

T.C.
BAHCESEHIR UNIVERSITESI
SOSYAL BILIMLER ENSTITUSU

**TURK HUKUKUNDA ISCININ
DINLENME VE TATIL HAKKI**

Yuksek Lisans Tezi

OZLEM KESKIN

Tez Danismanı : Prof.Dr. AZIZ CAN TUNCAY

ISTANBUL 2008

OZET

TURK HUKUKUNDA ISCININ DINLENME VE TATIL HAKKI

Keskin Ozlem

Ozel Hukuk

Tez Danısmanı: Prof. Dr. Aziz Can Tuncay

Haziran 2008

Dinlenme hakkı Anayasal guvenceye sahip sosyal bir haktır. Calısan her bireyin ihtiya duydugu sahsa baglı bir haktır. Bu tezde dinlenme hakkı kavramına deginildikten sonra dinlenme hakkı ust baslığı altında; dinlenme, tatil, izinler ve son olarak ucretsiz izinler incelenmistir.

Calısmanın birinci bolumunde genel olarak dinlenme hakkı kavramı ve amacı acıklanmıs; dinlenme hakkına dahil olan dinleme, tatil, izin kavramlarının karıılaştırılması yapılmıs ve dinlenme hakkının uluslararası belgeler kapsamında nasıl bir duzenlemeye tabi tutulduğu uzerinde durulmuştur.

Ikinci bolumde dinlenmeler baslığı altında ara dinlenmesi, gece dinlenmesi, sağlık dinlenmesi kavramları Is Kanunu acısından ele alınmıştır.

Ucuncu bolumde dinlenmelere oranla kısmen daha uzun sureli, kanunla duzenlenen hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatiller, tatiller bolum baslığı altında Is Kanunu Deniz Is Kanunu ve Basın Is Kanunu acısından değerlendirilmistir.

Dorduncu bolumde yıllık ucretli izin kavramı, amacı, yıllık ucretli iznin tarihsel gelismine deginilmis, uluslararası belgeler, ozellikle Ilo Sozlesmeleri ve Tavsiye kararları ayrıntılı bir sekilde incelenmistir Yıllık ucretli izne hak kazanma sartları, yıllık iznin uygulanması, izin ucreti ve bunlara dayalı olarak uygulama ve teoride ortaya cıkan farklılıklar tespit edilerek Is Kanunu, Basın Is Kanunu ve Deniz Is Kanunu kapsamında inceleme yapılmıştır.

Son olarak uygulamada cok sık karıılaşılmasına ragmen ozel bir kanunla acık ve kapsamlı olarak duzenlenmeyen ucretsiz izin kurumu dinlenme hakkı acısından ele alınmıştır.

ABSTRACT

WORKERS' RESTING AND HOLIDAY RIGHT IN TURKISH LAW

Keskin Ozlem

Civil Law

Supervisor: Prof. Dr. Aziz Can Tuncay

Haziran 2008

Resting right is a social right which has constitutional reassurance. It is a personal right which is needed by all working individuals. In this thesis, after referring to the concept of resting right; resting, holiday, vacations and finally unpaid vacations are searched.

In the first chapter of the study, mainly the concept of resting right and its aims are explained; resting, holiday and vacations concepts which are included in resting right are compared and how the resting right is subject to a coordination are focused in the area of international documents.

In the second chapter, under the headline of restings; break restings, night restings, health restings concepts are discussed according to the workers' law.

In the third chapter, partly longer than restings, coordinated by laws, weekly holidays and national and general holidays are evaluated in terms of the work law, sea work law and press work law under the headline of holidays.

In the fourth chapter, concept of yearly paid vacation, its aim and historical progress are mentioned, international documents especially ILO agreements and recommendation decisions are searched in details. Conditions to gain the right of yearly paid vacation, the put into practise of it, by determining the vacation payments and the differences in terms of practise and theory occurred, are examined according to the work law, press law and sea work law.

At last, unpaid vacation foundation which is not arranged exactly and extensively, although it is usually encountered in practise, is searched in terms of resting right.

ICINDEKILER

OZET	III
ABSTRACT.....	IV
KISALTMALAR	IX
GIRIS	1

BIRINCI BOLUM DINLENME HAKKI

1. DINLENME HAKKI KAVRAMI	3
I. Dinlenme Hakkının Amacı	5
II. Dinlenme Tatil Ve Izin Kavramlarının Karsilastirilmesi	5
III. Tatil Surelerinin Kural Olarak Ucrete Tabi Olmasi	6
2. ULUSLARARASI BELGELER KAPSAMINDA DINLENME HAKKI	7

IKINCI BOLUM DINLENMELER

1. ARA DINLENMESI	8
I. Kavram	8
II. Suresi	8
III. Uygulanmasi Ve Hukukleri	9
2. GECE DINLENMESI	14
I. Gece Donemi Kavrami	14
II. Gece Doneminde Calisma	15
3. SAGLIK DINLENMESI	17

UCUNCU BOLUM TATILLER

1. HAFTA TATILI	19
I. Kavram	19
II. Tabi Oldugu Esaslar	20
III. Is Kanunu Acısından Hafta Tatili	23
1. Hafta Tatiline Hak Kazanilmasi	23
2. Hafta Tatili Bakımından Calısilmiş Sayılan Gunler	25
3. Hafta Tatilinde Calisma	25
4. Hafta Tatili Ucreti	29
IV. Deniz Is Kanunu Acısından Hafta Tatili	31
V. Basın Is Kanunu Acısından Hafta Tatili	34

2.ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATILLER	35
I. Is Kanunu Acısından Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller	35
1.Genel Olarak Ulusal Bayram ve Genel Tatiller	35
2. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gunlerinde Calisma Duzeni	36
3 Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gunleri Ucreti	3 9
a Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gununun Hafta Tatiline Rastlaması	42
b. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gununun Calıılmayan Cumartesi	43
Gunune Rastlaması	43
II. Deniz Is Kanunu Acısından Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller	44
III. Basın Is Kanunu Acısından Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller	45

DORDUNCU BOLUM IZINLER

1.YILLIK UCETLİ İZİN	46
I. Kavram	46
II.Yıllık Ucretli İzinin Amacı	50
1Sosyal Nedenler	50
2Ekonomik Nedenler	51
3. Hukuki Nedenler	51
III.Yıllık Ucretli İzin Hakkının Tarihsel Gelisimi	52
1. Avrupa Ulkeleri'ndeki Gelisimi	52
2. Turkiye'deki Gelisimi	52
IV. Uluslararası Belgeler Kapsamında Yıllık ucretli İzin	54
1.Insan Hakları Evrensel Bildirgesi	54
2.Avrupa Sosyal Sarti	55
3Amsterdam Antlasması	55
4.Uluslar arası Calisma Orgutu'nun Sozlesmeleri Ve Tavsiye Kararları	55
a. 52 Sayılı Sozlesme	56
b.54 Sayılı Sozlesme	56
c.72 Sayılı Sozlesme	57
d. 91 Sayılı Sozlesme	58
e. 101 Sayılı Sozlesme	8
f.110 Sayılı Sozlesme	59
g.132 S ayılı Sozlesme	59
h. 146 Sayılı Sozlesme	60
ı. Uluslararası Calisma Orgutu'nun Yıllık Ucretli İzinle İlgili	61
Tavsiye Kararlar..	61
ıa.47 Sayılı Tavsiye Kararı	61
ıb.93 Sayılı Tavsiye Kararı	62
ıc. 98 Sayılı Tavsiye Kararı	63
V. Yıllık Ucretli İzin Hakkının Hukuki Niteligi	65
1Genel Olarak	65
2.Hakkın Hukuki Niteligini Acıklayan Gorusler	66
a.Isverenin Lutfu Gorusu	66
b.Karsılık Gorusu	6
c.Isciyi Gozetme Borcuna Dayandırılan Gorus	67
d.Orf Ve Adet Hukukuna Dayandıran Gorus	69
e.Diger Gorusler	69
VI. Yıllık Ucretli İzne Hak Kazanma Sartilari	70

1. Is Kanunu Acısından Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Şartları	70
a. Bir Yıl Çalışmış Olmak	71
b. En Az Bir Yıllık Çalışma Suresinin Kural Olarak Aynı İşvereninin	79
Aynı Ya da Değişik İşyerlerinde Geçirilmiş Olması	79
c. İşin Mevsimlik Ve kampanya İşleri Dışında Bir İş Olmaması	82
2. Deniz İş Kanunu Acısından Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Şartları...	84
a. Deniz İş Kanunu'na Tabi Bir Hizmet Akdiyle Çalışma Bulunmalıdır	85
b. Bekleme süresi gerçekleşmelidir	86
3. Basın İş Kanunu Acısından Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Şartları ...	88
a. Basın İş Kanunu'na Tabi Bir Hizmet Akdiyle Çalışma	88
Soz konusu Olmalıdır.....	88
b. Bekleme Süresi Gerçekleşmelidir	90
VII Yıllık Ücretli İzin Süreleri.....	92
1. İş Kanunu Acısından Yıllık Ücretli İzin Süreleri	92
a. Genel Olarak Yıllık Ücretli İzin Süreleri.....	92
b. İzin Sürelerinin Hesaplanması	94
c. Yıllık İzin Süresine Mahsup Edilemeyecek Yıllık İzin Süresinden	95
Ayrılamayacak Süreler	95
2. Deniz İş Kanunu Acısından Yıllık Ücretli İzin Süreleri.....	97
a. Genel Olarak Yıllık Ücretli İzin Süreleri.....	97
b. Yıllık Ücretli İzin Sürelerine Mahsup Edilemeyecek Yıllık İzin	98
Süresinden Sayılamayacak Süreler	98
3. Basın İş Kanunu Acısından Yıllık Ücretli İzin Süreleri	100
a. Genel olarak Yıllık Ücretli İzin Süreleri	100
b. Yıllık Ücretli İzinden Sayılan Ve Sayılmayan Günler.....	101
VIII. Yıllık Ücretli İznin Kullanılması.....	102
1. İş Kanunu Acısından Yıllık Ücretli İznin Kullanılması	102
a. İznin Gelecek Hizmet Yılı İçinde Kullanılması	102
b. Yıllık Ücretli İznin Kullanılacağı Tarihin Belirlenmesi	104
c. Yıllık Ücretli İznin Bolunmeden Kullanılması	106
d. Toplu Yıllık Ücretli İzin Kullanılması	107
e. Yıllık İzinde Çalışma Yasası	107
f. Yol İzni.....	111
2. Deniz İş Kanunu Acısından Yıllık Ücretli İznin Kullanılması	112
a. Yıllık Ücretli İznin Kullanılacağı Tarihinin Belirlenmesi	112
b. Yıllık Ücretli İznin Kullanım Bicimleri	113
3. Basın İş Kanunu Acısından Yıllık Ücretli İznin Kullanılması	116
a. Yıllık Ücretli İznin Kullanılacağı Tarihin Belirlenmesi	116
b. Yıllık Ücretli İznin Kullanım Bicimleri	116
IX. Yıllık İzin Ücreti.....	118
1. İş Kanunu Acısından Yıllık İzin Ücreti	118
a. Yıllık İzin Ücretinin Ödenme Zamanı	118
b. Yıllık İzin Ücretinin Hesaplanması	118
c. İşyerinin Devri Halinde İzin Ücreti	120
d. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Halinde İzin Ücreti	121
e. İzin Ücretinin Ödendiğinin İspatı	124
f. Zamanasımı.....	125
g. Yıllık İzin Ücretinin Mirasçıya Geçmesi	128
2. Deniz İş Kanunu Acısından Yıllık İzin Ücreti.....	131
a. İzin Ücretinin Ödenmesi.....	131
b. İzin Ücretinin Hesaplanması	131

c.Sozlesmenin Sona Ermesi Halinde Izin Ucreti	132
d. Zamanasımı	133
3. Basın Is Kanunu Acısından Yıllık Izin Ucreti	134
aIzin Ucretinin Odenmesi	134
b.Yıllık Izin Ucretinin Hesaplanması.....	134
c. Sozlesmenin Sona Ermesi Halinde Izin Ucreti	135

BESINCI BOLUM UCRETSIZ IZINLER

1.UCRETSIZ IZIN	137
I.Genel Olarak	137
II.Kavram	139
III.Ucretsiz Iznin Hukumve Sonucları	144
1. Is Gorme Ve Ucret Borclarına Etkisi.....	144
2. Isverenin Yonetim Hakkına Ve Iscinin Itaat Borcuna Etkisi.....	145
3. Isverenin Gozetme Ve Iscinin Sadakat Borcuna Etkisi.....	146
4. Is Sozlesmesinin Sona Ermesine Etkisi.....	146
a.Haklı Nedenle Fesih Hakkına Etkisi	146
b.Sureli Fesih Hakkına Etkisi	147
5.Iscinin Kıdemine Etkisi	148
IV.Ucretsiz Iznin Sona Ermesi	149
2.ANALIK HALINDE UCRETSIZ IZIN	150
SONUC.....	151
KAYNAKCA	155

