.

C. Ölüm İzni

İşçinin anne veya babasının, eşinin, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde 3 güne kadar ölüm izni verileceği İşK m. 46 f. 3 b. b ve m. 55 f. 1 b. ı'da düzenlenmektedir. Bu düzenlemelerde ölüm izni için işçinin belirli süreler çalışmış olması gibi şartlar aranmamış, bu izne hak kazanmak için sayılan kimselerin ölmesi yeterli görülmüştür.

İşK m. 46 f. 3 b. b ve m. 55 f. 1 b. ı birlikte değerlendirildiğinde; işçiye verilen 3 günlük ölüm izni süreleri çalışma sürelerinden sayılmaktadır³⁶⁶. Yani; ölüm izni de ücretli bir izin türüdür. Ayrıca anne, baba, eş, çocuk ve kardeşler dışındaki diğer akraba, tanıdık ve arkadaşlar ölüm izniyle ilgili düzenlemenin dışında bırakılmıştır.

Kanaatimizce ölüm izni bakımından yazılı bildirim usullerinin uygulamada katı biçimde aranmaması gerekir. Zira ölüm izni işçinin acılarını sevdikleri ve yakınlarıyla

³⁶⁴ CENGİZ (URHANOĞLU), İhtar: Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi, Kamu-İş, Cilt 10, Sayı 4, 2009, s. 35, www.kamu-is.org.tr, Erişim Tarihi: 07.07.2014.

³⁶⁵ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 298.

³⁶⁶ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 305- 306.

paylaşması ile cenaze işlemleriyle ilgilenmesi için tanınan sosyolojik kökenli bir hak olduğundan işçinin anne, baba, eş, çocuk veya kardeşinin öldüğü haberinin işverene bir şekilde ulaştırılması bizce yeterli görülmelidir. Şekil şartlarını katı biçimde aramamız halinde bu durum pratikte işçi için büyük bir külfet yaratacağından ve insani davranışların dışına çıkacağından ölüm izninin amacına da aykırılık teşkil edecektir.

Belirtmekte fayda var ki yukarıda savunduğumuz görüşe uygun olarak, uygulamada bazı işyerleri böyle durumlarda toleranslı davranarak, işçilere istedikleri kadar izin vermektedir.

D. Mazeret İzni

İşK m. 55 f. 1 b. j’de işveren tarafından verilen diğer izinlerin çalışmış gibi sayılacağı düzenlenmektedir. Buna ek olarak; İşK m. 56 f. 4’te işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli veya ücretsiz izinlerin yıllık izne mahsup edilemeyeceği açık biçimde vurgulanmıştır. Bunlar işveren tarafından verilen ücretli veya ücretsiz mazeret izinleridir. İşverenin onayıyla işçinin birtakım ihtiyaçlarını giderebilmesi için iş görmeye ücretli veya ücretsiz olarak ara vermesi mazeret izni olarak tanımlanabilir.

Mazeret izinleri 4857 sayılı İşK’da ayrıntılı biçimde düzenlenmemiştir. Mazeret izinleriyle ilgili sadece İşK m. 49’da “*Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam ödenen aylık ücretli işçilere*” şeklinde bir ifade yer almaktadır. Kanaatimizce İşK’da ayrıntılı biçimde düzenlenmeyen mazeret izni uygulamayla şekil alacaktır.

E. Yeni İş Arama İzni

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren veya işçi tarafından bildirimli olarak feshedilmesi durumunda İşK m. 27 f. 1 uyarınca bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan

vermek zorundadır³⁶⁷. Hükümdeki açık ifadeden de anlaşıldığı üzere yeni iş arama izni de ücretli bir izindir³⁶⁸.

Doktrindeki genel görüşe göre; yeni iş arama izninin esas verilmiş amacı işçinin yeni bir işe ihtiyacının olmasıdır. Bu durumda yeni bir iş bulunduğu için bireysel iş sözleşmesini fesheden veya bildirim süreleri içinde kendine hemen yeni bir iş bulan işçiye artık yeni iş arama izni verilmez³⁶⁹.

Yine İşK m. 27 f. 1 uyarınca yeni iş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse yeni iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak yeni iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır³⁷⁰. Hükümdeki yeni iş arama izin süreleri asgari süreler olup, bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine arttırılabilir³⁷¹. Ancak yeni iş arama izin sürelerini azaltan veya tamamen kaldıran her türlü sözleşme hükümleri geçersiz kabul edilir³⁷².

İşK m. 27 f. 2 ve 3 uyarınca işveren işçiye yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa, o süreye ilişkin ücretini işçiye öder ve bu ücrete ek olarak; işçiyi çalıştırdığı sürenin ücretini % 100 zamlı şekilde öder³⁷³. Özetle; yeni iş arama izni kullanılmayan işçi çalıştığı süreye ilişkin ücretin yanında kendisine yeni iş arama izni kullanılmadığı süre için de % 100 yani; toplamda % 300 zam alacaktır³⁷⁴.

Ayrıca İşK m. 24/ II b. f uyarınca işverenin işçiye yeni iş arama iznini kullanılmaması durumunda işçi için haklı nedenle fesih imkanı doğar³⁷⁵.

³⁶⁷ Konuya ilişkin yabancı hukuklardaki düzenlemeler için bkz. EKONOMİ, s. 126- 130.

³⁶⁸ Detaylı bilgi için bkz. AKIN, Levent: Tatil Günlerine İlişkin Yeni İş Arama İzni Ücreti, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 25, Sayı 3, Mayıs 2011, s. 22 vd; EKONOMİ, s. 147; SÜZEK, s. 521 vd. Çalışılmayan günler için işçiye yeni iş arama izin ücreti ödenmeyeceğine ilişkin Y. 9. HD, T. 23.12.2008, E. 42707, K. 34977: ŞAKAR, Yorum, s. 504-508.

³⁶⁹ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 171- 172; LAÇİNER, Vedat: Yeni İş Arama İzni Hakkı, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 10, Sayı 19, 2012, s. 142- 143; SÜZEK, s. 522- 523; ŞAKAR, s. 91; ŞAKAR, Yorum, s. 503; ŞEN, Murat: Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihle Yeni İş Arama İzni, TÜHİS, Cilt 20, Sayı 3, 2006, s. 39- 41.

³⁷⁰ Detaylı bilgi için bkz. LAÇİNER, s. 144- 146; ŞEN, s. 54- 56.

³⁷¹ ŞEN, s. 45- 46.

³⁷² AKIN, s. 25; NARMANLIOĞLU, s. 366.

³⁷³ Y. 9. HD, T. 07.05.2007, E. 27619, K. 14145: ŞAKAR, Yorum, s. 510.

³⁷⁴ Detaylı bilgi için bkz. AKIN, s. 24 vd; EKONOMİ, s. 148- 151; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 172; LAÇİNER, s. 160- 165; NARMANLIOĞLU, s. 368- 369; SÜZEK, s. 524; ŞEN, s. 60- 62.

³⁷⁵ EKONOMİ, s. 151; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 172; NARMANLIOĞLU, s. 368; SÜZEK, s. 524.

III. ÜCRETSİZ İZİN

A. Ücretsiz İzin Kavramı ve Amacı

İş sözleşmesi devam ederken iş ilişkisinin içerisinde işçinin iş görme edimini veya işverenin işi kabul etme borcunu geçici olarak yerine getirmesini engelleyen birtakım ifa engelleri ortaya çıkabilir. Böyle durumlarda iş sözleşmesinin sona erdirilmesi yerine askıya alınması iş hukukuna özgü çağdaş yöntemlerden bir tanesidir³⁷⁶.

Ücretsiz izin; iş sözleşmesinin devamlılığını etkileyen durumlarda, iş sözleşmesinin varlığını koruma amacına hizmet eden bir uygulamadır³⁷⁷. İşveren tarafından teklif edilen ve işçinin açık veya örtülü şekilde kabul ettiği ücretsiz izin uygulaması sırasında iş sözleşmesi askıya alınmış olmaktadır³⁷⁸. Ücretsiz izin yöntemiyle iş ilişkisinin askıya alınması suretiyle iş sözleşmesinin devamlılığı sağlanmakta ve fesih mekanizmalarının işletilmesinin önüne geçilmektedir³⁷⁹.

Ücretsiz izin uygulamasının sonuçları işçi açısından işverene göre çok daha ağır olmaktadır. Çünkü bu uygulamada ekonomik riske işçi katlanmaktadır. Burada işçi neredeyse hiçbir hakka sahip olmadan sırf işinin kaybetmemek için zor bir durum içine girmektedir. Özellikle işçinin uzun süreli ücretsiz izne çıkarılmasının bazı durumlarda fesihden daha ağır sonuçlar doğurabileceği unutulmamalıdır³⁸⁰.

Ücretsiz izinle iş sözleşmesinin askıya alındığı dönemde iş sözleşmesi varlığını sürdürür ancak tarafların iş sözleşmesinden doğan işçinin iş görme ve işverenin ücret ödeme gibi asli yani; temel borçları ücretsiz izin süresinin sonuna kadar ertelenir. İş sözleşmesinin işçinin sadakat borcu ve işverenin işçiyi gözetme borcu gibi tali yani; yan borçları ise asli borçlardan bağımsız biçimde varlıklarını sürdürür³⁸¹. Ücretsiz izin döneminde iş sözleşmesinin

³⁷⁶ EYRENCİ, Öner: Türk Hukukunda Ücretsiz İzinler, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, Sayı 5, İstanbul, 2001 (İzin), s. 39; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 157; OTRU, İzzet: İş Hukukunda Ücretsiz İzin, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012, s. 24- 25; SÜZEK, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, 1. Bası, Savaş Yayınları, Ankara, 1989 (Askı), s. 13- 14.

³⁷⁷ ALP, Mustafa: İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005, s. 228; DOĞAN YENİSEY, Kübra: Hizmet Akdinin Değiştirilmesi ve Ücretsiz İzin Uygulaması, İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2002 Yılı Toplantısı, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, 1. Bası, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2002, s. 81; SÜZEK, s. 489- 490.

³⁷⁸ EYRENCİ, İzin, s. 39; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 157.

³⁷⁹ ALP, Mustafa, s. 228.

³⁸⁰ ALP, Mustafa, s. 228.

³⁸¹ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 158; OTRU, s. 25. Benzer yönde: Y. 9. HD, T. 09.11.2009, E. 32059, K. 31083, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 10.08.2014.

askıda olduğu süre zarfında bahsettiğimiz bu yan borçlara aykırılık halinde iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir³⁸².

B. Özel Bir Uygulama Olarak Ücretsiz İzin

Ücretsiz izin işçiden, işverenden veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle verilebilir. Özel bir uygulama olan ücretsiz izin³⁸³ diğer dinlenmelere oranla nispeten daha uzun sürmektedir. Çalışmadığı ücretsiz izin döneminde işçi, ücretsiz izin uygulamasını zorunlu kılan nedenlerin haricinde işyerinden uzaklaşıp, kısmen de olsa dinlenme imkanı bulacaktır³⁸⁴.

Ücretsiz iznin uygulanabilmesi için hem işçinin hem de işverenin bu yönde onayının bulunması gerekir. Bu onay tarafların açık veya örtülü biçimde anlaşmaları suretiyle gerçekleşir³⁸⁵. Özetle; işveren işçiyi tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkaramaz³⁸⁶.

Yargıtay da işçinin onayı olmadan işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gidemeyeceği ve böyle bir durumda iş sözleşmesinin feshedilmiş kabul edileceği görüşündedir³⁸⁷. Eğer; işveren iyi niyetliyse yani; fesih iradesini ücretsiz izin uygulamasının altında gizlemiyorsa ve geçerli bir nedenin varlığına dayanarak işçiyi ücretsiz izne çıkarma kararı almışsa, işverenin bu kararı fesih kararı şeklinde yorumlanmamalıdır³⁸⁸. Yargıtay'ın bu yöndeki içtihadı 4857 sayılı İşK m. 22 karşısında geçerliliğini kaybetmiştir³⁸⁹.

Ücretsiz izin uygulaması hukuken çalışma koşullarında esaslı değişiklik manasına gelmektedir³⁹⁰. İşK m. 22'de de çalışma koşullarındaki değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi hususları düzenlenmektedir. Ücretsiz izin uygulamasına gidilebilmesi için yukarıda detaylı şekilde anlattığımız birinci yöntem; İşK m. 22 f. 2 uyarınca *“Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.”* ifadesiyle yasal dayanağını bulmaktadır³⁹¹.

³⁸² EYRENCİ, İzin, s. 45; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 158.

³⁸³ Bkz. EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 159.

³⁸⁴ KESKİN, s. 139.

³⁸⁵ EYRENCİ, İzin, s. 42- 43.

³⁸⁶ DOĞAN YENİSEY, s. 81.

³⁸⁷ Y. 9. HD, T. 23.12.1996, E. 16196, K. 23959, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 10.08.2014; Y. 9. HD, T. 06.12.2000, E. 13381, K. 18384, TÜHİS, Mayıs- Ağustos 2002, s. 51- 52.

³⁸⁸ DOĞAN YENİSEY, s. 83.

³⁸⁹ KESKİN, s. 142.

³⁹⁰ DOĞAN YENİSEY, s. 71- 87; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 159; SÜZEK, s. 490.

³⁹¹ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 159.

Ücretsiz izin uygulamasına gidilebilmesi için ikinci yöntem ise şöyledir: İşK m. 22 f. 1 uyarınca işveren ücretsiz izin uygulamasına gitmek istediğini işçiye yazılı şekilde bildirir. İşçi de ücretsiz izin uygulamasını kabul ettiğini işverene 6 iş günü içinde yazılı şekilde bildirirse iş sözleşmesi ücretsiz izin uygulamasıyla askıya alınır³⁹². İşçi, işverenin ücretsiz izin uygulanması yönündeki talebini reddederse, işveren o zaman fesihle bulunur³⁹³. İşçinin İşK m. 18- 21 uyarınca işe iade davası açmasına ilişkin hakları saklıdır³⁹⁴.