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
Ay.	Anayasa
Ay.M	Anayasa Mahkemesi
BasınIsK.	Basın Is Kanunu
BK.	Borçlar Kanunu
Bkz.	Bakınız
C.	Cilt
CD.	Ceza Dairesi
CSY.	Çalışma Sureleri Yönetmeliği
Derg.	Dergisi
DenizIsK.	Deniz Is Kanunu
dn.	Dipnot
E.	Esas
f.	Fıkra
FCY.	Fazla Çalışma Yönetmeliği
HafTK.	Hafta Tatili Kanunu
HD.	Hukuk Dairesi
HGK.	Hukuk Genel Kurulu
HTTY.	Hazırlama Tamamlama Temizleme İşleri Yönetmeliği.
UCO	International Labour Organisation(Uluslararası Çalışma Orgutu)
IBD.	Istanbul Barosu Dergisi
IBK.	İctihadı Birleştirme Kararı
IHD.	İs Hukuku Dergisi
IHEB.	İnsan Hakları Evrensel Bildirisi
IHU	İs Hukuku Uygulaması
IHSGHD	İs Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
IktMalD.	İktisat ve Maliye Dergisi
IsK.	İs Kanunu
Isv.	İsveren
Isv.Derg.	İsveren Dergisi
ITO	Istanbul Ticaret Odası
IUHFM.	Istanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	Kanun
K.	Karar
Kamu-Is	İs Hukuku Ve İktisat Dergisi, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Derneği
Kars.	Karsı
KCY.	Kısa Çalışma Yönetmeliği
m.	Madde
MERCEK	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Derneği
MSYD	Maliye ve Sigorta Yorumları Dergisi
No	Numara
PHCY.	Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği
PHCT	Postalar Halinde Çalışma Tüzüğü

RG.	Resmi Gazete
S.	Sayı
s.	Sayfa
SSK.	Sosyal Sigortalar Kanunu
sy.	Sayılı
Tekstil Isv.	Turkiye Tekstil Sanayi Isverenleri Sendikası Dergisi
TIS.	Toplu Is Sozlesmesi
TTK.	Turk Ticaret Kanunu
TSGLK.	Toplu Is Sozlesmesi Grev Ve Lokavt Kanunu
TUHIS	Turkiye Agır Sanayi Ve Hizmet Sektoru Kamu Isverenleri Sendikası Dergisi
Vb.	ve benzeri
Vd.	ve devamı
Vs.	ve Sair
Yarg.	Yargıtay
YD.	Yargıtay Dergisi
YKD.	Yargıtay Kararları Dergisi
YUIY.	Yıllık Ucretli Izin Yonetmeligi
yy.	Yuzyıl
UBGTK.	Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gunleri Kanunu
UCK	Uluslararası Calıma Kongresi
UCO	Uluslararası Calıma Orgutu

GIRIS

Insanoglu yemek, icmek, uyumak gibi ihtiyaclarinin yaninda calisarak kaybettiği enerjisinin tekrar kazanılması, is yasamının verdiği yorgunlugun ve tekduzeligin fiziksel ve ruhsal olarak giderilmesi için dinlenme ihtiyacını karsılamalıdır. Fiziksel gucu sınırlı olan, surekli calisarak yorulan insanın en tabi gereksinimi, dinlenme ihtiyacıdır. İnsan için çok önemli olan bu ihtiyaç, bir hak olarak sunulmuş bu nedenle ülkelerin kendi mevzuatlarında düzenlenmekle kalmamış, uluslararası hukukta da kendisine önemli bir yer bulmuştur.

Dinlenme hakkı, hem çalışan, hem işveren, hem de çalışan ve işveren yakınlarını etkilemesi sebebiyle aslında toplum huzuruna hizmet eden bir sosyal haktır. Bu sosyal hak, Anayasa tarafından kabul edilmiş ayrıca diğer özel kanunlarla da düzenlenmiştir.

Bu tez dinlenme hakkı, dinlenmeler, tatiller, izinler ve ücretsiz izin olmak üzere beş bölümde incelenecektir.

İlk bölümde; genel olarak dinlenme hakkı ve bu hakkın konuluş amacı, Türk ve Avrupa Hukukundaki tarihsel gelişimi ve uluslararası hukukta yer alan düzenlenmeler de dikkate alınarak ortaya konulacaktır.

İkinci bölümde; günlük çalışma süresi içerisinde, işçinin yemek, içmek, dinlenmek gibi kısa süreli ihtiyaçlarını gidermek amacıyla öngörülen ara dinlenmesi ele alınmıştır. Aynı bölümde yine günlük sınır içerisinde kişinin ailesi ile vakit geçirmek, uyumak vs. gibi birtakım ihtiyaçlarını karşılamasına imkan tanıyan gece dinlenmesinden bahsedilmiştir. Çalışırken bir rahatsızlık geçiren işçinin dinlenerek bu hastalıktan kurtarılabilmesi, işine eskisi gibi devam edebilmesi, acık bir ifade ile insan olmanın gerektirdiği özen ve hassasiyet nedeniyle dinlenebilmesi için sağlık dinlenmesi öngörülmüştür.

Üçüncü bölümde; çalışan bir işçinin günlük çalışma süresine sınır koymanın yeterli olmadığı noktada, haftalık çalışma süresine sınır konmalı ve işçiye sosyal kültürel ihtiyaçlarını karşılaması ve ücret kaybına uğramaksızın iş ortamından kısa bir sürede olsa uzaklaşması için verilen haftalık dinlenme süresi açıklanacak doktrin ve Yargı

kararları arasında ortaya çıkan uyusmalıklar gozonunde bulundurularak Is Kanunu, Deniz Is Kanunu, Basın Is Kanunu acısından incelenecektir.

Iscilerin, sosyal kulturel anlamda faaliyet gosterebilmeleri, dini ve milli bayramlarda ailesi ile birlikte vakit gecirebilmeleri, bir yandan dinlenme diger yandan soysal kulturel aktivitelerin devamı icin ulusal bayramlarda da izin kullandırılması hem isci hem toplum yararınadır.

Dorduncu bolumde duzenlenen yıllık izin, butun bir yıl calısan iscinin ruh ve beden saglığı, ailesi ve sosyal kulturel yasantısının uzun sureli olarak karsılanması icin saglanan uzun sureli dinlenme imkanındır. Bu bolumde yıllık ücretli izne hak kazanma kosulları, yıllık izin ücreti, yıllık ücretli iznin mirascıya gecip gecmeyecegi hususu, yıllık izinde çalışma yasagi doktrin ve yargı kararları ısıgında kapsamlı olarak incelenecektir.

Yasal surelerle tanınan izinler dısında, özel nedenlerle(ekonomik kriz, isyerinden kaynaklanan sebepler, hastalık, kaza, dinlenme, yo izni, analık vs.) isveren veya isciler tarafından ortaya atılan ve karsılıklı kabul ile uygulanabilen, kanunda acıkca duzenlenmemis ancak uygulamada sıkca rastlanan ücretsiz izin kurumu da son bolumde ele alınacaktır.

BIRINCI BOLUM

DINLENME HAKKI

1.DINLENME HAKKI KAVRAMI

Iscinin hizmet sozlesmesi kapsamında calısmayı ustlenmesi, surekli ve hic durmaksızın calısması anlamına gelmez. Iscinin calısması yorulduğu zamanın, bedensel ve ruhsal bakımdan telafi edilmesi gerekmektedir¹. Bu anlamda iscilerin belirli donemlerde dinlenilmeleri gerekmektedir. Iscinin, insani ihtiyaclarını karsılayabilecek nitelik ve olcude olan dinlenme sureleri ongorulmelidir ki dinlenme hakkının varlığı anlam kazansın². Dinlenme hakkı, is iliskisi devam ederken iscinin saglığının ve özel yasasının korunması, isgucunun devamının saglanması ve yenilenmesi amacıyla isciye tanınan sosyal bir haktır³. Dinlenme hakkı, isciye bos zaman saglayarak iscinin gecici olarak is gorme ediminden kurtulmasını saglar ancak isverenle isci arasındaki is iliskisini kesintiye ugratmaz⁴. Calısması surelerinin sınırlandırılması ile isciye gunluk yasamında kısa sureli olarak dinlenme imkanı tanınırken, ücretli tatiller ve izinlerle iscinin sosyal yasantısında ailesi ve sosyal cevresiyle iliskiler kurarak dinlenmesi amaçlanmaktadır⁵.

Dinlenme hakkı, anayasal, temel bir hak olarak guvence altına alınmıştır. Bu hak sosyal haklar topluluğu icinde, calısması şartları ile ilgili haklar arasında yer almaktadır⁶. 1982 Anayasasının’’Calısması şartları ve dinlenme hakkı ‘’ başlıklı 50.maddesinde’’dinlenmek calısanların hakkıdır’’ denilerek calısanların sosyal hakkı vurgulanmış hemen akabinde ‘’Ücretli hafta bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir’’ denilerek dinlenme hakkı kapsamında yer alan temel dinlenme sureleri belirtilmiştir. Anayasanın bu hukmu ile kanunkoyucuya hafta tatili, yıllık ücretli izin bakımından dolaylı etkinin varlığının kabulüyle görev yuklenmiş olmaktadır⁷.

¹ Akyigit, Ercan, Is Hukuku,5.Baskı, Seckin Yayınları, Istanbul 2006,s.298.

² Kurucu, Oguz, Is Sureleri Dinlenmeler Fazla Calısması, Ankara 1987, s.176 vd.

³ Eyrenci-Taskent-Ulucan, Bireysel Is Hukuku, Gozden Gecirilmiş ve Genisletilmiş 2. Bası, Legal Yayıncılık, Istanbul 2005,s.229.

⁴ Centel, Tankut, Is Hukuku Bireysel Is Hukuku, C.2, Istanbul 1994, s.243.

⁵ Mollamahmutoglu, Hamdi, Is Hukuku, Turhan Kitabevi, Gozden Gecirilmiş 2.baskı, Ankara 2005,s.721.

⁶ Tanor, Bulent, Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, Ankara 1976, s102.

⁷ Erturk, Sukran, Is Iliskisinde Temel Haklar, Ankara 2002, s.52.

Türk hukukunda hafta tatili, bayram ve genel tatil günleri, yıllık ücretli izin günleri dinlenme hakkı kapsamında anayasal haklar olarak kabul edilmektedir. Anayasada günlük ara dinlenmesine açıkça değinilmemiş olması, anayasaların "genel ilkelere" yer veren ayrıntıya girmeyen fakat temel esasları belirleyen yazılı metinler olmasına bağlanabilir. Bunun yanı sıra ara dinlenmesinin iş süresine dahil olmaması sebebiyle ücretli olmaması da Anayasa koyucuyu ara dinlenmesini bu madde kapsamına dahil etmemeye sevk etmiş olabilir. Ancak ara dinlenmeleri de çalışanların hakkıdır⁸.

Anayasa Mahkemesi'nin; "bir hafta olagan biçimde çalışıp yorulan kimsenin hafta sonunda dinlenmesi onun insanlık haysiyetine yarasız bir yasayış düzeyine erismesi için bugünkü uygarlık dünyasında vazgeçilmez bir koşul sayılmaktadır. İnsanca yaşamın gerekli koşullarından birisi de olagan biçimde çalışan işçinin hafta sonu dinlenmesidir"⁹ şeklindeki kararı Anayasa Mahkemesinin dinlenme hakkına bakış açısını sergilemiştir.

Ücretli hafta tatili ve yıllık ücretli izin ile birlikte ulusal ve dini bayram günlerinin ücretli genel tatil günleri adı altında düzenlenmesi de işçilerin dinlenme hakkı açısından önemlidir. Bu günlerde işçinin ailesi ve sosyal çevresiyle birlikte bayram heyecanını yaşaması ve bunun yanı sıra dinlenmesi sağlanarak bir anlamda toplumsal yaşamdan uzaklaşmasının önüne geçilmektedir¹⁰.

İş hukuku mevzuatında yer alan diğer ücretli izinler; doğum izni, evlenme izni, ölüm izni, işveren tarafından verilen mazeretli izinler, bazı olaylar ve şartların varlığına bağlı olarak verildikleri için genel olarak dinlenme hakkı kapsamında ele alınmamaktadırlar¹¹.

⁸ Demir, Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Ve Uygulaması, 4857 Sayılı İş Kanunu ile yeniden düzenlenmiş 3.baskı, İzmir 2003, s.112.

⁹ Any. Mah.13.7.1977,132/65(RG.no.14171).

¹⁰ Mollamahmutoglu, s.732.

¹¹ Mollamahmutoglu, s.732.