Ücretsiz iznin uygulanabilmesi için bu uygulamaya gidilmek istenmesindeki sebep gösterilmeli³⁹⁵ ve ücretsiz izin süresi de önceden belli veya en azından belirlenebilir olmalıdır³⁹⁶. Ekonomik riskin işverene ait olması ve işçinin korunması prensiplerinden hareketle; ücretsiz izin süresinin kesin biçimde öngörülemediği durumlarda, ücretsiz izine dair kısa süreli sözleşmelerin yapılması ve gerekirse bunların yenilenmesi uygulama için daha sağlıklı bir çözüm olacaktır³⁹⁷.

Belirtmemizde fayda var ki ücretsiz iznin uygulanabilmesi için ayrıca geçici olma şartı bulunmaktadır. Ücretsiz iznin süresine ilişkin bir tavan belirlenmesi yönünde bizim de katıldığımız doktrindeki görüş; ücretsiz izin süreleri taraflarca ister belirlensin, isterse belirlenmesin dürüstlük kuralına uygun olan makul sürelerin aşılması gerektiğidir³⁹⁸. Burada makul süre ölçütü de soyut kaldığından bu makul sürenin daha net biçimde belirlenmesi açısından eskiden İşK m. 65'te bulunan şimdi ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda³⁹⁹ düzenlenen kısa çalışmadan hareketle, doktrinde ücretsiz izin süresine 3 ay⁴⁰⁰ gibi bir tavan öngörülmektedir⁴⁰¹. Kanaatimizce ücretsiz izne kısa çalışmadan kıyasla getiren bu 3 aylık sürenin mutlak biçimde kabul edilmesi mümkün olmasa da işçinin korunması açısından somut olayın özelliklerine göre ücretsiz izin süresine bir tavan belirlenmesi suretiyle bu ihtiyaç karşılanmalıdır. Özetle; bu husustaki görüşümüz; somut olayın özellikleri dikkate

³⁹² EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 160; SÜZEK, s. 490- 491.

³⁹³ ALP, Mustafa, s. 229; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 160.

³⁹⁴ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 160; SÜZEK, s. 493.

³⁹⁵ İşverenin sebep göstermemesi durumunda yapılan işlemin fesih niteliğinde olduğuna ilişkin bkz. Y. 9. HD, T. 19.09.2005, E. 29066, K. 30405, TŪHİS, Kasım 2005, s. 108- 109.

³⁹⁶ Detaylı bilgi için bkz. ENGİN, Murat: İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi, 1. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2003, s. 109; EYRENCİ, İzin, s. 42; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 161.

³⁹⁷ ALP, Mustafa, s. 230.

³⁹⁸ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 161; SÜZEK, s. 493.

³⁹⁹ Detaylı bilgi için ayrıca bkz. TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 550 vd.

⁴⁰⁰ İşsizlik Sigortası Kanunu ek m. 2 f. 1: "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."

⁴⁰¹ ENGİN, s. 109; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 161; SÜZEK, s. 493- 494.

alınarak, ücretsiz izin süresinin tavanının 3 aydan daha kısa veya daha uzun bir süre olabileceği yönündedir.

Kanaatimizce ücretsiz izne bir tavan getirilmesine ilişkin Yargıtay'ın vermiş olduğu farklı farklı kararlarından da bunun somut olaya göre belirlenmesi gerektiği yönündeki görüşümüz kuvvetlenmektedir. Örneğin; bir kararında Yargıtay, 52 günlük bir ücretsiz izin süresini geçici olma şartını zedeleyecek kadar uzun bir süre olarak değerlendirmemiştir⁴⁰². Bunun dışında başka kararlarında Yargıtay, yine somut olayın niteliklerine göre; 6 ay⁴⁰³, 8 ay⁴⁰⁴ ve 11 ay⁴⁰⁵ kadar süren ücretsiz izin sürelerini de geçici olarak değerlendirmiştir.

Son olarak; işçi ücretsiz izne çıkmak istemediği ve işverenin de fesih yoluna başvurmadığı ama yine de işçiye iş vermediği durumlarda, çalışma şartlarında tek taraflı değişikliğe gitmek mümkün olmadığından böyle bir uygulamanın işverenin iş sözleşmesini feshettiği şeklinde yorumlanması gerekir⁴⁰⁶.

C. Ücretsiz İzinden Etkilenen Faktörler

1. Ücretsiz İzin İş Görme ve Ücret Ödeme Borçlarına Etkisi

Ücretsiz izinle birlikte iş sözleşmesinden doğan işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu askıya alınmaktadır⁴⁰⁷. İş sözleşmesi askı süresi boyunca kural olarak devam eder ancak tarafların sözleşmeden doğan bu borçları askı süresi boyunca ertelenmiş olur⁴⁰⁸.

Ücretsiz izin boyunca işçiye ücret ve ücret eklerinin ödenmemesinin asıl sebebi iş sözleşmesinin taraflara karşılıklı edimler yüklemesi yani; ücret ödeme borcuyla iş görme borcunun birbirlerine bağımlı olmasıdır⁴⁰⁹. Özetle; ücretsiz izin süresinde işçi iş görme borcunu ifa edemediği için herhangi bir ücrete de hak kazanamayacaktır. Ancak bireysel veya

⁴⁰² Y. 9. HD, T. 30.03.2006, E. 28789, K. 8012, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 10, 2006/ 3, s. 184- 185.

⁴⁰³ Y. 9. HD, T. 23.06.1994, E. 8384, K. 10060, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 12.08.2014.

⁴⁰⁴ Y. 9. HD, T. 16.01.1996, E. 24545, K. 24545, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 12.08.2014.

⁴⁰⁵ Y. 9. HD, T. 14.03.1989, E. 12107, K. 2405, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 12.08.2014.

⁴⁰⁶ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 161.

⁴⁰⁷ EYRENCİ, İzin, s. 44; OTRU, s. 24- 25; SÜZEK, Askı, s. 101.

⁴⁰⁸ OTRU, s. 25; SÜZEK, s. 495.

⁴⁰⁹ Detaylı bilgi için bkz. OTRU, s. 116 vd; SÜZEK, Askı, s. 101.

toplu iş sözleşmeleriyle ücretsiz izin halinde de işçilere ücret ödeneceği her zaman için kararlaştırılabilir⁴¹⁰.

İşK m. 40'ta bireysel iş sözleşmesinin askıya alındığı dönemler bakımından bazı durumlarda işçiye ücret ödeneceği öngörülmektedir. Buna göre; İşK m. 24 b. III ve m. 25 b. III'teki zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir. Ayrıca Basın İşK m. 16 uyarınca talim ve manevra dolayısıyla silah altına alınan gazetecilerin bu süre içerisinde ücret haklarını korudukları hükme bağlanmıştır⁴¹¹.

2. Ücretsiz İzin İşverenin Gözetme ve İşçinin Sadakat Borcuna Etkisi

İş sözleşmesinde tarafların iş görme ve ücret ödeme gibi temel yani; asli borçlarına ek olarak işçiyi gözetme ve sadakat gibi yan yani; tali borçlarının da olduğu açıktır. Ücretsiz izin uygulaması sonucunda iş sözleşmesinin askıda bulunduğu süre zarfında asli borçlarının aksine işverenin gözetme ve işçinin sadakat borçları yani; tali borçları devam etmektedir⁴¹².

Yargıtay da bir kararında; *“Ücretsiz izin eylemlili fesih kabul edilse dahi, feshin geçersizliği istemi ile feshin geçersizliği kararına kadar davacı işçinin asli edimi olan iş görme edimi dışındaki diğer borçları devam eder. Davacı sadakat yükümlülüğü kapsamında işverene karşı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/ II. maddesinde belirtilen nedenleri oluşturan davranışlarda bulunmamalı, yan yükümlülüklerini ihlal etmemelidir.”* şeklinde hüküm kurarak, işçinin sadakat borcunun devam ettiğini vurgulamıştır⁴¹³.

Ücretsiz izin süresi boyunca yani; iş sözleşmesi askıdayken tarafların gözetme ve sadakat borcuna aykırı davranışları sonucunda diğer taraf İşK m. 24 b. II ya da m. 25 b. II uyarınca haklı nedenle fesih mekanizmasını işletebilecektir⁴¹⁴.

⁴¹⁰ KESKİN, s. 145; SÜZEK, s. 496.

⁴¹¹ TBK m. 409: *“Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için işgörme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür.”*

⁴¹² EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 157- 158; OTRU, s. 25; SÜZEK, s. 497.

⁴¹³ Y. 9. HD, T. 09.11.2009, E. 32059, K. 31083, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 10.08.2014.

⁴¹⁴ SÜZEK, s. 497; SÜZEK, Askı, s. 89.

3. Ücretsiz İzin Fesih Hakkına Etkisi

Ücretsiz izin uygulaması esnasında taraflar sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedemez⁴¹⁵. Örneğin; işçinin hastalığı nedeniyle belirli süreyi geçmeyecek şekildeki devamsızlığı veya yasal bir greve katılması nedeniyle işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemez ancak işçinin işverenin mesleki sırlarını açıklaması suretiyle sadakat borcuna aykırı davranması durumunda işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir⁴¹⁶.

Ayrıca ücretsiz izin süresinin belirtilmediği ücretsiz izin uygulamalarında, makul ücretsiz izin süresinin aşılması durumunda işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir⁴¹⁷.

Ücretsiz izin uygulamasında belirsiz süreli iş sözleşmesi bildirim sürelerine uyularak feshedilebilir ancak bildirim süreleri ücretsiz izin dönemi boyunca işlemez⁴¹⁸. Ücretsiz izin döneminden önce fesih bildirim yapılmışsa, ücretsiz izin süresi bittikten sonra yeniden başlamak üzere ücretsiz izin süresi boyunca yine bildirim süreleri işlemez. Özetle; ücretsiz izin döneminde süreli fesih hakkı kullanılabilir ancak bildirim sürelerinin işlemeye başlaması ücretsiz izin döneminden sonra olmaktadır⁴¹⁹.

Ücretsiz izin döneminde işverenin İşK m. 17 f. 5 uyarınca işçinin bildirim sürelerine ilişkin ücretini peşin vermek suretiyle işçiyi derhal işten çıkarması mümkün değildir. Böyle bir durumda bile fesih beyanı ücretsiz izin süresinin bitiminden sonra sonuç doğuracaktır⁴²⁰.

4. Ücretsiz İzin İşçinin Kıdemine Etkisi

Ücretsiz izin sürelerinin işçinin kıdeminden sayılıp sayılmayacağı hususu, işçinin kıdemine bağlı hakları bakımından çok büyük önem arz etmektedir. Kural olarak; ücretsiz izin döneminde iş sözleşmesinin askıda olduğu bütün süreler işçinin kıdemine dahildir⁴²¹. Yargıtay ise bu durumun tam tersi bir şekilde ücretsiz izin sürelerinin kıdem tazminatının

⁴¹⁵ EYRENCİ, İzin, s. 45; SÜZEK, s. 497- 498.

⁴¹⁶ SÜZEK, s. 498; SÜZEK, Askı, s. 89.

⁴¹⁷ ENGİN, s. 109; OTRU, s. 129.

⁴¹⁸ EYRENCİ, İzin, s. 45.

⁴¹⁹ OTRU, s. 127.

⁴²⁰ KESKİN, s. 147.

⁴²¹ EYRENCİ, İzin, s. 46; OTRU, s. 131.

hesaplanmasında dikkate alınmayacağını yerleşik içtihat olarak kabul etmektedir⁴²². Yargıtay'ın bu görüşü doktrin tarafından haklı olarak eleştirilmektedir⁴²³.

Ücretsiz izin sürelerinin işçinin kıdeminden sayılacağı kuralına kanunla birtakım istisnalar getirilebilir. Örneğin; İşK m. 74 f. 5 uyarınca kadın işçilere doğumdan sonra verilen ücretsiz izinler yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmamaktadır.

Yargıtay ayrıca yıllık ücretli izne hak kazanmak için gereken bekleme sürelerinin hesaplanması bakımından da ücretsiz izin sürelerini dikkate almamaktadır⁴²⁴. Yargıtay'ın bu yöndeki kararları da doktrin tarafından kabul görmemektedir⁴²⁵. Bizce de Yargıtay'ın bu yöndeki kararları isabetsizdir. Nitekim “*Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller*” başlıklı İşK m. 55 f. 1 b. j uyarınca içine ücretsiz izinlerin de girdiği işveren tarafından verilen diğer izinlerin yıllık ücretli izinlerin hesabında dikkate alınacağı belirtilmektedir.

D. Ücretsiz İzin Sona Ermesi

Ücretsiz izin dönemi belirli bir süreye bağlanmışsa, bu sürenin dolmasıyla ücretsiz izin uygulaması kendiliğinden sona erecek ve iş sözleşmesi bütün hükümleriyle kaldığı yerden devam edecektir⁴²⁶. Ücretsiz izin döneminin sona ermesine rağmen işçinin çalışmaya başlamadığı durumlarda işveren İşK m. 25 b. II uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Ücretsiz izin döneminin sona ermesine rağmen işverenin işçiye iş vermediği durumlarda ise işveren temerrüde düşmüş olur ve TBK m. 408'deki hükümler uygulanır⁴²⁷.

Ücretsiz izin dönemi belirli bir süreye bağlanmamışsa, ücretsiz izin uygulamasına gidilmesine neden olan olay veya durumun ortadan kalkmasıyla ücretsiz izin dönemi sona erer ve iş sözleşmesi kaldığı yerden devam eder⁴²⁸.

⁴²² Y. 9. HD, T. 10.09.1998, E. 11629, K. 13251; Y. 9. HD, T. 09.07.1998, E. 10127, K. 12388, TÜHİS, Mayıs 1998, s. 35; Y. 9. HD, T. 02.01.1999, E. 122252, K. 16507, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 2000, s. 17.