I. Dinlenme Hakkının Amacı

Dinlenme hakkının tanınması iscilerin yararınadır. Dinlenme, çalışanların kaybettikleri kuvvet ve çalışma isteginin yeniden kazanılması, çalışarak yorulan beden ve manevi varlığın gelişmesine imkan sağlar¹². Bunun yanında çalışanların ailelerine vakit ayırabilmelerine ve sosyal kültürel ihtiyaçlarını karşılayabilmelerine hizmet eder¹³.

Dinlenme hakkı sadece çalışanların değil işverenlerin de yararınadır. Dinlenen, yorgunluğunu atan, acık bir ifade ile çalışma gücü yenilenen işçi, üretimin artırılmasındaki en önemli faktördür¹⁴. Yeterli süre dinlenen işçinin, bedensel ve ruhsal yorgunluktan kaynaklanan iş kazalarına uğrama riski de azalacaktır¹⁵.

Dinlenme hakkının sağlanması hem çalışan hem işveren açısından önem teşkil ederken bir yandan da işçi, işveren, işçinin ailesi ve yakınları, işveren ve yakınları derken zincirleme bir şekilde tüm toplumu etkilemektedir. Dinlenmiş, ailesine ve sosyal hayatına vakit ayırabilmiş huzurlu bireylerden oluşan bir toplum sağlıklı bir toplum olacaktır. Dinlenme hakkının zorunluluk olması emegin verimliliği ve üretkenliğini de önemli ölçüde etkiler¹⁶. İşte dinlenme hakkı, gerek çalışanlar gerek işverenler gerekse toplumun yararına olması, işgücü ve işçinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla tanınmış bir haktır.

II. Dinlenme, Tatil, İzin Kavramlarının Karşılaştırılması

Dinlenme, tatil ve izin kavramları dinlenme hakkı başlığı altında yer almaktadır. Ancak bu üç kavram dinlenme amacına hizmet etmekteyse de aralarında bazı farklılıklar bulunmaktadır.

¹² Koseoğlu, A.C, Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı Ve Özellikle Yıllık Ücretli İzin Hakkı, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 1997, s.6.

¹³ Arıcı, Kadir, Çalışma Şartlarının Hukuki Gelişimi Ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Şartları, Ankara 1992., s. 12.

¹⁴ Koseoğlu, s. 6.

¹⁵ Suzek, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985, s. 28.

¹⁶ Centel, Tankut, İş Hukuku, C.1, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, s. 243; Suzek, Sarper, İş Güvenliği, s. 28; Koseoğlu, s. 7.

Dinlenme, kanun gereğidir ve çalışanların istegine bağlı değildir. Dinlenme, kısa süreli olur ve ücrette tabi değildir. Tatil¹⁷, iş ilişkisinin devamı sırasında belirli günlerde işçinin dinlenmesi, izin¹⁸ ise; işi bırakıp tatil yapma anlamına gelir. Tatil kanun gereği olur nispeten dinlenmeye göre uzundur ve ücrette tabidir. İzin de kanun gereğidir ve kullanılacağı zamanı taraflar karşılıklı rızayla belirler. İzin, uzun süreli olup, ücrette tabidir. İzin kavramı çerçevesinde yer alan ücretsiz izin ise karşılıklı anlaşmaya bağlı olarak tanınır ve ücrette tabi değildir.

III.Tatil Surelerinin Kural Olarak Ücrete Tabi Olması

İş hukukunda ücretli tatil kurumunun bulunmasının amacı, işçinin dinlenme süresinde, çalıştığı dönemdeki gibi ücret alarak, tatilini herkes gibi rahat ve huzur içerisinde geçirmesini sağlamaktır¹⁹. Çalışanlara tanınmış bir hak olan dinlenme hakkının niteliği gereği, çalışanların dinlenme süresince geçim kaynağı olan ücretini alması gerekmektedir. Aksi takdirde dinlenme süresi içerisinde ücret almayan işçi, bu kazanç kaybını gidermek için çalışmaya devam edecek, dolayısıyla dinlenme hakkıyla kendisine tanınan sağlığının ve işgücünün korunarak iş veriminin artırılmasının sağlanması mümkün olmayacaktır²⁰.

Hafta tatili, bayram tatili ve yıllık ücretli izin hak ve koşullarını düzenleyen Anayasanın 50.maddesi bu izinlerin "ücretli" olacağı ilkesini benimsemiştir. Anayasanın "ücretli" kelimesine yer vermesi tatil ve yıllık izin hakkı açısından anayasal düzeyde açıklık sağlamış olmakta ve böylesine önemli bir konuyu sıradan yasal hükümlerle düzenlenmeye mahal bırakmayacak şekilde işçiler açısından güvence altına almaktadır²¹.

¹⁷ Dogan, Mehmet D., Büyük Türkçe Sözlük, İz Yayıncılık, Ekim 1996., s. 1103.

¹⁸ Dogan, Mehmet D., s. 569.

¹⁹ Narmanlıoğlu, Unal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I. 3.Bası, İzmir 1998,s.516.

²⁰ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.230.

²¹ Centel, s.244.

Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerle, yıllık ücretli izin dönemleri haricinde, işverenin çalışmayan işçiye ücret ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır²². Anayasanın 55.maddesinin 1.fıkrası gereği ‘‘ücret emegin karşılığıdır’’. Zaten anayasakoyucu ‘‘ücretli’’izin esasını hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller açısından ayrıca ve açıkça düzenleyerek bu konuda çelişkiye yer bırakmamıştır.

Uluslararası sözleşmelerde de çalışanlara tanınan dinlenme hakkının ücretli olması ilkesi düzenlenmiştir. Türkiye tarafından da onaylanmış Uluslararası Çalışma Orgütünun 1946 Tarihli 14 Sayılı Sözleşmesi hafta tatilini güvence altına almış olmasına rağmen bu tatilin ücretli olup olmayacağı konusuna değinmemiştir.

2. ULUSLARARASI BELGELER KAPSAMINDA DINLENME HAKKI

Dinlenme hakkı, sahip olduğu önem nedeniyle uluslararası boyutta da güvence altına alınmıştır. Dinlenme hakkının ulusal ve uluslararası metinlerde düzenlenmesinde işverenler arasındaki rekabet etkili olmuştur²³. 1976 yılında yürürlüğe giren Birleşmiş Milletler Sözleşmelerinden biri olan ‘‘Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi’’nin 7.maddesinde ‘dinlenme, boş zaman ve makul çalışma süresi ve ücretli dönemsel tatillerle resmi tatillerde ücret verilmesini’ öngören hükmüyle bu sözleşmeye taraf devletlerin tüm işçilere adaletli bir ve uygun çalışma şartları hazırlaması öngörülmüştür.

Birleşmiş Milletlerin bir kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Orgütünun, Türkiye tarafından da onaylanmış 14 Sayılı Haftalık Dinlenme(Sanayi)Sözleşmesi, hafta tatilini güvence altına almıştır.

Avrupa hukuku bakımından ‘‘Avrupa Sosyal Şartı’’nda sözleşme tarafı ülkelerin çalışanlarına ücretli resmi tatil ve ücretli, izin sağlamayı taahhüt ettikleri ‘‘Adil Çalışma Hakkı ‘‘ başlıklı 2. maddesi ve Avrupa Birliği Hukuku kapsamında 2003/88 sayılı Yönerge hükümleri işçilerin dinlenme hakkına ilişkin önemli düzenlemelerdendir.

²² Yarg.9.HD.,19.10.1999 , E.16029 K..15954 , İşveren Dergisi , Ocak 2000, s.15.

²³ Tanor, Bulent, Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, May Yayınları, İstanbul 1978., s.218.

Avrupa Birliğinin 1989 Tarihli ‘‘Sosyal Temel Haklara İlişkin Topluluk Sartı’’ da çalışanlara ücretli hafta tatili ve yıllık izin verilmesi hususunun güvence altına alınmasını öngörmüştür.

İKİNCİ BOLUM

DİNLENMELER

1.ARA DİNLENMESİ

I.Kavram

Günlük çalışma süresinin içerisinde işçilere; yemek, içmek, dinlenmek ve tuvalet gibi doğal ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri ve sağlık yönünden korunabilmeleri için; çalışanların ‘‘öğlen tatili’’ veya ‘‘yemek paydosu’’ diye adlandırdıkları²⁴, ara dinlenmesi verilmesi zorunludur²⁵.

Bu zorunluluktan hareketle kanunkoyucu İş Kanunu m.68’de ‘‘ günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle’’ işçilere ara dinlenmesi verileceği öngörmüştür.

II.Suresi

Kanun ara dinlenme sürelerini günlük çalışma sürelerine göre belirlemiştir. İşK.m.68/I ;

- a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,
- b) Dört saatten fazla ve yedibucuk saate kadar olan (yedibucuk saat dahil) işlerde yarım saat
- c) Yedibucuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir.

²⁴ Demir, s.112.

²⁵ Ekonomi, Munir , İş Hukuku, C I, Ferdi İş Hukuku,B.3,İstanbul 1987, s.315; Eyrenci-Taskent-Ulucan., s.230; Çelik,Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 16. Bası, Beta Yayınları,s.297; Mollamahmutoglu, Hamdi, s.718; Suzek,Sarper, İş Hukuku, 3.Bası, Beta Yayınları, s.639; Narmanlıoğlu, s.512; Aktay-Arıcı-Kaplan\Senyen, İş Hukuku, s.249; Sakar, Mujdat,İş Hukuku Uygulaması El Kitabı, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul 2003, s.164-165.

Bu sureler en az olup, aralıksız verilir(IsK.m.68/III). Kanunda belirlenen bu sureler asgari olmakla birlikte, sozlesmelerle uzatılmaları mumkundur²⁶. Islerin niteligi geregi bazı isyerlerinde is saatlerinin gunluk calisma suresini gecmemesi amacıyla ara dinlenmeleri iscilere bir saatten fazla olarak da verilebilir. Ornegin kaloriferli evlerde calısan kapıcıların ara dinlenmeleri bir saatten fazla olarak duzenlenebilir²⁷. IsK.m.97/I'e gore, ‘gunluk calısmannın baslama ve bitis saatleri ile dinlenme saatleri isyerlerinde iscilere duyurulur.’”

III.Uygulanması Ve Hukumleri

Gunluk calisma sureleri icerisinde iscilere verilen ara dinlenmelerinin aralıksız verilmesi ongorulmustur. Ancak, iklim, mevsim ve o yerdeki gelenekler ve isin niteligi goz onune alınarak is sozlesmeleri ve toplu is sozlesmeleri ile ara dinlenmelerinin aralı olarak kullandırılabilmesi mumkundur(IK.m.68/I). Ara dinlenmesinin aralıksız verilmesinin ongorulmesindeki amac, dinlenme ile elde edilmek istenen yararın korunmasından kaynaklanmaktadır.

Is Kanununa tabi olmayan isyerlerinde ara dinlenmeleri 2.3.1954 gun ve 6301 sayılı‘Ogle Dinlenmesi Kanunu’ ile duzenlenmektedir.

Ogle Dinlenmesi Kanunu 4. maddesine gore; nufusu onbinin ustunde olan yerlerdeki magaza, dukkan, yazıhane, buro, fabrika, imalathane ve butun sanayi ve ticari muesseselerde calıstırılan isci ve mustahdemlere en az bir saatlik ogle dinlenmesi verilir. Ara dinlenmeleri isyerinin degisik kısımlarında bulunan iscilere aynı veya degisik zamanlarda kullandırılabilir(IsK.m.68/V).

Ancak ara dinlenmesinin isyerinin aynı bolumundeki iscilere aynı zamanda uygulanması esastır²⁸.

²⁶ Ekonomi, s.315; Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.230; Narmanlıoglu, s.512; Tuncomag, Kenan, Turk Is Hukuku, C.I, Istanbul 1971, s.390; Aynı yonde Yarg. 9.HD., 22.3.1971, E.13577, K..4672, Isveren Dergisi, Temmuz 1971,19-20.

²⁷ Gunay, Cevdet Ilhan; Serhli Is Kanunu, 2.Bası, Ankara 2001, C.2-3.s.2899., Aynı yonde Yarg.9. HD., 23.03.1971, E.13577, K.4672.

²⁸ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.231; Centel, s.245; Narmanlıoglu, s.514.

Bunun yanında, isin niteliği gereği aynı bolumdeki isciler arasında dahi nobetlese dinlenmeler yapılabileceği toplu is sözleşmeleri ile kararlaştırılabilir²⁹.

İsci ara dinlenmesini kural olarak serbestce kullanmalıdır. Yani işçi ara dinlenme süresini işyerinde veya işyeri dışında geçirme önceliğine sahiptir³⁰. Dolayısıyla kural olarak işçinin ara dinlenmesini dışarıda geçirmesi engellenemez³¹. Ancak bunun yanında; isin veya işyerinin özelliği işçilerin ara dinlenmelerini dışarıda geçirmelerini sakıncalı hale getiriyor ve işyeri açısından güçlük yaratıyor veya isin devamını imkansız kılıyorsa işveren işçilerin ara dinlenmelerini işyerinde geçirmelerini kararlaştırabilir³². İşverenin bu yöndeki uygulaması kanuna aykırılık oluşturmaz³³.

Yargıtay da ara dinlenmelerinde işçilerin işyerinden ayrılımlarının toplu is sözleşmeleriyle engellenebileceğini kararlarında kabul etmektedir. Yargıtay bir kararında “toplular sözleşmesinde ara dinlenmesi sırasında işçilerin işyerini terk edemeyecekleri yolundaki kayıt, ara dinlenmesi kavramının anlam ve amaçlarını sınırlayıcı ve bu hakkın özünü zedeleyici bir kayıt olarak düşünülemez. Olsa olsa çok kısa bir süre içerisinde işçilerin dinlenmeden sonra ise zamanında devamını sağlamaya yönelik bir tedbir olarak düşünmek icap eder”³⁴ şeklindeki ifadesiyle işçilerin işyerinden ayrılımlarının toplu is sözleşmeleriyle engellenebileceğini kabul etmektedir. İşK.m.68/son’ da açıkça belirtildiği gibi, ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz. Dolayısıyla işveren ara dinlenmeleri için işçiye ücret ödemekle yükümlü değildir³⁵.

²⁹ Eyrenci-Taskent-Ulucan., s.231; Demir, s.112; Centel, s.245,

³⁰ Ekonomi, s.316; Çelik, s.298; Narmanlıoğlu, s.514; Sumer, Haluk Hadi, İş Hukuku, 11.Baskı, Konya 2005, s.139.

³¹ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.231; Ekonomi, s.316.

³² Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.231; Narmanlıoğlu, s.513-514.

Aynı yönde; “ancak ara dinlenmelerinde işçi sayısının çokluğu bunların çıkışlarında ve işyerine dönüşlerinde kontrollerini güçleştirecek ve bunun için çok zamana ihtiyaç gösterecek bir mahiyet arz ediyor ve işyerinde dinlenme ve yemek yeme yerleri ve imkanları hazırlanmış bulunuyorsa veya madenlerde ve alemlerin yeraltı ilerinde olduğu gibi işçilerin çalıştırıldıkları yerlerden dinlenme muddeti zarfında dışarıya çıkarılıp dinlendikten sonra tekrar çalışma yerlerine nakledilmeleri imkansız bulunuyorsa, alakadarların muracaatı üzerine bu vaziyetlerin bolgelerce tespitinden sonra işyerlerinde ara dinlenmelerini ona göre tanzim etmek imkanı verilmesi muvafık olur.” İş Dairesi Reisliği 14.12.1937 tarihli ve 14/3337 sayılı mutalaası için bkz. Başarı/Tezmen, Notlu İctihatlı Ve İzahlı İş Hukuku Ve Sosyal Sigorta Mevzuatı, İstanbul 1957, s.118.

³³ Ekonomi, s.316.

³⁴ Çelik, s.298

³⁵ Yarg.9.HD., 6.6.1986 E.4931 K.5981: İş ve Hukuk Dergisi, S.226, Mayıs 1992, s.29-31.

Isci ara dinlenmesinde isyerinde kalsa bile dinlenme suresini serbestce kullanma hakkına sahiptir, bu süre içerisinde işçi çalışmaya zorlanamaz. Ancak işçi kendi rızası ile çalışmaya devam ediyor ve veya işverenin talimatıyla işin başında bulunuyor, çıkabilecek bir iş için hazırda bekletiliyorsa ara dinlenmesi iş süresinden sayılır³⁶.

İşçinin haftalık çalışma süresi içerisinde çalıştığı sürelerle ara dinlenmelerinde çalıştığı süreler haftalık 45 saati aşarsa, işçi aşan kısım kadar fazla çalışma ücretine hak kazanır. Eğer haftalık çalışma süresi sözleşmelerle 45 saatin altında kararlaştırılmışsa, işçinin ara dinlenmelerinde çalıştığı sürelerle birlikte toplam çalışma süresi bu süreyi aşarsa, işçi 45 saate kadar olan kısımlar için fazla sürelerle çalışma ücretine veya serbest zamana hak kazanır³⁷.

Ancak sadece ara dinlenmesinde çalıştırılmış olmak, fazla çalışmanın varolduğunu ve zamlı ücrete hak kazanıldığını ispatlamaz³⁸. Bu durumda işçiye normal ücretinin ara dinlenmesi süresine düşen miktarı kadar ödeme yapılır³⁹.

Yargıtay, ara dinlenmesi esnasında çıkacak aksaklık ve noksanlıkları gözetmek ve bunlara müdahale etmek için işyerinden ayrılmayıp, yemegini orada yemek suretiyle ara dinlenmesini işbaşında geçiren işçinin, fazla çalışma talebinin kabul edilmemesi, ancak toplu iş sözleşmesinde bu durum için öngörülen tazminatın ödenmesini gerektiği görülmüştür⁴⁰.

³⁶ Celik, s.298; Ekonomi, s.316; Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.231; Narmanlıoğlu, s.513-514; Demircioğlu, Murat, Sorularla Yeni İş Yasası, İTO, İstanbul 2003.,s.133; Aynı yönde Yarg.9 HD. 25.05.1971, E.1970, K..13112, GUNAY, Cevdet İlhan, s.2905.

³⁷ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.231; Ekonomi, s.317.

³⁸ Yarg.9.HD. 31.1.1991, E.747, K.794 :www.kazanci.com.tr; Soyer,Polat,İHD, Ekim –Aralık 1992,s.612–615.

³⁹ Ekonomi, s.317; Narmanlıoğlu, s.460.

⁴⁰ Yarg.9.HD. 26.10.1987, E.9347, K..9596: TUHİS, Kasım 1987,s.17.,

Bu kararı elestiren Soyer'e gore; ara dinlenmesinin amacının saglanabilmesi icin, iscinin fiziksel ve zihinsel gucunun tam olarak serbest kalabilmesi ve calisma gucunu yenileyebilmesine imkan veren kosullarin mevcut olması gerekmektedir. Ara dinlenmesinde bir yandan yemegini yiyen diger bir yandan da cikabilecek aksakligi onlemek veya gidermek icin surekli is seyrini takip yukumlulugu altında bulunan iscinin ara dinlenmesinin amacına uygun olarak dinlendigidinden sozedilemez⁴¹.

Kanaatimizce; ara dinlenmesi iscinin, bir gunluk calismasi suresince, dogal ihtiyaclarinin; yemek, icmek vs. gibi karsilanmasi ve yapılmakta olan isten gecici bir surede olsa uzaklasarak, fiziksel ve ruhsal yorgunlugunu atabilmek icin, dinlenmesine imkan tanıyan bir haktır. Dolayısıyla; bir gunluk calisma suresince, en fazla bir saat olarak tanınan bu dinlenme hakkının, bolunmeden, isciyi ozgur bırakarak kullandırılması bu hakkın dogmasındaki amacla bagdasmaktadır. Gercek anlamda dinlenmeden soz edebilmek icin, iscinin isyerindeki calisma ve uretme surecinden o isyeri icin ongorulmus ara dinlenmesi boyunca uzaklasmasi gerekmektedir. Sayet isci ara dinlenmesi icerisinde, yapılan isten uzaklasmaz ve her an gozlem ve mudahalede bulunmaya hazır bir sekilde beklerse, ne ihtiyaclarını gerektigi gibi karsılayabilir ne de dinlenerek azalan enerjisini toparlayabilir.

Yargıtay da bir kararında iscilere ara dinlenmesinin "fiilen" verilmesi gerektigini belirtmistir⁴². Iscinin ara dinlenmesinde isyerinde kalması, yemegini yemesi, zamanını serbestce dinlenerek gecirmesi, yani fiilen calismaması ve isvereninin emri altında bulunmaması halinde ara dinlenmesi is suresinden sayılmaz⁴³. Yargıtay; ara dinlenmesi isyerinde gecirilmis olsa dahi bu surede calıstığının ispatı bunu iddia eden isciye duser gorusundedir⁴⁴. Isyerinde gecirilen ara dinlenme suresinin is suresinden sayılıp sayılmayacağı konusunda, yemegin isyerinde yenmesi ve bu surede calısılıp calısılmadığı hususu tartısmalı olup Yargıtay kararları arasında da celiskiler mevcuttur.

⁴¹ Soyer, Polat, Inceleme, 9 HD 29.09.1997, E.14003, K.16572: TUHIS, Mayıs-Agustos 1997, s.49.

⁴² Yarg.9.HD., 1.5.1992, E. 4610, K.4911: www.kazanci.com.tr

⁴³ Yarg.9.HD., 22.9.1975, E.21453, K.43086: www.kazanci.com.tr

⁴⁴ Yarg.9.HD., 17.10.1991, E.13727, K.13182: Turk Kamu-Sen, Aralık 1991.

Bu hususta Yargıtay; salt yemegin isyerine getirilmis ve isyerinde yenmis olmasının iscinin ara dinlenmesinden yararlanmadığı anlamına gelmeyeceğini kabul etmektedir⁴⁵. Yargıtay yakın tarihli bir kararında; ‘‘Salt iscinin ara dinlenmesi sırasında isyerinde bulunması önemli değildir. Gerçekten bu süre içerisinde iscinin ara dinlenme yokmuş gibi çalışıyor olması da gerekir. Iscinin ara dinlenme sırasında başka bir yere gitme imkanının fiziken mümkün olmaması, anılan alacaga hak kazanılması için yeterli değildir.’’ ifadesiyle isabetli olarak ara dinlenmesinde isyerinden ayrılmadan çalışma olmaksızın olması halinde ara dinlenmesi yapılmış sayılacağını kabul etmektedir⁴⁶.

Yargıtay birçok kararıyla günlük çalışma süresinde yemek yeme ve benzer ihtiyaçlar giderilmeden her gün kesintisiz çalışıldığı iddialarının hayatın normal akısına ve insanın doğasına aykırı bularak bu yondeki fazla çalışma iddialarını reddetmektedir⁴⁷.

Yargıtay’ a göre normal çalışma saatlerinde çalışan bir iscinin ara dinlenmesi yapmaması hayatın olağan akısına ve gerçeğe uymaz. Yemek, çay içmek ve diğer tabii ihtiyaçlar için belirli bir sürenin kullanılması mecburidir. Orneğin görülen işin itfaiye işi olması ve ara dinlenmesinin isyerinde gecirilmesi, ara dinlenmesinin kullanılmadığı anlamına gelmez⁴⁸.

Kanunda düzenlenen ara dinlenmelerinden farklı olarak, uygulamada bazı iş yerlerinde uygulanan, sabah ve öğleden sonra verilen çay ve sigara molaları iş sözleşmelerinde ve toplu iş sözleşmelerinde aksi kararlaştırılmadıkça iş süresinden sayılmakta ve ücretlendirilmemektedir. Yargıtay’a göre toplu iş sözleşmesinde ‘‘sigara icilmesi yasak olan yerlerde çalışan işçiler için’’ kabul edilen sigara molası, gördükleri işin niteliği gereği ‘‘sigara icilebilen işyerlerinde çalışan işçiler için ‘‘ uygulanamaz⁴⁹.

⁴⁵ YGHK. 27.02.1976, E.881, K.692: www.kazanci.com.tr

⁴⁶ Yarg.9.HD.05.12.2007, E. 31491, K.36852: Tekstilİsv.D., Ağustos 2008, S.341,s.6.

⁴⁷ YHGK. 27.02.1976, E.1432, K.987, Yarg.9.HD. 31.05.1989 E.4801, K.4966, Yarg. 9. HD. 26.09.1988 E.6192,K.8587: www.kazanci.com.tr.

⁴⁸ YHGK. 14.10.1992, E.385, K.577 : www.kazanci.com.tr

⁴⁹ Yarg.9.HD. 20.10.1975 E.24847, K.47252 ve M.ekonomi’nin notu İHU 1976, İSK.64. No.2; Yarg. 9. HD. 1.03.1976, E.4586, K.7003:Tekstilİsv.D.,S.9, s.8-9, Ekonomi, Munir, İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1976 Yıllık Kararlarının Değerlendirilmesi , Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1976, İstanbul 1979, s.67-68.