⁴²³ Bkz. EYRENCİ, İzin, s. 47; OTRU, s. 131- 133; SÜZEK, Askı, s. 109.

⁴²⁴ Y. 9. HD, T. 16.01.1996, E. 24545, K. 62, Tekstil İşveren Dergisi, Mayıs 1996, s. 13- 14.

⁴²⁵ AKYİĞİT, YÜİ, s. 212; EYRENCİ, İzin, s. 47; SÜZEK, Askı, s. 109.

⁴²⁶ EYRENCİ, İzin, s. 47- 48; SÜZEK, s. 499- 500.

⁴²⁷ EYRENCİ, İzin, s. 47; SÜZEK, s. 500.

⁴²⁸ EYRENCİ, İzin, s. 84.

E. Doğum Yapan İşçinin Ücretsiz İzin Hakkı⁴²⁹

İşK m. 74 f. 1 uyarınca kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır⁴³⁰. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır⁴³¹.

İşK m. 74 f. 5 uyarınca isteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Bu ifadeyle doğum yapan kadın işçinin ücretsiz izin hakkı İşK’da açık biçimde zikredilmektedir⁴³².

İşK m. 74 f. 5’te düzenlenen bu ücretsiz izne doktrinde doğum izni denilmektedir⁴³³. Hükümde kadın işçinin analık halinde ücretsiz izin talebi, işverenin onayına bırakılmamış ve 6 aya kadar ücretsiz izin verilmesi yönünde emredici bir düzenlemeyle işveren buna zorunlu kılınmıştır⁴³⁴. Yargıtay kararları da bu yöndedir⁴³⁵.

Bunların haricinde doğum yapan işçiye verilen ücretsiz izin de yukarıda detaylı biçimde anlattığımız ücretsiz iznin esaslarına tabidir.

⁴²⁹ Kadın işçiye bu durumlarda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca geçici iş göremezlik ödeneği verileceğine dair detaylı bilgi için ayrıca bkz. TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 394 vd.

⁴³⁰ Avrupa Birliği’nin 19.10.1992 tarih ve 92/ 85 sayılı Direktifi’ne uygun biçimde doğum öncesi ve sonrasında kadın işçinin çalıştırılması yasağı 12 haftadan 16 haftaya çıkarılmıştır.

⁴³¹ Detaylı bilgi için bkz. ATEŞ, s. 153- 158.

⁴³² Detaylı bilgi için bkz. ATEŞ, s. 160- 162.

⁴³³ Bkz. OTRU, s. 100 vd; TULUKÇU, İzin, s. 1352.

⁴³⁴ KESKİN, s. 150; TULUKÇU, İzin, s. 1352 vd.

⁴³⁵ Y. 9. HD, T. 13.07.2009, E. 36349, K. 20734; Y. 9. HD, T. 26.09.2008, E. 27521, K. 25157, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 12.08.2014.

BEŞİNCİ BÖLÜM

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU'NDA DİNLENME HAKKINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

I. ARA DİNLENMESİ

İşK'nın aksine 854 sayılı Deniz İşK'da açık biçimde ara dinlenmesine ilişkin hüküm bulunmamaktadır. Bu durum gemi adamlarına ara dinlenmesi verilmeyeceği şeklinde yorumlanamaz. Gemi adamlarının dinlenebilmesi ile yemek yemek, su içmek, tuvalete gitmek vb temel ihtiyaçlarını giderebilmeleri için ara dinlenmesi olanağı mutlaka sağlanmalıdır. Gemi adamlarına ara dinlenmesi verilirken deniz ve hava koşulları, gemi adamlarının çalışma şartları ve yapılan işin niteliği dikkate alınmalı ayrıca belirlenen ara dinlenme süreleri de denizcilik örf- adet kuralları ile teamüllerine uygun olmalıdır⁴³⁶.

Doktrinde gemi adamlarının ara dinlenmesine ilişkin temel dayanak Deniz İşK m. 26 f. 3'ten çıkarılmaktadır. Buna göre; işveren veya işveren vekili, gemi adamının vardiyalarını, yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemi adamlarının görebilecekleri bir yere asmak zorundadır. Bu şekilde gemi adamlarına yemek ve dinlenme amaçlı sürelerin verilmesi zorunluluğu getirilmektedir⁴³⁷.

Yargıtay bir kararında “*Davacı gemi adamının fazla çalışma yaptığı sabit olmakla birlikte hükme esas bilirkişi raporunda fazla çalışma süresinin hesabında ara dinlenme düşülmediği anlaşılmıştır. Bir işçinin devamlı olarak hiç ara dinlenme kullanmadan 11,5 saat çalışması hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle davacının çalışma süresinin en az 1,5 saat ara dinlenme düşülerek hesaplanması gerekirken ara dinlenme süresinin düşülmemesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.*” şeklindeki ifadesiyle gemi adamlarına ara dinlenmesi verilmesinin önemine vurgu yapmaktadır⁴³⁸.

Deniz İş Hukuku Sözleşmesi 2006 Talimatlar bölümü m. A.2/ 3 f. 10'da gemi adamları için denizde ve limanda çalışma sürelerinin nasıl ayarlanacağına ilişkin bir çizelge

⁴³⁶ BEDÜK, Mehmet Nusret: Deniz İş Sözleşmesi, 1. Bası, Ekin Yayınevi, Bursa, 2012, s. 193; TUNCAY, A. Can: ILO Normları Işığında Gemiadamının Çalışma ve Dinlenme Süreleri, Devrim Ulucan'a Armağan, 1. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008 (Gemi), s. 117- 118.

⁴³⁷ KAR, Bektaş: Deniz İş Hukuku Ders Kitabı, 1. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s. 161; KAR, Bektaş: İçtihatları ve Mevzuatları ile Deniz İş Hukuku, 1. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011 (İçtihat), s. 123- 124; TUNCAY, Gemi, s. 117- 118.

⁴³⁸ Y. 9. HD, T. 03.03.2011, E. 5204, K. 5925, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 04.08.2014.

hazırlanarak, geminin görülebilir bir yerine asılması öngörülmektedir. Yine aynı sözleşmede m. A.2/ 3 f. 2 uyarınca diğer günlük en az dinlenme sürelerinin düzenlenmesi hususu ulusal mevzuata bırakılmaktadır⁴³⁹.

Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik m. 30 f. 1 uyarınca gemi adamlarının normal hallerde, seyirde ve limanda yemek saatleri aşağıdaki gibidir:

- Sabah Kahvaltısı: 07.00– 08.30,
- Öğle Yemeği: 11.30– 13.00,
- İkinci Kahvaltısı: 15.30– 16.30 ve
- Akşam Yemeği: 19.00– 20.30'dur.

Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik m. 30 f. 2 uyarınca yukarıda belirtilen bu mahalli saatler içerisinde görevli bulunan gemi adamlarının yemekleri, görevlerinden sonra veya görevlerinden önce verilebilir.

Ayrıca Gemiadamları Yönetmeliği m. 84'te de gemi adamlarının günlük dinlenmelerine ilişkin esaslar gösterilmektedir⁴⁴⁰.

⁴³⁹ TUNCAY, Gemi, s. 118.

⁴⁴⁰ Gemiadamları Yönetmeliği m. 84: "Denizcilik İşletmeleri, gemide vardiya tutma ile ilgili düzenlemeleri, vardiya tutacak gemiadamlarının yorgun düşerek verimliliklerini azaltmayacak bir biçimde ve aşağıdaki esaslara uygun olarak yaparlar.

a) Gemide vardiya tutan gemiadamları ve emniyet, kirliliğin önlenmesi ve güvenlikle ilgili görevleri bulunan gemiadamları;

1) Günde en az on saat, yedi günlük bir periyot içerisinde en az yetmişyedi saat dinlendirilecektir.

2) Birbirini takip eden dinlenme periyotları arasındaki süre ondört saati aşamaz.

3) Günlük dinlenme süreleri en fazla iki bölüme ayrılabilir. Bu halde dinlenme sürelerinden biri altı saatten az olamaz.

4) Günde en az on saat olan dinlenme süresi acil durum ve role talimleri gibi olağandışı durumlarda altı saatten az olmayacak biçimde kısaltılabilir. Ancak kısaltılan dinlenme süresi dinlenme saatlerini minimum seviyede bölecek şekilde olacak ve yorgunluk yaratmayacaktır. Toplam dinlenme süresi haftada yetmiş yedi saatten az olmayacaktır.

5) Onsekiz yaşın altındaki gemiadamları gece vardiya tutamaz. Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat altıya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.

b) "Vardiya tutma çizelge"leri gemide herkesin kolayca görebileceği yerlerde asılır. Çizelgeler gemi operasyonun yürütüldüğü dilde ya da dillerde ve İngilizce olarak standart hale getirilmiş bir biçimde oluşturulmalıdır.

c) Bir gemi adamının vazifeye çağırılmasının zorunlu olması durumunda, gemiadamının normal dinlenme süresi vazifeye çağırılması sebebiyle kesintiye uğradıysa gemiadamına uygun bir dinlenme süresi verilir.

d) Gemiadamlarının kullandıkları günlük dinlenme sürelerinin gemi operasyonunun yürütüldüğü dilde ya da dillerde ve İngilizce olmak üzere standart hale getirilmiş bir biçimde, kayıt altına alınacaktır. Gemiadamlarına Kaptan tarafından ya da kaptanın yetkilendirdiği bir gemiadamı ve ilgili gemiadamı tarafından onaylanmış bu kayıtlardan birer kopya verilir.

e) Bu madde hükümleri, geminin, gemideki kişilerin ya da yükün acil durumlardaki emniyeti ya da denizde kurtarılmayı bekleyen diğer gemilere ya da şahıslara destek vermek için kaptanın geçerli herhangi bir süreyle bir

Gemi adamlarının ara dinlenmesine ilişkin değinmemiz gereken bir diğere önemli düzenleme 02.03.1954 tarih ve 6301 sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu'dur. Bu kanundaki hükümler, deniz iş hukukunun yapısına uygun düştüğü ölçüde gemi adamlarının ara dinlenmesinde uygulama alanı bulur⁴⁴¹.

Gemi adamlarının, gemi seyir halindeyken ara dinlenmelerini zorunlu biçimde gemide yani; işyerlerinde geçirmek zorunda oldukları ve bu durumun gemi adamlarının sürekli olarak işverenin veya işveren vekilinin emir ve talimatlarını yerine getirmeye hazır halde bulunmalarına yol açması vb gerekçelerle hiçbir zaman ara dinlenmesinin gemi adamları açısından tam amacına ulaşamadığı yönünde doktrinde eleştirilmektedir⁴⁴². Kanaatimizce işin niteliği ve çalışma ortamının gerektirdikleri sebebiyle belirli bir noktadan sonra problemin hukuk sahasının dışına çıktığını kabul etmek gerekir.

II. HAFTA TATİLİ

A. Liman Hizmeti ve Şehir Hattı Gemilerinde Çalışanlar

Deniz İşK m. 41 uyarınca liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde gemi adamının haftada altı günden fazla çalıştırılması yasaktır. Bunlardan hafta tatili günü çalıştırılanlara, haftanın diğere bir gününde nöbetleşe izin verilir.

gemiadamı görevlendirme hakkını elinden alamaz. Buna uygun olarak, kaptan dinlenme saatleri çizelgesindeki programı erteleyebilir ve normal duruma dönülene kadar herhangi bir gemiadamının gerekli olduğu şekilde herhangi bir süre boyunca çalışmasını şart koşabilir. Normal duruma döndükten sonra, uygulanabildiği ölçüde gemi kaptanı, planlanmış dinlenme saatlerinde çalışmış olan tüm gemiadamlarının uygun bir dinlenme süresi boyunca dinlenmesini sağlar.

f) Dinlenme süresinin herhangi bir yedi günlük süre boyunca yetmiş saatten az olmaması koşuluyla bu maddenin (a) bendinin ikinci ve üçüncü paragrafında gerekli kılınan dinlenme süresinde istisna verilebilir. Bu istisnaların uygulanması aşağıdaki şekillerde olur.

1) Bu maddenin (a) bendinin ikinci paragrafında belirtilen haftalık dinlenme süresinde uygulanabilecek istisnai durumlara birbirini takip eden iki haftadan uzun süreyle izin verilmez. Gemide gerçekleşecek iki istisnai dönem arasındaki aralık, istisna süresinin iki katından az olmaz.

2) Bu maddenin (a) bendinin birinci paragrafında belirlenen dinlenme süreleri biri en az altı saat olmak üzere ve geriye kalan her iki periyodun da bir saatten az olmaması koşuluyla üç periyottan fazla parçaya bölünemez. Birbirini takip eden dinlenme süreleri arasındaki süre ondört saati aşmamalıdır. İstisnalar herhangi yedi günlük periyotta iki adet yirmidört saatlik periyodu aşmaz.

3) Bu madde kapsamında verilen istisnaların hangi koşullar altında verilebileceği idare tarafından duyurulur.

g) Gemilerde aşırı alkol kullanımını önlemek için nefeste saptanacak kan alkol seviyesi (BAC) % 0,05 ya da 0,25 mg/l oranından fazla olmaz."

⁴⁴¹ Detaylı bilgi için bkz. TULUKÇU, s. 435- 436.

⁴⁴² Bkz. BEDÜK, s. 194.

Liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışan gemi adamları diğerlerine göre karaya daha yakın olduğundan bu durum pratik açıdan hafta tatili uygulamasını mümkün kılmaktadır. Bu nedenle; bu tipteki gemi adamları İşK'daki işçiler gibi düşünülmüş ve Deniz İşK m. 41'de ayrı bir düzenlemeye tabi tutulmuştur⁴⁴³.