2.GECE DINLENMESİ

I.Gece Donemi Kavramı

İs Kanunu m.69/I' e göre gece donemi '' en gec saat 20' de baslayarak, en erken sabah 6'ya kadar gecen ve her halde en fazla 11 saat suren gun donemi''ni ifade eder. Maddenin ifadesinden 11 saatlik surenin aralıksız verilmesi gerektiği anlaşılamamaktadır. Halbuki bu husus UCO' nun Kadınların Sanayide Gece çalışmasına İlişkin 1948 Tarihli 89 Sayılı Revize sözleşmesi 2.maddesinde de vurgulandığı üzere çok önemlidir. Yine maddede gece doneminin ''en fazla onbir saat '' sureceği belirtilmiş olmasına rağmen 11 saatlik surenin en az olduğunun ifade edilmesi kanunun anlamına ve söz konusu uluslararası sözleşmeye uygun düşmektedir⁵⁰. Yargıtay da bir kararında, gece donemini düzenleyen hükmün, kamu düzenine ilişkin bir hükmün olması nedeniyle işçi aleyhine kısıtlanamayacağını ama işçi lehine uzatılabileceğini belirtmiştir⁵¹. Kanun tanımında yer alan '' en erken'' ve '' en fazla'' deyimleri; gece doneminin başlangıç ve bitiş zamanlarının değiştirilip, bu çalışmanın devam süresinin 11 saate kadar çıkarılabileceğini ifade eder⁵².

İs Kanunu m.69/II'ye göre; bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre veya bazı bölge özellikleri nedeniyle gece doneminin başlangıcının daha geriye alınması veya yaz kış saatlerinin ayarlanması veyahut gün donemini başlangıç ve bitiş saatlerinin belirlenmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerinin tespiti mümkündür. Bunun için bir yönetmelik çıkarılabileceği İSK.m.69 son fıkrasında öngörülmesiyle birlikte halen bir düzenleme yapılmamıştır. Bu durumda 1475 Sayılı Kanun döneminde olduğu gibi 4857 Sayılı Kanun döneminde de öngörülen düzenlenmenin yapılmaması nedeniyle İSK.m.69 gereğince gece doneminden sadece akşam saat 20 ile sabah saat 6 arasında geçen 11 saatlik süre anlaşılacaktır.

⁵⁰Tuncomag, s.389.

⁵¹ Yarg.9.HD. 4.5.1972, E.16319 , K.15673:www.kazanci.com.tr

⁵² Ekonomi, s.288.

Gece donemi, iscinin uyku gereksinimini giderecegi ve dinlenebilecegi butun gunun yorgunlugunu atabilecegi suredir⁵³. Dolayısıyla bu donemin isciye aralıksız kullandırılması gerekmektedir⁵⁴. Gece doneminin isciye kesintili olarak kullandırılması, gece dinlenmesinden beklenen amacın gerceklesmesine imkan vermez⁵⁵.

II.Gece Doneminde Calısm

Gece doneminde calısm, gündüz calısmasına gore daha yorucu ve saglık açısından daha tehlikelidir. Ayrıca gece calısması iscinin aile yasamını ve is guvenligini de gündüz calısmasına gore daha olumsuz etkilemektedir. Bu sebeplerle gece doneminde calısm bazı acılardan sınırlandırılmıstır⁵⁶. Gece doneminde calısmının yasaklanması ve sınırlandırılması daha cok kadın ve kucuk isciler açısındandır. Erkek isciler yonunden sınırlama az sayıdadır. Gece donemi ozellikle genc isciler açısından daha sakıncalıdır. Cunku genc iscilerin uykuya ve gece dinlenmesine yetiskinlere oranla daha fazla ihtiyacları vardır⁵⁷. IsK.m.73/I' e gore, sanayiye ait islerde on sekiz yasını doldurmamis cocuk ve genc iscilerin gece calıstırılması yasaktır. On sekiz yasını doldurmus kadın iscilerin gece postalarında calıstırılmasına iliskin ozel duzenlemeler ongorulmustur.

4857 Sayılı Kanun 1475 Sayılı Kanundan farklı olarak, Kadın iciler icin gece calısm yasası getirmemis sadece, on sekiz yasını doldurmus kadın iscilerin gece postalarında calıstırılmalarına iliskin usul ve esasların bir yonetmelikle duzenlenecegi hukmune yer vermistir.

IsK.m.69/IV'e gore; gece calıstırılacak iscilerin saglık durumlarının gece calısmasına uygun oldugunun ise baslamadan once saglık raporu ile belgelenmesi gerekmektedir. Gece calıstırılacak isciler, en gec 2 yılda bir masrafları isveren tarafından karsılanmak uzere periyodik saglık kontrolunden gecirilirler.

⁵³ Centel, s.247.

⁵⁴ Centel, s.247.

⁵⁵ Tuncomag, s.167.

⁵⁶ Ekonomi, s.288.

⁵⁷ Centel, s.248.

İsveren gece çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlanmadan önce alınan sağlık raporlarının bir nüshası ile birlikte ilgili bölge müdürlüklerine bildirmek zorundadır(İsK.m.69/V) Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir(İsK.m.69/IV).

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 postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esasında uygulanabilir(İsK.m.9/VI). Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz(İsK.m.69/VII). Postalar halinde çalıştırılan işlerde, postaların en fazla bir iş haftası gece döneminde çalıştırılan işçilerin, ondan sonraki iş haftasında gündüz çalıştırılması biçiminde düzenlemesi zorunludur (PHCT.m.7/II)⁵⁸. Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işçi sağlığı ve güvenliğini göz önünde bulundurarak, gece ve gündüz postalarının değişme süresinin 15 güne çıkarılmasına izin verebilir (PHCT.m.7/II). Uygulamada, posta değişikliğinin genelde iş haftasına göre belirlendiği görülür⁵⁹.

Gece çalışmalarına uygulanacak kanun ve tüzük hükümlerinin farklı olması nedeniyle, hem gece hem de gündüz saatlerine rastlayan işlerin gece çalışması mı gündüz çalışması mı sayılacağı hususu önem taşımaktadır. İş Kanunu m.76/II hükmüne dayanılarak çıkarılan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Kurallar hakkında Yönetmeliğin⁶⁰ 7.maddesi son fıkrasına göre; ”çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması gece çalışması sayılır”. PHCT.m.6/II’ye göre de işçinin günlük kanuni çalışma süresinin yarısından çoğu hangi gün dönemine rastlıyorsa, çalışmaya o döneme ait hükümler uygulanacaktır.

⁵⁸ RG 04.04.1973 No:14497, Değişiklik RG 11.05.1984 No:18398.

⁵⁹ Ekonomi, s.292.

⁶⁰ RG 07.04.2004, No:25426

Orneğin işyerinde 14.00–22.00 vardiyasında çalışan işcinin iş süresinin yarısından fazlası gündüz saatlerine rastladığından “ gündüz çalışması ” sayılacaktır. Gece ve gündüze rastlayan çalışma saatlerinin eşitliği halinde, hükmün işçi lehine yorumlanarak işin gece çalışması olarak kabul edilmesi uygun olacaktır⁶¹.

İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez(İK.m.69/III). Buna bağlı olarak gece fazla çalışma yaptırılmaz. Bununla birlikte işcinin çalışma süresinin gündüze rastlayan bölümü daha çok işe, işin gündüz çalışması sayılması nedeniyle fazla çalışmalar gece döneminde de yaptırılabilir. Orneğin 14.00–22.00 vardiyasında çalışan işcinin işi gündüz çalışması sayılacağından, kendisine fazla çalışma yaptırılabilir⁶².

3.SAĞLIK DİNLENMESİ

Dinlenme bir hak ve çeşitli hallerde işçi dinlenmeye ihtiyaç duyabilir. İşçi sağlık nedeniyle dinlenme hakkına da sahiptir. İşcinin işe devamını ve çalışmasını engelleyecek derecede sağlığının bozulması, acık bir ifade ile hastalanması durumunda işçi sağlığı düzelineye dek dinlenebilmelidir. Genel olarak hastalık, bedensel veya ruhsal olarak normalden sapmadır⁶³. İş Hukuku açısından hastalık işe, işcinin iş görme borcunu yerine getirmesinin ortadan kalkmasıyla başlar. İşçi hasta olmasına rağmen iş görme borcunu yerine getiriyorsa İş Hukuku anlamında bir hastalık yoktur⁶⁴. İş Hukuku anlamında hastalıkla iş görmezlik iç içe geçmiş kavramlardır. Hastalık, işcinin ruh veya beden sağlığında normalden sapmaya neden olan bir durum iş görmezlik işe bu sapmanın bir sonucudur⁶⁵.

Sosyal sigorta anlamında hastalık işe, tıbbi bakım ve tedaviyi zorunlu kılan ve geçici iş görmezlik sonucunu doğuran bedensel ve ruhsal bozukluktur⁶⁶.

⁶¹ Celik, s.285. Aksi goruste, Narmanlıoglu, s.510.

⁶² Demir, s.98.

⁶³ Caniklioglu, Nursen, Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, Beta Yayınları, İstanbul 2002, s. 8.

⁶⁴ Caniklioglu, Nursen, s.9.

⁶⁵ Caniklioglu, Nursen, s. 9 vd.

⁶⁶ Tuncay-Ekmekci, Sosyal Guvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 11. Bası, İstanbul 2005, s.296.

Hastalık durumunun doktor tarafından yapılan tıbbi muayene ile saptanarak somutluk kazanması gerekmektedir Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararına göre, isci hastalığını resmi rapor ile belgelemelidir.⁶⁷

Hastalık halinde ortaya çıkan sağlık dinlenmesi iscinin istegine bağlı degildir. Iscinin sağlığının ise devam edemeyecek derecede bozulduğunun doktor raporu ile belgelenmesi gerekmektedir. IsK.m.46/II,c bendinde yer aldığı gibi ”hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri” ifadesinden de yola çıkarak sağlık nedeniyle dinlenme için, hastalığın doktor raporu ile belgelenmesinin iscilerin keyfi taleplerinin onune gecilmesi amacıyla gerekli görüldüğü kanaatindeyiz.

Sağlık dinlenmesi genel olarak ücretsizdir. Ancak hastalık nedeniyle iscinin çalışması mümkün olmayan hallerde, kazancı günlük kazançlarına yetebilecek derecede sınırlı olan iscilerin mağdur olmalarının onune gecilmelidir. IsK. m. 48’de ‘’ Hastalık nedeniyle çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen gecici is goremzlik ödeneği ...’’ ifadesiyle iscinin hasta olması halinde ise devam edemediği günler için gecici is goremzlik ödeneğine hak kazanacağını açıkça ifade etmektedir. Gecici is goremzlik ödeneği SSK.m. 32’de de açıkça belirtilmiştir. 1475 Sayılı Is Kanunu 45. maddesinde hastalığı dolayısıyla isine devam edemeyen maktu aylıklı isciye ücretinin ödeneceği ongorulmuş ancak Sosyal Sigortalar Kurumunca ödenecek gecici is goremzlik ödeneği ile bir bağlantı kurulmamıştır⁶⁸. Bu halde isvereninin iscinin ücretinin tamamını mı yoksa kurumun ödediği miktarla aylık arasındaki farkı mı ödeyeceği konusunda gorus ayrılığı mevcuttu. Baskın gorus⁶⁹ aylık ücretli iscinin hastalığı halinde isvereninin Sosyal Sigortalar Kurumunca isciye verilen gecici is goremzlik ödeneği ile aylık ücreti arasındaki farkı ödemekle yukumlu olduğu yonundaydı. Karsı gorus ise; maktu aylıklı iscinin hastalığı halinde Sosyal Sigortalar Kurumundan aldığı gecici is goremzlik ödeneğine ek olarak isvereninin de iscinin ücretinin tamamını ödemesi gerekeceğini savunmaktaydı⁷⁰.

⁶⁷ YHGK, 22.5.1963, E. 101, K. 53: Narmanlıoğlu, Unal, Turk Hukukunda Kanundan Dogan Kıdem Tazminatı, Ankara 1978.,Tuncay-Ekmekci, s. 296.

⁶⁸ Narmanlıoğlu, s.538.

⁶⁹ Ekonomi, s. 329; Centel, Ücret, s. 244; Tuncomag, s. 214.

⁷⁰ Ince, Ergun, Aylık Ücretli İsci, İsvD. Ocak1975,s.17.

4857 Sayılı Is Kanununun 48. maddesi bu hususu, ‘‘ hastalık nedeni ile çalışılmayan gunlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından odenen gecici is goremezlik odeneği aylık ücretli iscilerin ücretinden mahsup edilir’’ ifadesiyle açıklığa kavuşturmuştur.

UCUNCU BOLUM

TATILLER

1.HAFTA TATILI

I.Kavram

‘‘Hafta tatili’’ haftanın bir gununun dine dayalı olarak ibadete ayrılması noktasından dogmus ancak zamanla gelisen sanayi devrimi nedeniyle iscilerin dinlenmesine tahsis edilmiş bir tatil olarak kabul edilmiştir⁷¹. Genel olarak hafta tatili, hafta icerisinde yoğun tempoyla çalışan iscilerin kendilerine ve ailelerine yani özel yasantılarına zaman ayırmaları, sağlıklarının korunması için dinlendirilmeleri ve is yasantısı dışında sosyal ve kültürel açıdan kendilerini geliştirebilmeleri için haftada bir gun ve özellikle hafta sonunda verilen bir dinlenme zamanıdır⁷².