Deniz İşK'daki hafta tatilinin hangi gün kullanılacağına dair açık bir hüküm bulunmadığı için Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun m. 3/ A uyarınca⁴⁴⁴ hafta tatilinin Pazar günü kullanılması kural olmakla birlikte, Deniz İşK m. 41 ile vardiyalı olarak haftanın altı günü çalışılması halinde haftanın başka bir günün de hafta tatili olarak belirlenebilmesi sağlanmıştır⁴⁴⁵.

Deniz İşK m. 42'de hafta tatili ücreti düzenlenmektedir. Deniz İşK m. 42 f. 1 uyarınca liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışan gemi adamlarına, haftanın tatilden önceki günlerinde sürekli olarak çalışmış bulunmaları şartıyla çalışılmayan hafta tatili günü için işveren veya işveren vekili tarafından bir iş karşılığı olmaksızın ve ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir⁴⁴⁶. Özetle; gemi adamına 6 günlük çalışması karşılığında 7 günlük ücreti ödenmektedir⁴⁴⁷. Ancak gemi adamının hafta tatili gününde çalıştırılması durumunda ise fazla çalışma ücretiyle beraber ayrıca bir gündelik ücreti ödenmelidir⁴⁴⁸.

Deniz İşK m. 42 f. 1'de her ne kadar “*Bu Kanunun uygulandığı gemilerde*” ifadesi geçse de Deniz İşK m. 42 f. 5'te kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarına ilişkin özel düzenleme bulunması sebebiyle, Deniz İşK m. 42 f. 1'de liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışan gemi adamlarının hafta tatili ücreti düzenlenmektedir⁴⁴⁹.

⁴⁴³ BEDÜK, s. 197; KAR, s. 162- 163; KAR, İçtihat, s. 124; TUNCAY, Gemi, s. 120.

⁴⁴⁴ Deniz İşK'da boşluk bulunduğu gerekçesiyle TBK m. 421 hükmünün de uygulama alanı bulacağına ilişkin bkz. TULUKÇU, s. 437- 438.

⁴⁴⁵ KAR, s. 163; KAR, İçtihat, s. 124; TULUKÇU, s. 437.

⁴⁴⁶ Detaylı bilgi için bkz. TUNCAY, Gemi, s. 120.

⁴⁴⁷ Günaşırı çalışan gemi adamının 6 günlük çalışma şartını yerine getirmediği için hafta tatiline hak kazanamadığına dair Y. 9. HD, T. 01.06.1995, E. 18197, K. 19595, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 06.08.2014.

⁴⁴⁸ KAR, s. 163; KAR, İçtihat, s. 125; TUNCAY, Gemi, s. 120.

⁴⁴⁹ TUNCAY, Gemi, s. 120.

B. Kısa, Yakın ve Uzak Sefer Yapan Gemilerde Çalışanlar

Kısa, yakın ve özellikle uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamları yaptıkları işin niteliği gereği karadan uzak kalmakta ve sefer halindeyken gemi denizin ortasında bulunduğundan hafta tatillerini de gemide geçirmek durumundadır⁴⁵⁰. Geminin seferde bulunmadığı zamanlarda kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarının hafta tatilinden yararlanmasına engel olan çalışma şartları ve fiziki koşullar ortadan kalktığı için kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamları da hafta tatillerini kullanabilecektir⁴⁵¹.

Deniz İşK m. 42 f. 5 uyarınca kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarına işveren veya işveren vekili tarafından geminin seferde bulunduğu müddete rastlayan hafta tatili günleri için yukarıdaki şartlar aranmaksızın ve bir iş karşılığı olmaksızın, ayrıca bir gündelik tutarında hafta tatili ücreti ödenir. Hükümden anlaşılmaktadır ki kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarının gemiden ayrılmayarak, hafta tatillerini gemide geçirmek zorunda kaldıkları hafta için toplamda 8 gündelik tutarında ücrete hak kazanacaktır⁴⁵².

Deniz İşK m. 41 kapsamında bulunmayan gemi adamları için ayrı bir düzenleme bulunmaması sebebiyle bu işçilere hafta tatili olan Pazar gününde çalıştırılmaları durumunda, haftanın diğer bir günü tatil yapma imkanı sağlansa bile Pazar günü çalıştırılmaları nedeniyle ilave olarak bir gündelik ücret ödemesi yapılmalıdır. Bu şekilde özel bir uygulama şüphesiz ki gemi yolculuklarının kendine has özellikleri ve güçlükleri düşünülerek öngörülmüştür⁴⁵³. Yargıtay'ın konuya ilişkin görüşü de bu yöndedir⁴⁵⁴.

C. Çalışılmış Gibi Sayılan Günler

Deniz İşK m. 42 f. 2 uyarınca evlenmelerde üç güne, ana ve babanın, karı ve kocanın, kardeş ve çocukların ölümünde iki güne kadar verilmesi gereken izin süreleriyle bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinler ve doktor raporuyla verilen

⁴⁵⁰ TUNCAY, Gemi, s. 121.

⁴⁵¹ BEDÜK, s. 197- 198.

⁴⁵² TUNCAY, Gemi, s. 121. Aksi yönde: KAR, s. 167.

⁴⁵³ BEDÜK, s. 198; KAR, s. 163- 164; KAR, İçtihat, s. 125.

⁴⁵⁴ Y. HGK, T. 24.02.1988, E. 9- 40, K. 143: KAR, s. 164- 166.

dinlenme ve hastalık izinleri, ücretli hafta tatili için altı gün çalışmış olma şartını yerine getirme bakımından fiilen çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Deniz İşK m. 42 f. 3 uyarınca zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan gemideki çalışmaların haftanın bir veya birkaç gününde işveren veya işveren vekili tarafından tatil edilmesi halinde, haftanın çalışılmayan günleri, ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken altı günün hesabında göz önünde tutulur.

Deniz İşK m. 42 f. 4 uyarınca gemide işin bir haftadan fazla süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, bu süreye rastlayan hafta tatili ücreti, yarım gündelik tutarında ödenir.

III. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

Deniz İşK m. 43 uyarınca Deniz İşK kapsamına giren gemilerde çalışan gemi adamlarına, 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu ile anılan kanuna ek 3466 ve 221 sayılı kanunlarda yazılı bulunan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücreti tutarında tatil ücreti, ücret ödeme şekline bakılmaksızın ayrıca ödenir.

Deniz İşK m. 43 hükmünde m. 42’de olduğu gibi liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışan gemi adamları ile kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamları arasında herhangi bir ayrıma gidilmemiştir. Özetle; ulusal bayram ve genel tatiller açısından geminin türü önemsizdir⁴⁵⁵. Gemi adamlarının ulusal bayram ve genel tatillerde çalışması durumunda ayrıca ek bir ücrete daha hak kazanır⁴⁵⁶.

IV. YILLIK ÜCRETLİ İZİN

A. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşulları

1. Deniz İş Kanunu’na Tabi Bir İş Sözleşmesinin Olması

Gemi adamının Deniz İşK kapsamında yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için öncelikle Deniz İşK’ya tabi bir iş sözleşmesinde çalışıyor olması gerekmektedir. Bunu

⁴⁵⁵ TULUKÇU, s. 440; TUNCAY, Gemi, s. 121- 122.

⁴⁵⁶ TUNCAY, Gemi, s. 122.

belirlemek için de Deniz İşK'nın uygulama alanına bakmak lazımdır⁴⁵⁷. Deniz İşK m. 1 f. 1 uyarınca Deniz İşK denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu hükümde belirtilen koşulların olmaması durumunda Deniz İşK'nın uygulama alanı bulması mümkün değildir⁴⁵⁸.

Gemi adamlarının yıllık ücretli izne hak kazanabilmeleri açısından belirli veya belirsiz süreli deniz iş sözleşmeleriyle çalışmalarının veya belirli bir sefer için yapılmış deniz iş sözleşmesiyle çalışmalarının herhangi bir önemi bulunmamaktadır⁴⁵⁹.

2. Bekleme Süresinin Gerçekleşmesi

Deniz İşK m. 40 f. 1 uyarınca aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde bir veya birkaç hizmet akdine dayanarak en az altı ay çalışmış olan gemi adamı, yıllık ücretli izne hak kazanmaktadır⁴⁶⁰. Görüldüğü üzere, yıllık ücretli izne hak kazanmak için gereken bekleme süresi hükümde 6 ay olarak belirlenmiştir. Ayrıca bekleme süresinin kesintisiz olma şartı da aranmamaktadır⁴⁶¹. Bekleme süresinin hesaplanmasında gemi adamının fiilen çalışmaya başladığı tarih esas alınmaktadır⁴⁶².

Bekleme süresine ilişkin hüküm nispi emredici yapıda bir hükümdür. Yani; bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle gemi adamının lehine olacak biçimde daha düşük bir bekleme süresi kararlaştırılabilir⁴⁶³. Türkiye'nin 15.07.2003 tarih ve 4940 sayılı Kanunla iç hukuk haline getirdiği Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 146 sayılı Sözleşmesi'nde de buna ilişkin hüküm bulunmaktadır. Ancak 146 sayılı Sözleşme'ye ilişkin değişiklik Deniz İşK'ya ne yazık ki yansıtılmamıştır⁴⁶⁴.

⁴⁵⁷ AKYİĞİT, Ercan: Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Sarper Süzek'e Armağan, Cilt I, 1. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011 (Deniz), s. 306; BEDÜK, s. 201; TULUKÇU, s. 442.

⁴⁵⁸ Deniz İşK m. 1 f. 1 uyarınca Deniz İşK'nın kapsamının belirlenmesine ilişkin detaylı bilgi için bkz. AKYİĞİT, Deniz, s. 306- 312; BEDÜK, s. 201- 202; TULUKÇU, s. 442- 446.

⁴⁵⁹ BEDÜK, s. 202.

⁴⁶⁰ Y. 9. HD, T. 11.06.2002, E. 3735, K. 9662, www.mesevazilim.com, Erişim Tarihi: 07.08.2014.

⁴⁶¹ TUNCAY, Gemi, s. 122.

⁴⁶² KAR, s. 172; KAR, İçtihat, s. 128.

⁴⁶³ ÇÖĞENLİ, s. 74; TULUKÇU, s. 445; TUNCAY, Gemi, s. 122.

⁴⁶⁴ KAR, s. 172; KAR, İçtihat, s. 128; TUNCAY, Gemi, s. 123.

Deniz İşK m. 40 f. 1'deki bekleme süresinin hesaplanmasında kullanılan takvim yılı kavramı, 01 Ocak- 31 Aralık dönemini ifade etmektedir⁴⁶⁵. Takvim yılı kavramının benimsenmiş olması sebebiyle, takvim yılı içerisindeki altı aydan daha kısa süren çalışmalar daha sonraki takvim yılındaki yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından bekleme süresinin hesabına dahil edilmemelidir. Çalışma sürelerinin birleştirilmesi ancak aynı takvim yılı içinde gerçekleştirilen çalışmalar için yapılabilir⁴⁶⁶. Böylelikle, bir takvim yılı içinde birden fazla yıllık ücretli izin hakkının kullanılmasının önüne geçilmek istenmiştir⁴⁶⁷.

Deniz İşK m. 40 f. 2'deki izin süresi, altı aydan bir yıla kadar hizmeti olan gemi adamları için 15 günden ve bir yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için yılda bir aydan az olamaz. Hükmün lafzından da anlaşılacağı üzere, 6 ay- 1 yıl arasında hizmeti olan gemi adamları ile 1 yıldan daha fazla hizmeti olan gemi adamları için yıllık ücretli izin süreleri uzatılabilir.

Yıllık ücretli izne hak kazanmak için bekleme süresini doldurması gereken gemi adamının, bu çalışmalarını aynı gemide yapması şart değildir. Gemi adamı bekleme sürelerini farklı gemilerde de tamamlayabilir. Ancak işverenin aynı kalması bir zorunluluktur⁴⁶⁸. Bunun haricinde bekleme süresi farklı işverenlerin emrinde; fakat aynı gemide çalışılmak suretiyle de doldurulabilir⁴⁶⁹. Gemi adamının farklı gemilerde ve farklı işverenlerin emri altında yaptığı çalışmaların ise artık bekleme sürelerinin hesaplanmasında dikkate alınması mümkün değildir⁴⁷⁰.

B. Yıllık Ücretli İzin Süreleri

Gemi adamlarının asgari yıllık ücretli izin süreleri Deniz İşK m. 40 f. 2'de düzenlenmektedir. Buna göre; 6 ay- 1 yıl arasında hizmet süresi olan gemi adamına verilecek yıllık ücretli izin süresi 15 günden, 1 yıl ve daha fazla hizmet süresi olan gemi adamına verilecek yıllık ücretli izin süresi ise 1 aydan daha az olamaz⁴⁷¹. Hükmün nispi emredici yapısı sebebiyle, bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle buradaki asgari yıllık ücretli izin süreleri

⁴⁶⁵ AKYİĞİT, Deniz, s. 314; AKYİĞİT, YÜİ, s. 531; ÇÖĞENLİ, s. 115- 116; TULUKÇU, s. 445.

⁴⁶⁶ AKYİĞİT, YÜİ, s. 530 vd, ÇÖĞENLİ, s. 115; TULUKÇU, s. 445.

⁴⁶⁷ AKYİĞİT, Deniz, s. 314; ÇÖĞENLİ, s. 115; TULUKÇU, s. 446.

⁴⁶⁸ KAR, s. 173; KAR, İçtihat, s. 129; TUNCAY, Gemi, s. 123.

⁴⁶⁹ BEDÜK, s. 202; TULUKÇU, s. 446- 447.

⁴⁷⁰ AKYİĞİT, Deniz, s. 314; AKYİĞİT, YÜİ, s. 532; BEDÜK, s. 202; TULUKÇU, s. 447.

⁴⁷¹ Yabancı hukuklardaki yıllık ücretli izin sürelerine ilişkin düzenlemeler için bkz. TUNCAY, Gemi, s. 126.

gemi adamının lehine olacak biçimde arttırılabilirken⁴⁷², gemi adamının aleyhine olacak biçimde azaltılamaz⁴⁷³.

Deniz İşK m. 40 f. 2’de yıllık ücretli izin sürelerine ilişkin gün ifadesi kullanılmaktadır. Bunun takvim günü mü, yoksa iş günü mü olduğu yönünde herhangi bir açıklama bulunmamaktadır. Doktrinde bunun takvim günü olarak anlaşılması gerektiği yönünde bir görüş⁴⁷⁴ bulunmakla beraber, gemi adamının lehine olduğu için bunun iş günü olması gerektiği görüşünü savunan yazarlar da vardır⁴⁷⁵.

Deniz İşK m. 40 f. 6 uyarınca gemi adamı, işveren veya işveren vekilinden ücretli izne ilişkin olarak 7 güne kadar ücretsiz yol izni de isteyebilir. Ücretsiz yol izninin verilmesinde gemi adamının yıllık ücretli iznini geçirmek istediği yerin uzaklığı ve kullanacağı ulaşım vasıtası göz önünde bulundurulmalıdır⁴⁷⁶.

Gemi adamlarına Deniz İşK m. 41 uyarınca hafta tatili ve Deniz İşK m. 43 uyarınca ulusal bayram ve genel tatil günlerinde ücretli izin verilmesi zorunludur. Bu sürelerin gemi adamının yıllık ücretli izin süresine rastlaması durumunda yıllık izin süresinden sayılıp, sayılmayacağına dair Deniz İşK’da bir düzenleme bulunmamaktadır. Doktrinde takvim günü esasını kabul eden görüş; bu sürelerin yıllık ücretli izin süresinden sayılmasını savunmaktadır⁴⁷⁷. İşçi lehine yorum yaparak, iş günü esasını kabul eden bizim de katıldığımız doktrindeki diğer görüşe göre ise; dinlenme hakkının amacına uygun hareket etmek adına bu sürelerin yıllık ücretli izin süreleriyle çatışması durumunda yıllık ücretli izin sürelerinden sayılmaması gerekir⁴⁷⁸.

Gemi adamlarının yıllık ücretli izinlerini kullandıkları esnada hastalık geçirmesi veya kazaya uğraması durumunda, bu sebepten verilen istirahat sürelerinin veya özel nedenlerle çalışılmayan sürelerin de Deniz İşK’da açık hüküm bulunmamasına rağmen yıllık ücretli izin süresinden sayılmaması gerekir⁴⁷⁹. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 146 sayılı

⁴⁷² Türkiye’nin de taraf olduğu 146 sayılı Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin ILO Sözleşmesi m. 3’te de bu yönde hüküm bulunmaktadır.

⁴⁷³ AKYİĞİT, Deniz, s. 316; AKYİĞİT, YÜİ, s. 534; TUNCAY, Gemi, s. 122.

⁴⁷⁴ ÇÖĞENLİ, s. 124; KÖSEOĞLU, s. 148.

⁴⁷⁵ AKYİĞİT, Deniz, s. 317- 318; TULUKÇU, s. 449.

⁴⁷⁶ Detaylı bilgi için bkz. KAR, s. 175; KAR, İçtihat, s. 130; TULUKÇU, s. 449- 450.

⁴⁷⁷ ÇÖĞENLİ, s. 124; KÖSEOĞLU, s. 148.

⁴⁷⁸ AKYİĞİT, Deniz, s. 319; TULUKÇU, s. 450.

⁴⁷⁹ AKYİĞİT, Deniz, s. 319; TULUKÇU, s. 451; TUNCAY, Gemi, s. 125.

Sözleşmesi m. 6/ b uyarınca da hastalık, sakatlık veya analıktan doğan iş göremezlik sürelerinin yıllık ücretli izin süresinden sayılmayacağı açık biçimde hükme bağlanmıştır⁴⁸⁰.

Fesih bildirim sürelerinin yıllık ücretli izinden sayılıp, sayılmayacağı hususunda da yine Deniz İşK'da herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır⁴⁸¹. Doktrinde dinlenme hakkının amacı doğrultusunda ve gemi adamının lehine yorum yapılmak suretiyle bu sürelerin iç içe girmeyeceği görüşü olarak benimsenmiştir⁴⁸².

C. Yıllık Ücretli İznin Kullanımı

Deniz İşK m. 40 f. 3 uyarınca yıllık ücretli izin hakkından feragat edilemez. Yıllık ücretli izin hakkının amacına aykırı olduğu için gemi adamının yıllık ücretli izin hakkını kullanmaktan vazgeçip, sadece ücretini istemesi mümkün değildir⁴⁸³.

Yine Deniz İşK m. 40 f. 3 uyarınca yıllık ücretli izin işverenin uygun göreceği bir zamanda kullanılır⁴⁸⁴. İşveren, gemi adamının yıllık ücretli iznini kullanacağı tarihi belirleme yetkisini işin ve işyerinin ihtiyaçlarını ve gemi adamının taleplerini iyi niyet kurallarına uygun biçimde değerlendirmek suretiyle yönetim hakkı çerçevesinde kullanır⁴⁸⁵. Tarafların bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle yıllık ücretli izinlerin kullanılacağı tarihleri kesin olarak önceden belirlemeleri de mümkündür⁴⁸⁶.

Deniz İşK m. 40 f. 5'teki gemi adamının yıllık ücretli iznini yabancı bir memleket limanında veya hizmet akdinin yapılmış bulunduğu mahalden gayri bir yerde kullanmaya zorlanamayacağı yönündeki hüküm işverenin gemi adamının yıllık ücretli iznini ne zaman kullanacağını belirleme yetkisini sınırlayıcı bir hüküm olmaktadır⁴⁸⁷. Özetle; gemi adamı yıllık ücretli iznini kullanacağı yeri serbestçe belirleyebilir.

Deniz İşK'da yıllık ücretli iznin kullanılacağı zamana ilişkin herhangi bir sınırlama olup, olmadığı hususu belirtilmemiştir. Doktrindeki genel görüş; bekleme süresinin bir takvim

⁴⁸⁰ AKYİĞİT, YÜJ, s. 536.

⁴⁸¹ 6098 sayılı TBK'da da buna ilişkin hüküm bulunmamaktadır.

⁴⁸² BEDÜK, s. 213; ÇÖĞENLİ, s. 141; TULUKÇU, s. 451- 452.

⁴⁸³ TULUKÇU, s. 452. Olağanüstü durumlar ve istisnai haller nedeniyle yıllık ücretli iznin kullanılmadığı durumlarda gemi adamına izin yerine para ödenebileceğine ilişkin bkz. TUNCAY, Gemi, s. 124.

⁴⁸⁴ Bu husustaki uluslararası sözleşmelere ilişkin detaylı bilgi için bkz. TUNCAY, Gemi, s. 123.

⁴⁸⁵ AKYİĞİT, YÜJ, s. 538; BEDÜK, s. 207; ÇÖĞENLİ, s. 151; TULUKÇU, s. 452; TUNCAY, Gemi, s. 123.

⁴⁸⁶ TULUKÇU, s. 452- 453.

⁴⁸⁷ Bu hükmün 146 sayılı Sözleşme m. 10 gibi anlaşılması gerektiği yönünde bkz. TUNCAY, Gemi, s. 123.

yılı içinde altı ay olacağı şeklindeki düzenleme sebebiyle sonrasında yeni bir yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi başlamadan yıllık ücretli iznin gemi adamına kullanılması gerektiğidir. Aksi halde, hak kazanılan yıllık ücretli izinlerin birikmesi ihtimali ortaya çıkacak ya da takvim yılı koşulu gerçekleşmeyecektir⁴⁸⁸.

Kural olarak; yıllık ücretli iznin bölünmeden kullanılması esastır. Ancak Deniz İşK m. 40 f. 3'te bir aylık yıllık ücretli iznin tarafların rızasıyla ve aynı yıl içinde kullanılmak suretiyle ikiye bölünebileceği yönünde bu kurala bir istisna getirilmektedir⁴⁸⁹.

D. Yıllık İzin Ücreti

Yıllık izin ücretinin ne zaman ödeneceğine ilişkin özel bir hüküm Deniz İşK'da yer almamaktadır⁴⁹⁰. Yıllık ücretli iznin amacı doğrultusunda, gemi adamlarının yıllık izin ücretlerinin en geç gemi adamları yıllık izne çıkarken ödenmesi gerekmektedir⁴⁹¹. Yıllık izin Deniz İşK m. 40 uyarınca ücretlidir.

Yıllık izin ücretine Deniz İşK m. 29 hükmündeki esaslar uygulanır⁴⁹². Buna göre; *“Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak gemi adamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından ödenen bir meblağdır. Çalıştırılan gemi adamına ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı gemi adamı sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya işveren vekillerini zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı gemi adamlarının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya işveren vekilleri, gemi adamlarının ücret, prim,*

⁴⁸⁸ AKYİĞİT, YÜİ, s. 538; BEDÜK, s. 207; TULUKÇU, s. 453.

⁴⁸⁹ AKYİĞİT, YÜİ, s. 540- 541; BEDÜK, s. 208; TUNCAY, Gemi, s. 124; TULUKÇU, s. 453- 454.

⁴⁹⁰ TBK m. 425 f. 1: *“İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermekle yükümlüdür.”* ve İşK m. 57 f. 1: *“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.”*

⁴⁹¹ AKYİĞİT, Deniz, s. 335- 336; AKYİĞİT, YÜİ, s. 551; ÇÖĞENLİ, s. 166; KÖSEOĞLU, s. 148.

⁴⁹² BEDÜK, s. 212- 213; TULUKÇU, s. 456- 457.

ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. Gemi adamlarının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usul ve esaslar anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın, gemi adamına hizmet akdinde gösterilen yer ve devrelerde tam olarak ödenmesi, işverenler ile işveren vekillerinin birinci fıkra uyarınca zorunlu tutulduğu durumlarda ise özel olarak açılan banka hesabına yatırılması mecburidir. Ücret ödeme devresi bir aydan fazla olamaz. Hizmet akdinin sona ermesi veya bozulması halinde işveren veya işveren vekili gemi adamının ücretini derhal ve tam olarak ödemek zorundadır. Haklı bir sebep olmaksızın işini yapmayan gemi adamı, keyfiyet gemi jurnaline kaydedilmek ve jurnali yoksa bir tutanakla belgelenmek şartıyla bu müddete ait ücretten mahrum edilir. Bu yüzden uğradığı zararın telafisi için işverenin tazminat istemek hakkı saklıdır.”

Deniz İşK m. 29'dan yıllık izin ücretinin nakit biçimde ödeneceği anlaşılmaktadır. Ancak yıllık izin ücretinin Türk parasıyla ödeneceğine ilişkin bir hüküm bulunmamasıyla birlikte ödemenin TBK m. 99 f. 1 uyarınca Türk parasıyla yapılacağı kabul edilmektedir⁴⁹³.

Gemi adamlarının yıllık izin süreleriyle günlük ücretlerinin çarpılması suretiyle yıllık izin ücretleri hesaplanır. Gemi adamlarının günlük ücretinin temel ücret üzerinden mi, yoksa giydirilmiş ücret üzerinden mi olacağı yönünde Deniz İşK m. 44'deki hükmün kıyasen burada da uygulanması mümkündür. Buna göre; fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücret ve primlerle sosyal yardımlar, yıllık izin için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz. Özetle; gemi adamının çıplak ücreti esas alınır⁴⁹⁴.

Deniz İşK, yıllık izin ücretinde zamanaşımı hususunu düzenlememiştir. Bu hususta TBK m. 425 f. 3 uyarınca hizmet sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi hâlinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte işlemeye başlar. Deniz iş sözleşmesinin sona ermesi halinde de yıllık izin ücreti alacağı TBK m. 147 uyarınca 5 yıllık zamanaşımı süresine tabidir⁴⁹⁵.

⁴⁹³ BEDÜK, s. 213; TULUKÇU, s. 457.

⁴⁹⁴ AKYİĞİT, Deniz, s. 330- 331; AKYİĞİT, YÜİ, s. 545; ÇÖĞENLİ, s. 166; KÖSEOĞLU, s. 148; TULUKÇU, s. 455.

⁴⁹⁵ AKYİĞİT, Deniz, s. 339- 340; BEDÜK, s. 213; TULUKÇU, s. 458.

Yıllık izinlerin kullandırıldığını ve yıllık izin ücretlerinin ödendiğinin ispat yükü işverene aittir. İşveren bunları gemi adamının imzasını taşıyan izin defteri veya ona eşdeğer yazılı bir kayıtla ispat etmelidir⁴⁹⁶.

⁴⁹⁶ BEDÜK, s. 213. Benzer yönde: Y. 9. HD, T. 31.10.2011, E. 26605, K. 41599: KAR, s. 177- 178.

ALTINCI BÖLÜM

5953 SAYILI BASIN MESLEĞİNDE ÇALIŞANLARLA ÇALIŞTIRANLAR ARASINDAKİ MÜNASEBETLERİN TANZİMİ HAKKINDA KANUN'DA DİNLENME HAKKINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

I. ARA DİNLENMESİ

5953 sayılı Basın İşK'da ara dinlenmesine ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Bu durum gazetecinin ara dinlenmesi hakkına sahip olmayacağı şeklinde asla yorumlanamaz. Çalışma süresinin kesintisiz biçimde devam etmesi insan tabiatına aykırıdır. Gazetecinin de mutlaka dinlenme, yemek yeme, su içme, tuvalete gitme vb temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için ara dinlenmesi sürelerinin tanınması gerekir⁴⁹⁷.