Anayasa mahkemesi bir kararında isabetli olarak, tüm dünyada çalışan iscilerin dinlenmeleri gerektiğini, bunun çalışmadan dogan sıkıntıları giderdiği ve çalışanlara daha verimli çalışma imkanı sağladığı için toplum yararını da etkilediğini savunmuştur⁷³. Hafta tatiline ilişkin hukuklarımızda birden fazla mevzuatla düzenlenmiştir. Ocak 1924 Tarih ve 394 Sayılı ‘‘Hafta Tatili Hakkında Kanun ‘‘ ile hafta tatili uygulanmaya başlanmıştır. Bu kanun yanında konuyla ilgili hukuklar iceren 17.03.1981 Tarihli ve 2429 sayılı ‘‘Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller Hakkında Kanun’’ daha sonra 2739 Sayılı kanunu yururluktan kaldırmıştır.

⁷¹ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.232.

⁷² Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.232.

⁷³ ‘‘Bir hafta olagan biçimde çalışıp yorulan bir kimsenin hafta sonunda dinlenmesi onun insanlık haysiyetine yarasız bir yasayis düzenine erismesi için bugünkü uygarlık dünyasında vazgeçilmez bir koşul sayılmaktadır. İnsanca yaşamının gerekleri kosullarından biriside olagan biçimde çalışan iscinin hafta sonu dinlenmesidir.’’ 13.7.1977 Tarihli 132/65 Sayılı Anayasa Mahkemesi Kararı, RG. S.14171.

Ulkemiz tarafından kabul edilmekle bir ic hukukuuygulaması haline gelmiş olan UCO'nun 14 sayılı Sozlesmesi ⁷⁴ de resmi ve sınaı muesseselerde çalışanlar açısından hafta tatilini kabul etmiş ve guvence altına almıştır.

Buna gore, resmi ve hususi herhangi bir sanayi muessesede veya ekinde çalışan her sahssa yedi gunluk bir zaman dilimi icerisinde aralıksız en az yirmi dort saatlik bir dinlenme zamanı verilir. Bu dinlenme imkan olcusunde, muessesenin butun çalışanlarına aynı zamanda ve ulkenin yahut bolgenin orf ve adetlerinde yer alan gunlere rastlayacak sekilde verilir(m.2). Toplu olarak verilen dinlenme isyerinin munasip bir yerinde goze carpacak sekilde afislerle veya hukumetce uygun gorulecek diger herhangi bir seklide ilan olunur(m.6).

II.Tabi Oldugu Esaslar

394 Sayılı Kanuna gore Hafta Tatili uygulamasının esasları vardır. Bunlar; nufusu on bin veya daha fazla bulunan kentlerde kural olarak tum sınaı ve ticari isyerlerinde haftada bir gun faaliyetin tatil edilmesi (m.1), tum sınaı ve ticari isyerlerinde çalışanların haftada altı isgununden fazla çalıştırılmaması(m.2) ve son olarak hafta tatilinin kural olarak Pazar gunu verilmesidir.

Hafta Tatili Kanunu m.1'e gore; nufusu onbin veya daha fazla olan sehirlerde her türlü fabrika, imalathane, tezgah, dukkan, magaza, yazıhane, ticarethane, sınaı ve ticari tum kurumların ve bunlara baglı yerlerin haftada bir gun faaliyetlerini tatil etmeleri zorunludur. Hafta Tatili Kanununa gore bazı isyerleri hafta tatilinden istisna edilmisledir. Kanunun 4.5.6.maddelerine gore istisna edilen isyerleri uc grupta toplanmıştır.

⁷⁴ 11.2.1946 Tarih ve 4865 sayılı "Sınaı muesseselerde Hafta Tatili Yapılması Hakkındaki 14 Numaralı Milletlerarası Sozlesmeye Katılmaya Dair Kanun "(16.2.1946 RG. No:6234) .

İlk grupta; hastaneler, dispanserler, eczaneler, muayenehaneler, vapur, su, elektrik, gaz, telefon şirketleri, muzeler, tiyatrolar, sinemalar ve eğlence yerleri, oteller vs gibi toplumun zorunlu ihtiyaçlarının karşılandığı ve kamu hizmetlerinin görüldüğü işyerleri yer alır. İkinci grupta; kolay bozulabilen maddeler kullanan ve imal eden müesseseler ve son olarak üçüncü grupta, kesintisiz olarak yürütülmesi zorunlu işyerleridir. Belirtilen yerlerin hafta tatilinden istisna olarak faaliyetlerine devam edebilmeleri haftanın yedi gününde de çalışabilmeleri ve işçilerini çalıştırabilmeleri için, kendilerine en yakın belediyeye başvurarak bir yıl süreyle geçerli olan ruhsatnamelerini almaları gerekmektedir (m.8). İste bu şekilde kesintisiz olarak yürütülmesi gerekli işlerde çalıştırılanlara donusumlu olarak haftanın bir günü izin verilmesi gerekir (m.4-5).

Bu hükümlere aykırı hareket edenler belediyece öngörülen cezalar dışında, zabıta tarafından, acılan müessesenin derhal kapatılması ve zaptla belgelendirilerek durumun derhal sulh hukuk mahkemesine tevdi edilmesiyle karşı karşıya kalırlar(m.9). Sulh hukuk mahkemesi o işyerine Hafta TK. 10.maddesindeki cezayı uygular⁷⁵. Bu hükmün konulus amacı işçilerin hak ve menfaatlerini korumaktır⁷⁶.

394 Sayılı Kanun, resmi daireler, kamu, özel, ticari ve sınai herhangi bir kurumda çalışanların haftada altı günden fazla çalıştırılmalarını yasaklamıştır(m.2). Bu durumda Kanunun 3.maddesinde sayılan ve kanun kapsamı dışında bırakılan tarım, avcılık, balıkçılık, ormancılık, cobanlık, ev benzeri faaliyetlerde çalışanlar haricinde tüm çalışanların haftada bir gün izinli olmaları zorunludur.

Hafta Tatili Kanununda fabrika, maden ocakları ve diğer müesseselerde beccilik, kapıcılık yahut makine ve kazanları temizlemek, işletmek ve devamında teknik gereklilik bulunan işleri yürütmek için kısmen bazı işçilerin Pazar günleri dahil çalıştırılabileceği kabul edilmiştir(m.6).

⁷⁵ 23.01.2008 Tarihli, 5728 Sayılı Kanun ile 394 Sayılı Hafta Tatili Kanunu 10.maddesi; ''Bu Kanunun ahkâmına muhalefet eden dükkan ve mağaza ve müessese sahip veya müdürlerine belediye encümeni tarafından yuz Türk Lirası idarî para cezası verilir. Seklinde değiştirilmiştir.

⁷⁶ Saymen,Ferit H.,Türk İş Hukuku,Istanbul 1954, s.306; Ul,Necdet , Ücretli Hafta Tatili Ve Genel Tatil Hükümleri II,İs Ve Hukuk ,S.216, Eylül 1991.,s.4; Acar, H, Hafta Arasında Hafta Tatili , Yuzdelerinin Odenmesi, Yıllık Ücretli İzin, MSYD., S.191,Ocak 1995,s.106-107.

Pazar günü dahil çalıştırılanlara haftanın içinde bir gün izin verilmesi gerekir. 2429 Sayılı Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 3. maddesinde de belirtildiği üzere hafta tatili Pazar günüdür ve tatil 35 saatten az olmayacağı gibi cumartesi günü en geç saat 13.00'den itibaren başlar. Aynı madde b bendine göre bu konuda mevcut iş kanunu hükümleri saklıdır. Yine aynı maddenin c bendine göre işe, yemek, içmek, giyinmek gibi zorunlu ihtiyaçların giderilebilmesi için alışveriş yapılan dükkan ve mağazalar hakkında 394 Sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanunun cumartesi ile ilgili hükümleri uygulanmaz.

1935 Tarihli ve 2739 Sayılı Kanunla değiştirilmeden önce 394 Sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanunda "Pazar" günü olarak gösterilen hafta tatili "cuma" günuydu. Devletin idare ve denetiminde bulunan veya devlet nam ve hesabına çalışan milli savunma ile ilgili müesseseler yılda on beş defa Pazar tatili geciktirebilirler. İşçiler bu müesseselerde Pazar günü dahi çalışsalar yine bir günlük hafta tatilinden yoksun bırakılamazlar⁷⁷. Hafta Tatili Hakkında Kanun dışında Milli Korunma Kanununa dayalı olarak çıkarılmış kararlar ile Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teskilat, Sermaye Ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine Ve Bazı Hükümler ihdasına Dair 79 Sayılı Kanun çerçevesinde alınacak kararlarla da bazı işyerlerinde sürekli çalışma yaptırılabilir⁷⁸.

Hafta tatilinin amacını göz önünde bulundurursak bu dinlenmenin işçiye kesintisiz olarak verilmesi gerektiği sonucuna varırız. Aksi şekilde işçiye haftanın birkaç gününde saatlere bölünmüş şekilde tatil verilmesi verilecek süre kanunda öngörülenden fazla bile olsa kanunun amacına aykırı olacaktır. Asgari yirmi dört saatlik bu dinlenme aralıksız olmalıdır ki amacına uygun olarak kullanılabilir⁷⁹.

⁷⁷ Saymen, s.305.

⁷⁸ Ekonomi, s.320.

⁷⁹ Narmanlıoğlu, s.524.

III.Is Kanunu Acısından Hafta Tatili

1.Hafta Tatiline Hak Kazanılması

Is Kanununun 46.maddesine gore; ‘’bu kanun kapsamına giren isyerlerinde, iscilere tatil gununden once 63.maddeye gore belirlenen is gunlerinde calismis olmaları kosulu ile yedi gunluk bir zaman dilimi icerisinde kesintisiz en az yirmi dort saat dinlenme (hafta tatili) verilir’’. Is sagligının korunması ve isgucunun yenilenmesi nedeniyle isciye verilen bu tatilin kaynağı Anayasanın 50.maddesidir⁸⁰.

1475 Sayılı Is Kanununda iscinin hafta tatili ucretine hak kazanabilmesi icin tatilden onceki alti isgununde, gunluk calisma surelerine uygun olarak calismis olması kosulu aranmaktaydı. 4857 Sayılı Is Kanunu, getirdigi yeni duzenlemeyle cok isabetli olarak bu kosulu aramamıştır. Gerçekten Kanunun gerekcesinde de belirtildiği gibi, bu kanun ile calisma surelerine esneklik getirildiginden ‘’tatilden onceki alti isgununde yasal gunluk is surelerine uygun olarak calismis olmak ‘’ sartının korunması durumunda, yogunlastirilmis is haftasından sonraki haftalarda, denkleştirme gereği normal haftalık calisma surelerine gore eksik calisma halinde, isciler ucretli hafta tatiline hak kazanamayacaklardı. Bu nedenle IsK.m.46’da iscinin tatil gununden once 63. maddeye gore belirlenen isgunlerinde calismis olması kosulu ongorulmustur⁸¹. 4857 Sayılı Is Kanunu ifadesi 1475 Sayılı Is Kanunu ifadesine gore daha acik ve yerindedir.4857 Sayılı Kanunda isciye verilecek hafta tatili madenin 1.fikrasında, hafta tatili ucreti ise 2.fikrasında duzenlenmistir. Yani 4857 Sayılı kanun ‘’ucretli hafta tatili’ni vurgulamıştır. 1475 Sayılı Kanun ‘’hafta tatili ucretini ‘’on plan cikaran bir ifadeye sahipti⁸². Is Kanunu acısından Hafta tatili hakkı; Hafta Tatili Hakkında Kanun kapsamından bagimsız olarak sadece Is Kanunu m.4’deki istisnalar icerisinde yer almayan isyerlerinde mevcut calisma kosullarına baglanmıştır.

⁸⁰ Suzek, s.643.

⁸¹ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.234., Ekmekci, Omer, 4857 Sayılı Is Kanunu’nda Izinler ve Is Sagligı ve Is Guvenligine iliskin Hukumler ,Yeni Is Yasası, Istanbul 2003, s.178.

⁸² Mollamahmutoglu, s.724.

Acık bir ifade ile Is Kanunu kapsamında yer alan bir iscinin calıstığı isyerinin bulunduğu yerin nufusu on binin altında olsa da, isci hafta tatili hakkından yararlanır. Dolayısıyla isyerinin nufusu hafta tatilinden yararlanmak için şart değildir⁸³.