Basın İşK'da ara dinlenmesine ilişkin hüküm bulunmaması sebebiyle gazetecinin ara dinlenmesine ilişkin 02.03.1954 tarih ve 6301 sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu uygulama alanı bulacaktır⁴⁹⁸.

4857 sayılı İşK'nın ara dinlenmesine ilişkin bazı hükümleri de gazetecinin ara dinlenmesine kıyasen uygulanabilir. Bunlar; İşK m. 68 f. 2, f. 3 ve f. 4'tür⁴⁹⁹. Gazetecinin ara dinlenmesinin başlangıç ve bitiş saatleri yönetim hakkı çerçevesinde işveren tarafından belirlenmektedir⁵⁰⁰.

Ara dinlenme süreleri günlük çalışma sürelerinden sayılmadıklarından ara dinlenme süreleri için gazeteciye ücret ödemesi yapılmaz. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle bu durumun aksi kararlaştırılabilir⁵⁰¹.

Ara dinlenmesinin amacı işçinin dinlenmesini ve temel ihtiyaçlarını karşılamak olduğu için gazeteci ara dinlenme sürelerinde çalışmayarak, bu zamanını serbest biçimde

⁴⁹⁷ GÖKTAŞ, Seracettin: Basın İş Kanunu'nda İzin ve Dinlenme Süreleri, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, 1. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006, s. 88; SÜMER, Haluk Hadi: Bireysel Basın İş Hukuku, 1. Bası, Mimoza Yayınları, Konya, 2013, s. 245; TULUKÇU, s. 408.

⁴⁹⁸ SÜMER, s. 245; TULUKÇU, s. 408- 409.

⁴⁹⁹ Detaylı bilgi için bkz. SÜMER, s. 245- 246.

⁵⁰⁰ Y. 9. HD, T. 06.03.2012, E. 8237, K. 7331, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 04.08.2014.

⁵⁰¹ GÖKTAŞ, s. 89.

değerlendirir⁵⁰². Gazetecinin kendi isteğiyle ara dinlenmesinde çalışması durumunda, günlük çalışma süresinin üzerinde bir çalışma varsa bu süre fazla çalışma sayılır⁵⁰³.

II. HAFTA TATİLİ

Basın İşK m. 19 f. 1 uyarınca her altı günlük fiili çalışmayı müteakip gazeteciye bir günlük ücretli dinlenme izni verilmesi zorunludur. Gazetecinin görevinin devamlı gece çalışmasını gerektirdiği hallerde hafta tatili iki gündür. Kamu düzenine ilişkin nispi emredici bir hüküm olması sebebiyle bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle bu hükümde değişiklik yapılabilmesi ancak düzenlemenin işçi lehine getirilmesi şartıyla mümkündür⁵⁰⁴.

Basın İşK'da hafta tatilinin hangi gün kullanılacağına ilişkin bir düzenleme bulunmadığı için 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun m. 3/ A uyarınca hafta tatili kural olarak Pazar günüdür⁵⁰⁵.

Ancak hafta tatilinin Pazar günü olması zorunlu değildir. İşin niteliği gereği haftanın bir başka günü de kullanılabilir. Bu durumda Pazar günü çalışan gazeteci fazla çalışma yapmış sayılmaz⁵⁰⁶. Nitekim Basın İşK Ek m. 1 f. 3'teki "*Pazar gününden başka bir gün hafta tatili yapan gazeteci, pazar günü fazla mesai yapmış sayılmaz.*" ifadesi de buna dayanak olmaktadır. Hafta tatilinin Pazar günü haricinde başka bir gün kabul edildiği durumlarda gazetecinin hafta tatili olarak belirlenen bu günde çalışması halinde elbette ki fazla çalışmaya ilişkin hükümler uygulanacaktır⁵⁰⁷. Fazla çalışmaya ilişkin esaslar Basın İşK Ek m. 1'de düzenlenmektedir⁵⁰⁸.

Basın İşK m. 19 f. 1'de sürekli gece çalışması yapmak durumunda olan gazetecinin hafta tatilinin iki gün olacağı hükme bağlanmıştır. Özetle; gazetecinin beş gün boyunca sürekli gece çalışması halinde, haftada toplam iki gün hafta tatiline hak kazanmaktadır⁵⁰⁹.

⁵⁰² Detaylı bilgi için bkz. KARAÇÖL, Dürdane: Türk Hukukunda Gazetecinin Parasal ve Dinlenme Hakları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009, www.tez.yok.gov.tr, Erişim Tarihi: 24.05.2014, s. 68- 69.

⁵⁰³ Y. 9. HD, T. 18.02.2010, E. 17161, K. 3983, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 04.08.2014.

⁵⁰⁴ GÖKTAŞ, s. 91; SÜMER, s. 247.

⁵⁰⁵ TBK m. 421 f. 1: "*İşveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür.*"

⁵⁰⁶ Y. 9. HD, T. 07.06.2007, E. 32781, K. 18239, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 04.08.2014.

⁵⁰⁷ GÖKTAŞ, s. 92; SÜMER, s. 248; TULUKÇU, s. 411; TUNCAY, A. Can: Hukuki Yönden Basında İşçi- İşveren ilişkileri, 1. Bası, Evrim Basım- Yayım- Dağıtım, İstanbul, 1989 (Basın), s. 68.

⁵⁰⁸ Detaylı bilgi için bkz. GÖKTAŞ, s. 92; TULUKÇU, s. 412.

⁵⁰⁹ ŞAKAR, Müjdat: Basın İş Hukuku, Gazetecilerin Çalışma İlişkileri, 1. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2002 (Basın), s. 86; TUNCAY, Basın, s. 68.

Hükmün lafzından da anlaşılacağı üzere gazetecinin iki günlük hafta tatiline hak kazanabilmesi için sürekli biçimde gece çalışıyor olması gerekir. Haftada bir veya iki gün geçici şekilde gece çalışması yapan gazetecinin iki günlük hafta tatiline hak kazanması mümkün değildir⁵¹⁰. Ancak hafta tatili sürelerini düzenleyen hükmün nispi emredici yapısını göz önünde bulundurursak, bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle gazetecinin lehine biçimde hafta tatili sürelerinin arttırılması caizdir⁵¹¹.

Basın İşK ve TBK'da hafta tatili ücretine ilişkin açık bir hüküm bulunmadığından buradaki boşluğun İşK m. 46 ile doldurulması gerekmektedir⁵¹². Özetle; gazetecinin hafta tatili ücreti İşK m. 46'daki işçinin hafta tatili ücretine ilişkin hükümlere tabidir.

III. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

Gazetelerin dini bayramların ilk günü dışındaki günlerde yayınlanmasını yasaklayan Basın İşK m. 20 ve buna aykırılıkta cezai yaptırım öngören m. 26 hükümleri AYM tarafından iptal edilmiştir⁵¹³. Böylelikle gazeteciler dini bayramların ilk günü dışında kalan günlerde çalışmak zorunda bırakılmışlardır⁵¹⁴.

Mevcut haliyle Basın İşK'da ulusal bayram ve genel tatiller hakkında hüküm bulunmadığı için bu konudaki esaslar Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun uyarınca belirlenecektir⁵¹⁵

Ulusal bayram ve genel tatil günleri için gazeteciye ödenecek ücret hususunda da Basın İşK'da açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak Basın İşK Ek m. 1 f. 2'den hareketle, ulusal bayram ve genel tatillerde bir iş karşılığı olmaksızın gazeteciye bir günlük ücretinin ödeneceği ve eğer gazeteci ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılırsa fazla çalışmaya ilişkin esasların uygulanacağı sonucuna ulaşılmaktadır⁵¹⁶.

⁵¹⁰ SÜMER, s. 248.

⁵¹¹ KARAÇÖL, s. 71; TULUKÇU, s. 412.

⁵¹² SÜMER, s. 248; TULUKÇU, s. 413.

⁵¹³ AYM, T. 20.01.1993, E. 36, K. 4, 19.03.1993 tarih ve 21529 sayılı Resmi Gazete, www.resmigazete.gov.tr, Erişim Tarihi: 04.08.2014. AYM bu kararının eleştirisi için ayrıca bkz. ŞAKAR, Basın, s. 88- 90.

⁵¹⁴ SÜMER, s. 251.

⁵¹⁵ Detaylı bilgi için bkz. TULUKÇU, s. 414.

⁵¹⁶ GÖKÇE, Sibel: Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları, 1. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010, s. 59; GÖKTAŞ, s. 101; TULUKÇU, s. 414.

IV. ÖZEL SEBEPLERE BAĞLI ÜCRETLİ İZİNLER⁵¹⁷

Basın İşK m. 19 f. 2’de gazeteciye çocuğu dünyaya geldiği zaman üç; eşi veya çocuğu, anası veya babası öldüğü zaman dört; çocuğu evlendiği, kardeşi, büyük anne veya büyük babası veya torunu öldüğü zamanlar iki gün olağanüstü ücretli izin hakkı tanınmıştır. Bu izinler yıllık ücretli izinden sayılmamaktadır.

Bizim de katıldığımız Sümer’in görüşüne göre; insan hayatında önemli yer tutan evlenme, doğum, ölüm vb olayları kanun koyucunun olağanüstü sebep şeklinde nitelendirmesi isabetli olmamıştır. Olağanüstü ücretli izin kavramı yerine özel sebeplere bağlı ücretli izin kavramını kullanmak daha doğru olacaktır⁵¹⁸.

Gazetecinin bizzat kendisinin evlenmesi durumu Basın İşK’da düzenlenmemiştir. TBK’da da buna ilişkin hüküm yoktur. Buradaki boşluğun kıyasen İşK m. 55 f. 1 b. 1 ile doldurulması ve gazetecinin evlenmesi halinde üç güne kadar ücretli izin verilmesi gerekmektedir⁵¹⁹.

Basın İşK m. 19 f. 2 uyarınca özel sebeplere bağlı ücretli izinler yıllık ücretli izin süresinden sayılmadığı için bu izinlerin yıllık ücretli izne rastlaması durumunda yıllık ücretli izin süresi özel sebeplere bağlı ücretli izinler kadar uzar⁵²⁰.

V. YILLIK ÜCRETLİ İZİN

A. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşulları

1. Basın İş Kanunu’na Tabi Bir İş Sözleşmesinin Olması

Gazeteci ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin Basın İşK’ya tabi olabilmesi için Basın İşK m. 1 f. 1 uyarınca Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf

⁵¹⁷ Kanaatimizce özel sebeplere bağlı ücretli izinler gazetecinin dinlenmesinden çok daha farklı amaçlara hizmet etmektedir. Ancak izin adı altında verildikleri için biz yine de kısa da olsa burada anlatmak gereği hissettik.

⁵¹⁸ SÜMER, s. 252.

⁵¹⁹ SÜMER, s. 253.

⁵²⁰ GÖKTAŞ, 101; SÜMER, s. 253.

ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde⁵²¹ ücret karşılığında çalışan ve İşK'daki işçi tanımı dışında kalan⁵²² kimselerle bunların işverenleri arasında yapılması gereklidir.

Basın İşK m. 1 f. 1'deki fikir ve sanat işlerinden kasıt, işte fikirsel çalışmanın bedensel çalışmanın önüne geçmiş olmasıdır⁵²³. Örneğin; gazete, dergi ve haber ajanslarının muhasebe ve teknik işlerinde çalışanlar, matbaa çalışanları, dağıtım şirketi çalışanları Basın İşK'ya değil; İşK'ya tabidir⁵²⁴. Ayrıca gazetecinin iş sözleşmesinde belirtilen işinin özellikleriyle fiilen yaptığı işin özellikleri arasında farklar bulunması durumunda, gazetecinin fiilen ifa ettiği işi esas alınmak suretiyle Basın İşK'ya göre değerlendirmesi yapılmalıdır⁵²⁵.

Yazılı basına ek olarak; 6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun m. 23 uyarınca radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanlar da gazeteci sayıldığı için Basın İşK kapsamında⁵²⁶.

2. Bekleme Süresinin Gerçekleşmesi

Basın İşK m. 21'de gazetecinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için gereken bekleme sürelerinde günlük yayın yapan gazeteler ile günlük yayın yapmayan gazeteler arasında bir ayrıma gidilmiştir⁵²⁷. Basın İşK'da gazetecinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için öngörülen bir yıllık veya altı aylık sürelerle bekleme süresi denilir⁵²⁸.

Basın İşK m. 21 f. 1 uyarınca günlük bir gazetede çalışan bir gazeteciye, en az bir yıl çalışmış olmak şartıyla, yılda dört hafta tam ücretli izin verilir⁵²⁹. Gazetecilik mesleğindeki hizmeti on yıldan yukarı olan bir gazeteciye, altı hafta ücretli izin verilir. Gazetecinin kıdemi aynı gazetede hizmetine göre değil, meslekteki hizmet süresine göre hesaplanır.

⁵²¹ Y. 9. HD, T. 19.03.2002, E. 19623, K. 4369, www.meseyazilim.com, Erişim Tarihi: 05.08.2014.

⁵²² 3008 sayılı eski İşK döneminde salt fikri çalışmalar işçi kavramının dışında bırakılırken, 4857 sayılı İşK'da böyle bir ayrıma gidilmediği için artık bu ifadenin de anlamını kaybettiği hakkında detaylı bilgi için bkz. TULUKÇU, s. 415- 416.

⁵²³ AKYİĞİT, YÜj, s. 567; ÇÖĞENLİ, s. 80 vd.

⁵²⁴ TULUKÇU, s. 416.

⁵²⁵ GÖKÇE, s. 14- 15.

⁵²⁶ TULUKÇU, s. 417.

⁵²⁷ SÜMER, s. 254; TUNCAY, Basın, s. 68.

⁵²⁸ SÜMER, s. 254.

⁵²⁹ Yıllık ücretli izin süreleri için hükümde öngörülen hafta kavramından takvim haftasının anlaşılması gerektiğine dair bkz. GÖKTAŞ, s. 94- 95; TULUKÇU, s. 418.

Basın İşK m. 21 f. 2 uyarınca günlük olmayan gazetelerde çalışan gazetecilere her altı aylık çalışma devresi için iki hafta ücretli izin verilir. Bunlar için ayrıca bir yıllık kıdem aranmaz⁵³⁰.

Gazetecinin bekleme süresine ilişkin olarak, aynı gazetede ki kıdemi değil; mesleki kıdemi esas alınmaktadır. Yani; gazetecinin kıdemini aynı işverenin emrinde veya aynı işyerinde doldurması gerekli değildir. Gazeteci mesleğini icra ederken geçirdiği bütün süreye göre yıllık ücretli izne hak kazanmakta ve yıllık ücretli izin süreleri hesaplanmaktadır⁵³¹. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir⁵³².

Her yıllık ücretli izne hak kazanma açısından bekleme süresinin tekrardan doldurulması gereklidir. Özetle; mesleğe ilk defa başlayan gazeteci için fiilen çalışmaya başladığı tarihten itibaren bekleme süresi işlemeye başlamaktadır. Daha sonraki yıllık ücretli izinleri açısından gazetecinin bekleme süresi son yıllık ücretli izne hak kazandığı tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır⁵³³.

Basın İşK m. 21'deki altı aylık ve bir yıllık bekleme sürelerinin hesaplanmasında çalışılmış gibi sayılacak sürelerle ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Doktrindeki genel görüş; bunun fiilen çalışılan günlerle sınırlandırılmaması ve gazetecinin basın iş sözleşmesinin devam ettiği süreye göre gazetecinin lehine değerlendirme yapılması gerektiğidir⁵³⁴. Buna göre; bekleme süresi içindeki analık, hastalık, grev, lokavt, askerlik vb basın iş sözleşmesinin askıya alındığı süreler bekleme süresinin içinde hesaplanmaktadır⁵³⁵.

B. Yıllık Ücretli İzin Süreleri

Basın İşK m. 21'de yıllık ücretli izin süreleri düzenlenirken, gazetecinin mesleki kıdemi esas alınmakta ve günlük olan veya günlük olmayan gazetelerdeki çalışmaya göre bir

⁵³⁰ ŞAKAR, Basın, s. 91; TULUKÇU, s. 418; TUNCAY, Basın, s. 69.

⁵³¹ ÇÖĞENLİ, s. 117; GÖKÇE, s. 59- 60; GÖKTAŞ, s. 95; KÖSEOĞLU, s. 93; TUNCAY, Basın, s. 69.

⁵³² Y. 9. HD, T. 06.07.2004, E. 12270, K. 17120, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 05.08.2014.

⁵³³ AKYİĞİT, YÜİ, s. 572- 573; TULUKÇU, s. 419- 420; SÜMER, s. 256.

⁵³⁴ AKYİĞİT, YÜİ, s. 572; ÇÖĞENLİ, s. 117 vd; GÖKÇE, s. 59- 60; GÖKTAŞ, s. 96; ŞAKAR, Basın, s. 92; TULUKÇU, s. 420.

⁵³⁵ AKYİĞİT, YÜİ, s. 572; SÜMER, s. 257; TUNCAY, Basın, s. 71.

ayrım yapılmaktadır⁵³⁶. Kanunda düzenlenen yıllık ücretli izin süreleri asgari olup, bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle gazetecinin lehine bunların arttırılması mümkündür⁵³⁷.

Basın İşK m. 21 f. 1 uyarınca günlük bir gazetede çalışan gazetecinin yıllık ücretli izin süresi yılda 4 haftadır. Gazetecinin mesleğindeki kıdeminin 10 yıldan fazla olması halinde yıllık ücretli izin süresi yılda 6 haftadır.

Basın İşK m. 21 f. 2 uyarınca günlük olmayan bir gazetede çalışan gazetecinin yıllık ücretli izin süresi her 6 aylık çalışma dönemi için 2 haftadır.

Basın İşK'da, İşK'da olduğunun aksine yıllık ücretli izin süresi gün yerine hafta olarak belirlenmiştir. Hükümde haftadan murat edilenin iş haftası mı, yoksa takvim haftası mı olduğu yönünde açık bir ifadede bulunulmamıştır. Doktrindeki hakim görüş; bunun takvim haftası olduğu yönündedir⁵³⁸. Dolayısıyla yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller yıllık ücretli izin süresinden sayılmaktadır. Yani; hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri yıllık ücretli izin sürelerine eklenmemekte ve bu günler için ek bir ücret ödenmemektedir⁵³⁹.

Daha önce de değindiğimiz üzere, Basın İşK m. 19 f. 2 uyarınca gazeteci, çocuğu dünyaya geldiği zaman 3; eşi, çocuğu, annesi veya babası öldüğü zaman 4; çocuğu evlendiği, kardeşi, büyük annesi, büyük babası veya torunu öldüğü zaman 2 gün ücretli izne hak kazanmaktadır. Bu özel sebeplere bağlı ücretli izinlerle yıllık ücretli izin sürelerinin iç içe geçmesi durumunda, yıllık ücretli izin süresi özel sebeplere bağlı ücretli izin süresi kadar uzamaktadır⁵⁴⁰.

Gazetecinin yıllık ücretli iznini kullandığı esnada gazetede bir yayını sebebiyle tutuklanması veya mahkum olması durumunda, gazetecinin hapiste geçen süresinin yıllık ücretli izin süresinden sayılmaması gerekir⁵⁴¹.

Kadın gazeteciye verilen doğum izni, grev ve lokavtta geçen süreler, hastalık ve özel sebeplerle gazetecinin çalışmadığı sürelerin de yıllık ücretli izin süresinden sayılmaması gerekir⁵⁴².

⁵³⁶ GÖKTAŞ, s. 94- 96; TULUKÇU, s. 420.

⁵³⁷ SÜMER, s. 257; TULUKÇU, s. 421; TUNCAY, Basın, s. 69.

⁵³⁸ AKYİĞİT, YÜİ, s. 574; ÇÖĞENLİ, s. 152; GÖKTAŞ, s. 94; SÜMER, s. 257. Hafta olarak belirtilen yıllık ücretli izin sürelerini güne çevirmek yönündeki görüşleri için bkz. ŞAKAR, Basın, s. 91.

⁵³⁹ AKYİĞİT, YÜİ, s. 578; ÇÖĞENLİ, s. 125; GÖKTAŞ, s. 98; TULUKÇU, s. 422; SÜMER, s. 258.

⁵⁴⁰ SÜMER, s. 258.

⁵⁴¹ AKYİĞİT, YÜİ, s. 581; ÇÖĞENLİ, s. 142; GÖKTAŞ, s. 97; TULUKÇU, s. 422; SÜMER, s. 259.

C. Yıllık Ücretli İznin Kullanılması

Basın İşK’da yıllık ücretli iznin ne zaman kullanılacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Dinlenme hakkının amacı ve işçinin korunması prensibinden hareketle, yıllık ücretli izne gazetecinin hak kazandığı tarih ile onu takip eden yıllık ücretli izne hak kazandığı tarih arasında yıllık ücretli iznin kullandırılması gerekir⁵⁴³.

Basın İşK’da yıllık ücretli iznin ne zaman kullanılacağını kimin tespit edeceğine ilişkin de bir düzenleme yoktur. Gazetecinin yıllık ücretli iznini hangi tarihler arasında kullanacağını belirleme yetkisi dürüstlük kuralı dahilinde, işin özelliklerinin ve gazetecinin taleplerinin de dikkate alınması suretiyle yönetim hakkı çerçevesinde işverene aittir⁵⁴⁴. Gazetecinin yıllık ücretli iznini ne zaman kullanacağı bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle de belirlenebilir. Yıllık ücretli izne hak kazanan gazetecinin kendiliğinden izne çıkması mümkün değildir. İşverenin onayı olmadan, gazetecinin kendi istediği tarihte yıllık ücretli iznini kullanmak için işten ayrılması durumunda işveren gazetecinin devamsızlığı sebebiyle haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir⁵⁴⁵.

Basın İşK m. 21 f. 3 uyarınca gazeteci yıllık ücretli izin hakkından feragat edemez. Basın İşK m. 21 f. 3’ün mutlak emredici nitelikte bir hüküm olması nedeniyle, bireysel veya toplu iş sözleşmelerine koyulan yıllık ücretli izin hakkından vazgeçildiğine ilişkin her türlü düzenleme geçersizdir⁵⁴⁶.

Basın İşK’da gazetecinin yıllık ücretli izin hakkının bölünerek kullanılıp, kullanılamayacağına ilişkin de hüküm bulunmamaktadır. Bu hususta doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre; İşK ve Basın İşK arasında genel kanun- özel kanun ilişkisi olduğundan kıyasen İşK’daki yıllık ücretli iznin bölünmesine ilişkin hükümler uygulanacaktır⁵⁴⁷. Diğer görüşe göre ise; TBK m. 424 f. 1’deki “*Yıllık ücretli izinler, kural olarak aralıksız biçimde verilir; ancak tarafların anlaşmasıyla ikiye bölünerek de kullanılabilir.*” şeklindeki hüküm burada da uygulama alanı bulacaktır⁵⁴⁸.

⁵⁴² AKYİĞİT, YÜJ, s. 582; GÖKTAŞ, s. 97; TULUKÇU, s. 422; SÜMER, s. 259.

⁵⁴³ AKYİĞİT, YÜJ, s. 575; TULUKÇU, s. 423.

⁵⁴⁴ AKYİĞİT, YÜJ, s. 575; ÇÖĞENLİ, s. 152; TULUKÇU, s. 423. TBK m. 424 f. 1 hükmünün burada da uygulanma olanağı bulacağına ilişkin bkz. SÜMER, s. 259.

⁵⁴⁵ TULUKÇU, s. 423; SÜMER, s. 260.

⁵⁴⁶ TULUKÇU, s. 423; TUNCAY, Basın, s. 69.

⁵⁴⁷ AKYİĞİT, YÜJ, s. 577. Benzer yönde: TULUKÇU, s. 424.

⁵⁴⁸ SÜMER, s. 260.

Basın İşK m. 13 f. 1 uyarınca aksi sözleşmeyle kararlaştırılmadığı takdirde, gazetecinin yıllık ücretli iznini kullandığı esnada başka bir işte çalışması yasak olmadığı gibi, basınla ilgili olsun veya olmasın çalışma ilişkisinin devamı sırasında da gazetecinin başka bir işle uğraşması serbesttir⁵⁴⁹.

D. Yıllık İzin Ücreti

Basın İşK'da yıllık izin ücretine ilişkin açık bir düzenleme bulunmamasına karşın, Basın İşK m. 29 hükmünün "*Gazeteciye bu Kanunun 21 inci maddesinde yazılı yıllık izni vermeyen veya izni vermiş olup da izin müddetine ait ücreti ödemeyen işverene, yıllık izin vermediği veya izin süresine ait ücretleri ödemediği kimsenin izin müddetine tekabül eden ücretler yekununun üç katı kadar idarî para cezası verilir; ayrıca gazeteciye ödenmesi gereken ücret toplamı, iki kat olarak ödenir.*" şeklindeki ifadesinden yıllık iznin ücretli bir izin olduğunu kabul etmek gerekir⁵⁵⁰.

Basın İşK m. 29 hükmünde işverenin gazeteciye yıllık ücretli iznini kullandırmaması veya yıllık izni kullandırmakla beraber iznin ücretini ödememesi durumunda yıllık izin ücretinin üç katı kadar idari para cezasına ek olarak; gazeteciye de yıllık izin ücretinin iki katı para ödeneceği ifade edilmektedir. Basın İşK m. 29'da isabetli biçimde özel olarak düzenlendiği için Basın İşK m. 14 f. 2'deki "*Gazetecilere ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenler, bu ücretleri, geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye mecburdurlar.*" hükmü burada uygulanmaz⁵⁵¹.

Gazetecinin yıllık izin ücretinin hesaplanması, İşK'daki uygulama da dikkate alınarak, gazetecinin temel yani; çıplak ücretinin üzerinden yapılmalıdır⁵⁵².

Gazeteciye yıllık iznini kullandığını ve izin ücretini de ödediğini ispat yükü işverendedir⁵⁵³. İşveren bunun ispatını yıllık ücretli izne ilişkin yazılı belge veya defterlerin

⁵⁴⁹ AKYİĞİT, YÜJ, s. 600; GÖKTAŞ, s. 98; TULUKÇU, s. 424- 425; SÜMER, s. 261.

⁵⁵⁰ TULUKÇU, s. 425.

⁵⁵¹ ÇÖĞENLİ, s. 167; GÖKTAŞ, s. 98 vd.

⁵⁵² AKYİĞİT, YÜJ, s. 583; GÖKTAŞ, s. 98; TULUKÇU, s. 426; SÜMER, s. 261.

⁵⁵³ Y. 9. HD, T. 06.04.2010, E. 24039, K. 9622, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 05.08.2014.

ibrazı suretiyle yapabilir⁵⁵⁴. Aynı zamanda bu belgeler işveren tarafından tutulup, saklandığı için istendiği takdirde bunların işverence mahkemeye ibrazı da zorunludur⁵⁵⁵.

Yargıtay bir kararında “*Mahkemece davalı işverenin ibraz ettiği izin belgeleri dikkate alınarak o belgelerde kullandırıldığı gösterilen süreler mahsup edilmek suretiyle bakiye süre için yıllık ücretli izin alacağı belirlenmiş ise de izin belgelerinde davacının imzasına yer verilmiş değildir. Böyle olunca tek taraflı olarak işverenin düzenlediği belgeler esas alınarak sonuca gidilemez. Bu itibarla alınan belgeler yokmuş gibi izin alacağı tespit edilip hüküm altına alınmalıdır.*” şeklindeki ifadesiyle işverenin tek taraflı olarak düzenlediği belgelerin delil teşkil etmeyeceğine vurgu yapmıştır⁵⁵⁶.