4857 Sayılı Is Kanununun acık düzenlenmesine göre, iscinin ücretli hafta tatiline hak kazanabilmesi için, tatilden önceki günlerinde yasal çalışma süresine(IsK.m.63) uygun olarak çalışmış olması gerekir(IsK.m.46). Bu duruma göre haftalık çalışma süreleri haftanın günlerine eşit bir şekilde bolunsun veya bolunmesin, isci, haftanın is günlerinde kırk beş saat çalışmış olmalı veya çalışmış sayılmalıdır. Yargıtay'a göre de aksi kararlaştırılmamışsa, ücretli hafta tatiline hak kazanabilmek için haftanın en az beş is günü kırk beş saatlik haftalık çalışma yapılmış olmalıdır⁸⁴.

1475 Sayılı Is Kanunundaki düzenleme⁸⁵ isabetli olarak yumuşatılmıştır. 4857 Sayılı Kanuna göre kısmi süreli bir sözleşmeyle haftanın bütün is günlerinde çalışan bir isci de çalışmadığı hafta tatili için bir is karşılığı olmaksızın bir günlük ücrette hak kazanacaktır. Hafta sonu dinlenmesi talep edecek iscinin tatilden önceki is günlerinde yasal çalışma sürelerinde uygun şekilde çalışmış olması gerekir. Kanunun getirdiği bu kosa uymayan yani hafta tatilinden önceki is günlerinde Is Kanununun günlük çalışma sürelerine uygun olarak çalışmayan isci ücretli hafta tatili hakkından yararlanamaz⁸⁶.

Is Kanunda hafta tatiline ilişkin olarak isçilere tanınan haklar nispi emredici niteliktedir. Yani sözleşmelerle işçiler lehine hükümler getirilebileceği ve bu konuda kazanılmış hakların saklı olduğu IsK.m.45'de belirtilmiştir. Anılan hüküm uyarınca; toplu is sözleşmesi veya is sözleşmelerine hafta tatili hakkına aykırı hükümler konulamaz.

⁸³ Tuncomag-Centel, Is Hukukunun Esasları, İstanbul 2003, s.159; Demircioğlu-Centel, Is Hukuku,Gozden Gecirilmiş 10.Bası,İstanbul 2005,s.137.

⁸⁴ ‘‘..buna göre is karşılığı olmayan hafta tatili ücretinin gerçekleşmesi için en az haftanın beş gününde ,günlük kanuni is sürelerine uygun olarak çalışılması icap etmektedir.’’ Yarg 9 HD., 18.11.1988, E.11542, K.10951: Gunay, s.2722.

⁸⁵ 1475 Sayılı Is Kanunu düzenlemesi ile aynı yönde’’ is karşılığı olmayan hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için, haftanın tatilden önceki 6 isgününde bu kanunun günlük is sürelerine uygun olarak çalışmış olması gerekmektedir.’’ Yarg.9.HD.,11.4.2000, E.5278, K.5024K : Gunay, s.269

⁸⁶ Tuncomag-Centel, s.159; Yarg.9.HD., 13.11.1980, E.10970, K.10666: Gunay, s.2725; Aksi goruste; Ucum,Mehmet, Yeni Is Kanunu Seminer Notları,Legal Yayınları,İstanbul 2003.

Bu hususlarda iscilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi ve gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.

2.Hafta Tatili Bakımından Çalışılmış Sayılan Günler

İş Kanunu 46.maddesine göre tatil gününden önce 63.maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olma koşulu aranmakla beraber, bazı günlerinde çalışılmış günler gibi hesaba katılacağı hükmüne bağlanmıştır. Kanuna göre, işçi fiilen çalışma yapmadığı halde, ücretli hafta tatili açısından bazı günler çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

İş Kanunu 46.maddesine göre;

- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş ve çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,
- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri⁸⁷, çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Ayrıca, zorlayıcı ve ekonomik bir neden yokken işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde, bu şekilde haftanın çalışılmayan günleri, ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır (İşK.m.46/III). İşin bir haftadan fazla bir süre ile tatilini gerektiren zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde İşK.m.24 ve m.25’ de gösterilen zorlayıcı sebeplerden dolayı çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili için de ödenir (İşK.m.46/IV).

3.Hafta Tatilinde Çalışma

Kanunun açık ifadesine karşın uygulamada birçok işyerinde hafta tatilinde de işçilerin çalıştırıldığı görülmektedir.

⁸⁷ “ Hafta tatili ücretine hak kazanılması bakımından hastalık izninin en fazla bir hafta olması gerekir. Sağlık Kurulu raporuna istinaden verilen uzun süreli hastalık ve dinlenme halinde hafta tatili ücretine hükmedilemez.”Yarg. 9.HD., 17.10.2002, E.5078, K.19638: www.kazanci.com.tr.

İsci normal haftalık iş suresini tamamlamasına rağmen hafta tatili gününde de çalışmaya maruz bırakılmaktadır⁸⁸. İSK. m. 46/f. 1'e göre işçilerin haftada asgari bir gün tatil yapmaları zorunlu olup, işçinin izni dahilinde bile hafta tatili gününde çalıştırılması cezai müeyyideyle engellenmek istenmiştir(Hafta Tatili Hakkında Kanun m. 10)

Bu açıdan bakıldığında hafta tatili hakkının kullanımını engelleyen sözleşme hükümleri geçerli olmayacaktır. İşverenin bu yöndeki talimatına işçi uymak zorunda değildir⁸⁹. Onayı alınmadan işçi hafta tatilinde çalışmaya zorlanamaz⁹⁰.

İsci hafta tatilinde çalışmaya zorlanamayacağı gibi, işverenin hafta tatilinde çalışılması yönündeki talebine olumsuz yanıt veren işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle tazminatsız olarak feshedilemez⁹¹. Ancak uygulamada işçilerin bu yasağa uymaksızın çalıştıkları ve çalıştırıldıkları görülmektedir.

Yargıtay, tatilden önceki günlerde yasa da öngörülen süreler kadar çalışan işçinin hafta tatilinde de çalıştırılması halinde bu çalışmanın fazla çalışma olarak kanaatindedir⁹².

Doktrinde⁹³ kanuna aykırı olarak yapılan bu çalışmanın fazla çalışma olduğu görüşü kabul edilmektedir. Bu durumda işçinin hafta tatilinden önceki çalışmalarının toplamı 45 saati buluyorsa, hafta tatili günü için, çalışmadan kanun gereği almaya hak kazandığı bir gündelik tutarındaki ücretine, hafta tatilinde çalışması nedeniyle fazla çalışma karşılığı yüzde elli zamlı ücret, yani 1,5gündelik daha eklenecek ve hafta tatilinde çalışan işçiye çalıştığı gün için toplam 2,5gündelik ücret verilecektir⁹⁴.

⁸⁸ Celik, s.301; Suzek, s.643.

⁸⁹ Narmanlıoğlu, s.530.

⁹⁰ Yarg.9 HD., 14.10.1996, E.7891, K.19840: Kılıçoğlu, M,İs Kanunu Serhi, Guncelleştirilmiş 2.Bası, Ankara 2002, s.845.

⁹¹ Demir, s.115.

⁹² Yarg. 9. HD., 23.05.1996, E.37690, K.11745, Gunay, s.2715.

⁹³ Ekonomi, s.286; Tuncomag, Kenan, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988,s.170; Sumer, s.140; aksi görüşte; Saymen'e göre''fasılasız işçi çalıştırmak gayri kanunidir. Bu itibarla bu tatilde yapılan mesai kanuna aykırı bir mesaidir ve bu sebeple munzam mesai ücretine değil hatta akdi olarak hiçbir ücrette hak bahsetmez. Ancak işverenden haksız iktisap kaidelerine göre emsal ücret talep olunabilir.''

⁹⁴ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.235; Celik, s.301.

Buna karşılık, iscinin haftalık çalışma süresi sözleşmelerle 45 saatin altında belirlenmişse, çalışmadan hak ettiği bir gündelik ücretine ek olarak, hafta tatili günündeki çalışmasının 45 saate kadar olan bölümü fazla sürelerle çalışma sayılarak %25, 45 saati aşan bölümü için ise %50 zamlı ücrette hak kazanacaktır⁹⁵.

Toplu iş sözleşmeleri ile hafta tatilinde çalışılacağı belirlenmesi durumunda toplam dört gündelik tutarına varan zamlı ücret verildiği görülebilmektedir⁹⁶. İşK. m. 41/IV uyarınca işçi hafta tatili gününde çalışması karşılığında zamlı ücret yerine, çalışmanın niteliğine göre hesaplanacak süre kadar serbest zaman kullanmayı talep edebilir⁹⁷.

Hafta tatili gününden önce yasal 45 saatlik çalışma süresi veya sözleşmelerle 45 saatin altında belirlenen haftalık çalışma süresi kadar bir çalışma yapılmadığı takdirde, hafta tatilinde çalışan işçiye, hafta tatili ücretine ek olarak, sözleşmeyle belirlenen normal çalışma süresi doluncaya kadar normal çalışma ücreti, aşan çalışmalar içinse fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışmaya uygun olarak zamlı ücret ödenir⁹⁸.

Yargıtay'a göre hafta tatilinde çalıştığının ispatı işçiye⁹⁹, hafta içinde bir gün hafta tatili izni verildiğinin ispatı ise işverene¹⁰⁰ düşmektedir.

İş Kanununun 63.maddesi 2.fıkrası uyarınca denkleştirme esasının uygulandığı durumlarda, hafta tatili günü çalışan işcinin çalışmasının fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılabilmesi için denkleştirme süresi içinde işcinin haftalık ortalama çalışma süresinin yasal ve sözleşmeyle belirlenen normal haftalık çalışma sürelerini aşmış olması gerekmektedir¹⁰¹. Postalar Halinde İsci Çalıştırılarak Yurutulen İşler Yönetmeliği gereğince Pazar günü vardiyasında çalıştırılan işçilere haftanın diğer bir gününde tatil yaptırılması zorunludur(m.11).

⁹⁵ Güven-Aydın, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2004, s.201.

⁹⁶ Celik, s.302.

⁹⁷ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.235.

⁹⁸ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s..235.

⁹⁹ Yarg.9.HD., 14.04.1997, E.1674, K.7413: Gunay, s.2706.

¹⁰⁰ Yarg.9.HD., 18.12.1996, E.14576, K.22643: Gunay, s.2709.

¹⁰¹ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.235 vd.

Diger bir ifadeyle Pazar gunleri calisan postada bulunan iscilere bir is haftasına denk gelecek sekilde haftanın baska gunlerinde nobetlese asgari en az yirmi dort saat hafta tatili verilmesi gerekmektedir¹⁰². Bu durumda iscinin Pazar gunu yaptigi calisma diger is gunlerinde yaptigi calısmalardan farklı degildir dolayısıyla Pazar gunu calıstığı gerekcesiyle iscilerin baska talepte bulunma hakları olamaz¹⁰³.

Iscilere yedi gunluk bir zaman dilimi icerisinde kesintisiz olarak verilecek en az yirmi dort saatlik hafta tatilinin baslangic ve bitis zamanı, gece yarısından baslayarak bunu izleyen gece yarısına (saat 00'dan 24.00'e) kadar gecen 24 saatlik suredir. Ancak, gece ve gündüz surekli faaliyet gosterilen ve postalar halinde isci calıstırılan isyerlerinde, isciye kesintisiz yirmi dort sat dinlenme saglanmıs olması kosuluyla hafta tatili gunu gece yarısından baska bir saatte baslatılabilir¹⁰⁴. Yargıtay da bir kararında, uc posta halinde calisma yaptırılan bir isyerinde, cumartesi gunu saat 24' de vardiyaya giren bir iscinin Pazar gunu 8'e kadar calısmasının Pazar Tatili sayılmayacagina ve bu sure icin zamlı ucret istenemeyecegine karar vermistir¹⁰⁵.

Buna karşılık hafta icinde bir gun hafta tatili kullanılmıs olsa bile, is sozlesmesi veya toplu is sozlesmeleriyle ayrıca Pazar gunu calısmalarının zamlı odenecegi taraflarca kararlaştırılabilir¹⁰⁶. Nitekim Yargıtay da, kendilerine hafta icinde bir gun tatil verilmiş olsa bile, toplu is sozlesmesinde "Pazar gunu calisan iscilere o gunun ucretinin %150 zamlı olarak odenecegi "karalaştırılmış ise, vardiya sistemi geregi Pazar gunu calisan iscilere "o güne ait ucretlerinin %150 zamlı odenmesi gerektiği" kanaatindedir¹⁰⁷.

¹⁰² Yarg.9 HD. 09.11.1989., E.6561, K.9664: Gunay,s.2721.