⁵⁵⁴ Y. 9. HD, T. 08.05.2002, E. 283, K. 7350, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 05.08.2014.

⁵⁵⁵ Y. 9. HD, T. 18.06.2001, E. 8118, K. 10420, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 05.08.2014.

⁵⁵⁶ Y. 9. HD, T. 17.05.1999, E. 7706, K. 9044, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 05.08.2014.

SONUÇ

İşçinin dinlenme hakkı Anayasa'nın 50. maddesinin 3 ve 4. fıkralarında koruma altına alınmıştır. Anayasa'da genel ve soyut hükümlerle düzenlenen dinlenme hakkına ilişkin ayrıntılı düzenlemelerin getirilmesi hususu ise kanun koyucuya bırakılmıştır. Tez çalışmamızda da detaylı biçimde anlattığımız üzere 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun yani; Basın İş Kanunu'nda dinlenme hakkına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir.

Dinlenme hakkı; iş görme ediminin sonucunda yorulan işçiye serbest zaman tanınmasıdır. İş hukukunun işçiyi koruma prensibinden hareketle günlük, haftalık ve yıllık olarak çalışma süreleri sınırlandırılıp, işçiye dinlenebilmesi için serbest zaman tanınmıştır. Böylelikle işçinin çalışma hayatının getirdiği her türlü yorgunluk, fiziksel ve ruhsal olumsuzluktan kurtulması ve kaybettiği enerjisini geri kazanıp, tekrardan işinin başına dönerek verimli bir şekilde çalışması sağlanmaktadır.

Anayasal korumaya ek olarak; iş hukukunda sözleşme serbestisi sınırlanarak, hükümlere işçi lehine değiştirilebilen nispi emredici bir yapı kazandırılmak suretiyle de işçinin dinlenme hakkı güvence altına alınmıştır. Genel olarak; çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler herhangi bir olumsuzlukta işçinin sorumluluğuna yol açmakta ancak dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemeler işçiye talep hakkı vermekte ve herhangi bir olumsuzlukta işverenin sorumluluğuna yol açmaktadır.

Dinlenme hakkının amacına ulaşabilmesi için işçi dinlenme sürelerinde de tek geçim kaynağı olan ücretini almaya devam edebilmelidir. İşçinin dinlenme sürelerinde ücretinden mahrum kalması durumunda, işçi uğradığı bu maddi kaybı telafi etmek adına kendi işinde çalışmaya devam etmek veya başka bir ek işte çalışmak suretiyle bir şekilde iş görme edimine devam edecek ve dinlenme hakkı amacına ulaşmayacaktır.

“Türk İş Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı” başlıklı tez çalışmamızda dinlenme hakkı dinlenmeler, tatiller ve izinler şeklinde kısımlara ayrılarak incelenmiştir. Anayasa'nın 50. maddesinin 4. fıkrasında ara dinlenmesinin açıkça zikredilmemesinin sebebi Anayasa'nın genel ve soyut biçimde düzenlenmiş olmasıdır. İşçinin her gün kesintisiz biçimde çalışma yapması biyolojik açıdan mümkün değildir.

Hafta tatili; bütün hafta çalışıp, yorulan işçiye haftanın bir gününde dinlenmesi ve ailesine zaman ayırması amacıyla verilen serbest zamandır. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de hafta tatilinde olduğu gibi işçilerin çalışmaması esastır. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinin hafta tatiline rastlaması durumunda işçiye tek bir ücret mi, yoksa her bir tatil için ayrı ayrı ücret mi ödeneceği hususunda kanunlarda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Doktrinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinin hafta tatili ile çakışması durumunda işçiye tek bir ücret ödeneceği, mükerrer ücret ödemesi yapılmayacağı isabetli biçimde savunulmaktadır.

Yıllık ücretli izin; işçinin bekleme süresini doldurmak suretiyle hak kazandığı kural olarak bölünmeden kullanılması gereken yıllık dinlenmedir. İş Kanunu'na göre; bir yıllık bekleme süresinde işçinin kural olarak devamlı şekilde çalışmış olması gereklidir. Ancak tez çalışmamızda da detaylı biçimde değindiğimiz üzere işçi esasen çalışmadığı halde kanunen çalışmış gibi sayılan birtakım süreler mevcuttur. Bekleme süresi Deniz İş Kanunu'nda altı ay olarak belirlenmiştir. Basın İş Kanunu açısından bekleme süresinde günlük gazetelerde çalışanlar ve günlük olmayan gazetelerde çalışanlar yönünde bir ayrıma gidilmiştir. Buna göre; gazetecinin bekleme süresi günlük gazetelerde çalışanlar için bir yılken, günlük olmayan gazetelerde çalışanlar için altı aydır.

Dinlenme hakkının tam anlamıyla amacına ulaşabilmesi için yıllık ücretli izinde işçiye başka bir işte çalışma yasağı öngörülmüştür. Bunu düzenleyen hükümde işçinin başka bir işte çalışması esasen yasaklanmamış, yıllık ücretli iznini kullandığı esnada başka bir işte çalışan işçinin yıllık izin ücretinin işverence geri alınabileceği şeklinde bir ifade kullanılarak dolaylı biçimde bir yasak etkisi yaratılmıştır.

Yıllık izin ücretinin hesaplanmasında işçinin temel yani; çıplak ücreti esas alınır. Yıllık izin ücretinin ödendiğine ilişkin ispat yükü işverendedir. Yıllık izin ücreti alacağına ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren beş yıldır.

Hukuki, toplumsal ve ekonomik gelişmelerin ışığında işçiye tanınan dinlenme hakkının ilerleyen zamanda daha da önem kazanacağı ve koşullarının iyileştirileceğine inanıyoruz.

KAYNAKÇA

- AKIN, Levent: Tatil Günlerine İlişkin Yeni İş Arama İzni Ücreti, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 25, Sayı 3, Mayıs 2011.
- AKTAY, A. Nizamettin: Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Bazı Uygulama Sorunları, TÜHİS, Cilt 15, Sayı 2, Kasım 1998.
- AKTAY, A. Nizamettin/ ARICI, Kadir/ SENYEN KAPLAN, E. Tuncay: İş Hukuku, 6. Bası, Gazi Yayınevi, Ankara, 2013.
- AKYILDIZ, Hüseyin/ KORKMAZ, Adem: İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku, 2. Bası, Alter Yayıncılık, Ankara, 2010.
- AKYİĞİT, Ercan: Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Sarper Süzek'e Armağan, Cilt I, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011 (Deniz).
- AKYİĞİT, Ercan: İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Cilt II, 3. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008 (Şerh).
- AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, 10. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014.
- AKYİĞİT, Ercan: Kullandırılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi, TÜHİS, Cilt 20, Sayı 3, Ağustos 2006 (Faiz).
- AKYİĞİT, Ercan: Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez mi?, TÜHİS, Cilt 15- 16, Sayı 1- 6, Kasım 1999- Şubat 2000 (Miras).
- AKYİĞİT, Ercan: Yeni İş Yasasında Yıllık Ücretli İzne Ait Yenilikler, TÜHİS, Cilt 19, Sayı 3, Şubat 2005 (Yeni).
- AKYİĞİT, Ercan: Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı, TÜHİS, Cilt 15, Sayı 3- 4, Şubat-Mayıs 1999 (Zamanaşımı).
- AKYİĞİT, Ercan: 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2000 (YÜİ).
- ALP, Mehmet Okan: Yıllık Ücretli İzin, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008, www.tez.yok.gov.tr, Erişim Tarihi:24.05.2014.

- ALP, Mustafa: İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.
- ANDAÇ, Faruk: İş Hukuku, Türk Çalışma Hukuku Uygulaması, 2. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2008.
- ATEŞ, Merve: Türk Hukukunda Hastalık ve Analığın Hizmet Akdine Etkileri, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011.
- BEDÜK, Mehmet, Nurset: Deniz İş Sözleşmesi, Ekin Yayınevi, Bursa, 2012.
- BİNGÖL, Serkan: Yıllık Ücretli İzin, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012.
- BULUT, Uğur: 4857 Sayılı İş Kanunu 66. Maddeye Göre Farazi Çalışma Süreleri, İzmir, 2010, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 23.05.2014.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen: Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2002.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen: İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullanılmamasının Sonuçları, Nuri Çelik'e Armağan, Cilt II, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2001 (YÜİ).
- CENGİZ (URHANOĞLU), İftar: Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi, Kamu- İş, Cilt 10, Sayı 4, 2009, www.kamu-is.org.tr, Erişim Tarihi: 07.07.2014.
- CENTEL, Tankut: Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışacak İşçiye Ödenecek Ücretin Hesabı (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren Dergisi, Sayı 271, Temmuz 2002, www.tekstilisveren.org.tr, Erişim Tarihi: 22.07.2014.
- CENTEL, Tankut/ TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukukunun Esasları, 6. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013.
- ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 25. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013.
- ÇÖĞENLİ, Taner: Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, Üçdal Neşriyat, İstanbul, 1983.
- DEMİR, Fevzi: Sorularla Bireysel İş Hukuku, Cilt I, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 2006.

DEMİRCİOĞLU, Murat/ CENTEL, Tankut: İş Hukuku, 17. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013.

DOĞAN, Mehmet: Büyük Türkçe Sözlük, 21. Bası, Pınar Yayınları, İstanbul, 2011.

DOĞAN YENİSEY, Kübra: Hizmet Akdinin Değiştirilmesi ve Ücretsiz İzin Uygulaması, İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2002 Yılı Toplantısı, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2002.

EKMEKÇİ, Ömer: 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 20, Sayı 1, Ocak 2006.

EKONOMİ, Münir: Yeni İş Arama İzni ve Uygulanması, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara, 2010, www.kamu-is.org.tr, Erişim Tarihi: 07.07.2014.

ENGİN, Murat: İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2003.

ERDOĞAN, Gürbüz: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 8. Bası, Detay Yayıncılık, Ankara, 2014.

EYRENCİ, Öner: İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara, 1993.

EYRENCİ, Öner: Türk Hukukunda Ücretsiz İzinler, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, Sayı 5, İstanbul, 2001 (İzin).

EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT, Savaş/ ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 5. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.

GÖKÇE, Sibel: Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecinin Hakları ve Mesleki Sorunları, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010.

GÖKTAŞ, Seracettin: Basın İş Kanunu'nda İzin ve Dinlenme Süreleri, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006.

GÖNEN, Ramazan: İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 87, Sayı 2013/ 3, Mayıs- Haziran 2013.

GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010.

GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, Cilt II, 3. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2009 (Şerh).

İNCE, Ergun: Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 2011.

İNCİROĞLU, Lütfi: Sorulu- Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması, 3. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.

KAR, Bektaş: Deniz İş Hukuku Ders Kitabı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012.

KAR, Bektaş: İçtihatları ve Mevzuatları ile Deniz İş Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011 (İçtihat).

KARACAN, Esin: İş Hukuku, 2. Bası, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 2011.

KARAÇÖL, Dürdane: Türk Hukukunda Gazetecinin Parasal ve Dinlenme Hakları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009, www.tez.yok.gov.tr, Erişim Tarihi: 24.05.2014.

KESKİN, Özlem: Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme ve Tatil Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008, www.tez.yok.gov.tr, Erişim Tarihi: 24.05.2014.

KÖSEOĞLU, Ali Cengiz: Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı ve Özellikle Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1997.

KÖSEOĞLU, Ali Cengiz/ KABÜL, Sibel: Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Sarper Süzek'e Armağan, Cilt I, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011.

LAÇİNER, Vedat: Yeni İş Arama İzni Hakkı, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 10, Sayı 19, 2012.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin İncelenmesi, Sarper Süzek'e Armağan, Cilt I, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.

NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku- Ferdi İş İlişkileri I, 4. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2012.

OKUR, Zeki: İş Hukukunda Gece Çalışması, Ali Güzel'e Armağan, Cilt I, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010.

OTRU, İzzet: İş Hukukunda Ücretsiz İzin, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012.

SÜMER, Haluk Hadi: Bireysel Basın İş Hukuku, Mimoza Yayınları, Konya, 2013.

SÜZEK, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Savaş Yayınları, Ankara, 1989 (Askı).

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 10. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.

ŞAHLANAN, Fevzi: İşverenin Değişmesi- İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları, TÜHİS, Cilt 16, Sayı 4- 5, Kasım 2000- Şubat 2001.

ŞAKAR, Müjdat: Basın İş Hukuku, Gazetecinin Çalışma İlişkileri, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2002 (Basın).

ŞAKAR, Müjdat: Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, 6. Bası, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2011 (Yorum).

ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması, 9. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011 (İş).

ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 6. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.

ŞEN, Murat: Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihle Yeni İş Arama İzni, TÜHİS, Cilt 20, Sayı 3, 2006.

TULUKÇU, N. Binnur: İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012.

TULUKÇU, N. Binnur: Türk Hukukunda ve Milletlerarası Alanda İşverenin Doğum Öncesi ve Sonrası İzin Verme Yükümlülüğü, Nuri Çelik'e Armağan, Cilt II, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2001 (İzin).

TUNCAY, A. Can: Hukuki Yönden Basında İşçi- İşveren İlişkileri, Evrim Basım- Yayıncılık, İstanbul, 1989 (Basın).

TUNCAY, A. Can: ILO Normları Işığında Gemiadamının Çalışma ve Dinlenme Süreleri, Devrim Ulucan'a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008 (Gemi).

TUNCAY, A. Can: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara, 2013.

TUNCAY, A. Can/ EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 16. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013.

TUNÇER, Polat: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ekin Yayınevi, Bursa, 2012.

ULUSOY TUNCAL, Özlem: Yıllık Ücretli İzin, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2010, www.tez.yok.gov.tr, Erişim Tarihi: 24.05.2014.