¹⁰³ Bu gunlerle ilgili olarak ozel bir duzenleme yapılmıssa bu takdirde yapılan sozlesme cercevesinde degerlendirme yapmak gerekecektir."toplu is sozlesmesinde hafta tatili gunlerinde Pazar gunu calisan isciler o gunun ucretinin %50 zamlı odenecegi kararlaştırılmıssa, vardiya sistemi geregi Pazar gunu calisan iscilere o güne ait ucretlerinin sozlesmede ongorulen oranda artırımı olarak odenmesi gerekir;hafta icine isciye bir gun izin verilmiş olması da bu esası degistirmez" Yarg.9.HD., 4.2.1986 E.11603, K.1149: YKD., C.12, Aralık 1986 , S.12, s.1785.

¹⁰⁴ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.234.

¹⁰⁵ Yarg.9 HD. 17.02.1975., E.27048, K.2465:ve bak. H.K Elbir'in incelemesi, IHU 1975,IsK.41(No:1).

¹⁰⁶ Celik, s.302.

¹⁰⁷ Yarg.9.HD. 13.02.1986., E.11819, K.1609: Gunay, s.2721.

Yargıtay kanuna aykırı şekilde yapılan hafta tatili çalışmalarının fazla çalışma olduğu yönünde görüş bildiriyorsa da hayatın olağan akışına aykırı olduğu gerekçesiyle hafta tatili çalışmalarına ilişkin zamlı ücretten hakkaniyet ölçüsünde indirim yapmaktadır¹⁰⁸.

4.Hafta Tatili Ücreti

İs Kanununun 46. maddesi 2.fıkrası gereği’’ çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. İş Kanunu m.49/f.1’e göre,’’işçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre düşen bir günlük ücretidir.’’

Hafta tatili ücreti işçinin temel(çıplak)ücretidir, bunun dışında kalan ek ödemeler hesaba katılmaz(İsK.m.50). Kanunda, tatil ücretinin belirlenmesinde, fazla çalışma ücretleri, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımların hesaba katılmayacağı belirtilmiştir(İsK.m.50). Hukumdaki bu sınırlayıcı düzenleme nedeniyle, sayılanların dışında kalan ücret ödemelerinin hesaba katılabileceği görüşü ileri sürülmektedir¹⁰⁹. Ancak uygulamada hukumde sayılan ücret ödemeleri dışında bir ek ücret bulmak, özellikle ’’sosyal yardımlar’’ ibaresi karşısında imkansızdır¹¹⁰. Yargıtay da tatil ücretinin çıplak ücret üzerinden hesap edilmesi gerektiğini kabul etmiştir¹¹¹.

İşyerinde işin bir haftadan uzun süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı nedenler çıkması halinde, İş Kanununun 24 ve 25. maddeleri III. bentlerinde öngörülen zorlayıcı nedenlerden dolayı çalışılmayan günler için işçilere, 40.maddeye göre bir haftaya kadar her gün için ödenen yarım ücret hafta tatilinde de ödenir(İsK.m.46/¶ Yüzde usulunun uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir(İsK.m.46/son.)).

¹⁰⁸ Bes Yıllık Süre İçinde Her Ay Üç Hafta Tatili Döneminde Çalışma Yapılmasının Hayatın Olağan Akışına Ters Olması’’ Yarg.9.HD. 5.2.2002, E.16843, K.2270:www.kazanci.com.tr; Yarg.9.HD. 28.5.1991 E. 1991/1227 K. 1991/8987:www.kazanci.com.tr; Yarg.9.HD.,15.09.1997, E.12589, K.15284: Gunay, s.2703. Yarg.9.HD. 25.03.1998., E.3270, K.5907: Gunay, s.2703; Yarg.9.HD. 11.06.1998., E.8434, K.10295, Gunay, s.2702.

¹⁰⁹ Narmanlıoğlu, s.535.

¹¹⁰ Çelik, s.305.

¹¹¹ Yarg.9.HD.1.4.1985., E.810, K.3317:www.kazanci.com.tr

Parca basına, akort, goturu veya yuzde usulu ile calısan iscilerin tatil gunu ucreti, odeme doneminde kazandığı ucretin aynı sure icinde calıstığı gunlere bolunmesi suretiyle hesaplanır(IsK.m.49/II)¹¹². Eger isci saat ucreti ile calısıyorsa tatil gunu ucreti saat ucretinin yedi bucek katıdır(IsK.m.49/III). Buna karsılık isci hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak odenen aylık ucretli iscilere ayrıca hafta tatili ucreti odenmez(IsK.m.49/son)¹¹³. Maktu aylıklı iscilerle, ay hesabı ile ucret alan iscilerin durumları farklıdır¹¹⁴.

Saat, gundelik, parca basına veya goturu olarak calısan iscilerin ucretleri tarafların anlasmasıyla ayda bir toplu olarak odenebilir. Bu durumda ucret aylık olarak odendiği halde ucretin belirlenmesi iscinin yaptığı calısmaya gore belirlenmektedir¹¹⁵. Maktu aylığın ozelligi, iscinin izinli olduğu ve ise gidemediği donemlerde dahi hicbir kesintiye ugramadan ucretini alabilmesidir. Maktu aylıkla calısan iscilerin gunluk ucretleri aylıklarının otuza bolunmesiyle bulunur¹¹⁶.

Maktu aylıklı isciler eger hafta tatilinde calısmıslarsa kendilerine iscinin bir gundeligi tutarında odeme yapılması gerekir. Gundelik ise maktu aylığın 26'ya bolunmesiyle bulunur¹¹⁷.

Sigortalı isci, is kazasına ugraması veya hastalanması nedeniyle calısmayıp gecici is goremezlik odeneği almakta ise(SSK.m.16,37),Is Kanununun 48. maddesine gore gecici is goremezlik suresine rastlayan hafta tatili ucretleri de, odemeyi yapan Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından gecici is goremezlik olcusu uzerinden odenir. Ancak isci maktu aylık almaktaysa, calıılmayan gunlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından odenen gecici is goremezlik odeneği bu iscinin maktu aylık ucretinden mahsup edilir¹¹⁸.

¹¹² Yarg.9.HD., 9.11.1987., E.9548, K .9965: Is Ve Hukuk, S.187, Mart-Nisan 1988, s.30.

¹¹³ Yarg.9.HD., 7.04.1972., E.8175 , K.9416: Is Ve Hukuk, S.83, Aralık 1972, s.28-29.

¹¹⁴ Narmanlıoğlu, s.537.

¹¹⁵ Celik, s.307.

¹¹⁶ Celik, s.308; Narmanlıoğlu, s.538.

¹¹⁷ Tuncomag, Esas.,s.171.

¹¹⁸ Celik, s.309, Ekonomi, s.329; Akbıyık, Aylık Ucretli Iscilerin Hafta Ve Genel Tatil Ucretleri ve Is K.45.Maddesi, IsvD, Ocak 1968, s.25-27.

Sureksiz islerde çalışanlar açısından bakıldığında; tatilden önceki iş sürelerine uygun olarak aynı işverene ait veya birden fazla işyerinde yahut ayrı işverenlere ait işyerlerinde çalışan bu işçilerin hafta tatili ücreti alabilecekleri kabul edilirse, bu işçilerin taleplerini kime yönelteceği hususunda kanunda bir düzenleme yapılmamıştır. Bu soruna hakimın takdir hakkını kullanarak çözüm bulması gerektiği görüşü ileri sürülmektedir¹¹⁹. Bununla birlikte Yargıtay bir kararında, "hangi işveren yada kurum işçiye fazla mesai yaptırmış ve hafta tatilinde çalıştırmışsa bu tür isteklerin o işverene yöneltilmesi gerekmektedir" diyerek hafta tatili ücreti talebinin hangi işveren yanında çalışılmışsa ona yöneltilmesi gerektiğini belirtmiştir¹²⁰.

IV. Deniz İş Kanunu Açısından Hafta Tatili

Deniz İş Kanunu madde 41'e göre; "Liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde gemi adamının haftada altı günden fazla çalıştırılması yasaktır. Bunlardan hafta tatili günü çalıştırılanlara, haftanın diğer gününde izin verilir." Kanun bu madde ile limanlarda ve şehir hatları gemilerinde çalışmakta olan gemi adamlarının hafta tatilini düzenlemiştir. Bu şekilde çalışan gemi adamlarının çalışma halleri kara ile bağlantılıdır bu nedenle kanun kara işyerlerinde çalışan işçilerin hafta tatillerine benzer bir hüküm getirmiştir¹²¹.

Mevcut düzenleme gereği gemi adamlarının haftada altı günden fazla çalıştırılmaları yasaktır. Gemi adamlarının haftanın bir günü tatil yapmaları öngörülmüştür. Çalışmanın devamlılığı için gemi adamlarının hafta tatili günü, yani Pazar günü çalıştırılmaları söz konusu ise, bunlar tıpkı kara işyerlerinde vardiyalı olarak çalışan işçiler gibi haftanın diğer bir gününde tatil hakkını kullanarak o gün çalışmaya ara vereceklerdir¹²². Böylelikle gemilerde çalışan gemiadamları hafta tatili günü olan Pazar günü çalışacaklar, ancak kanunda da ifade edildiği gibi nobetlese olarak haftanın diğer bir günü kısmı kısmı hafta tatili haklarından yararlanacaklardır¹²³.

¹¹⁹ Narmanlıoğlu, s.534.

¹²⁰ Yarg.9.HD. 5.11.1998,E.13240, K.1561: Gunay, s.2711.

¹²¹ Özbek, Oğuz, s.381.

¹²² Özbek, s.381; Yarg.9.HD., 6.04.1989, E.2856, K.3224: Gunay, s.2721.

¹²³ Özbek, s.382.

Madde de gecen “izin “ifadesi yanıltıcı bir ifadedir Cunku soz konusu dinlenme hakkı bir izin degildir. Hafta tatili gunu olan Pazar gunune calıstırılan gemi adamına ayrıca bir izin verilmemekte, Pazar gunu calısması karsılığı hem zamlı hafta tatili ücreti hem de ayrıca bir baska gun hafta tatili verilmemekte sadece hafta tatilini haftanın baska bir gununde kullanma hakkı tanınmaktadır¹²⁴.

Deniz Is Kanunu 41. maddesi liman ve sehir hattı gemilerinde vardiyalı olarak haftanın butun gunlerinde calısilmasını ve bu duzen icerisinde hafta tatilinin uygulanmasını duzenlemektedir.

Deniz Is Kanunu 42.maddesine gore;”Bu kanunun uygulandığı gemilerde haftanın tatilden onceki gunlerinde surekli olarak calısmıs bulunan gemi adamlarına calısilmayan hafta tatili gunu icin isveren veya isveren vekili tarafından bir is karsılığı olmaksızın ve ücret ödeme sekillerine bakılmaksızın bir gundelik tutarında ücret ödenir.

Evlenmelerde uc güne, ana babanın, karı kocanın kardes ve cocukların olumunde iki güne kadar verilmesi gereken izin sureleriyle bir haftalık süre icerisinde kalmak üzere isveren tarafından verilen diger izinler ve hekim raporlarıyla verilen dinlenme ve hastalık izinleri, fiilen calısilmış gunler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan gemide ki calısmaların haftanın bir veya birkac gununde isveren veya isveren vekili tarafından tatil edilmesi halinde, haftanın calısilmayan gunleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak icin calısilması gereken altı gunun hesabında göz onunde tutulur.

Gemide isin bir haftadan fazla süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, bu sureye rastlayan hafta tatili ücreti, yarım günlük tutarında ödenir.

¹²⁴ Ozbek, s.382.

Kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarına işveren veya işveren vekili tarafından geminin seferde bulunduğu muddete rastlayan hafta tatili günleri için yukarıdaki şartlar aranmaksızın ve bir iş karşılığı olmaksızın, ayrıca bir gündelik tutarında hafta tatili ücreti ödenir.”

Liman ve şehir hatları gemilerinde çalışan ve limanda demirlemiş olan kısa, yakın, uzak yol gemilerinde çalışan gemi adamlarının hafta tatili ücretleri haftanın tatilden önceki günlerinde sürekli çalışılmış ve çalışılmıyş gibi sayılan günler kapsamında bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücret tutarında ödenir. Kara işyerlerinde çalışan işçilerin aldığı gibi ekstra bir ücret söz konusu değildir. Dolayısıyla gemi adamına ücret ödeme şekli göz önüne alınmaksızın bir hafta içinde 7 günlük tutarında ücret ödenecektir¹²⁵. İstisnai olarak hafta tatili gününde çalıştırılan gemi adamına fazla çalışma ücreti ile birlikte bir günlük ücreti ödenir¹²⁶.

Kısa, yakın, uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarına ayrıca geminin seferde bulunduğu süreye rastlayan hafta tatili günleri için de, gemi adamının dışarı çıkamaması ve gemide mahsur kalması nedeniyle normal hafta tatili ücretine ek olarak ücret ödeme şekline bakılmaksızın ayrıca bir günlük ücret ödenir. Yani gemi adamına bu durumda o hafta içerisinde 8 günlük ücret ödenecektir. Gemi adamı hafta tatili günü çalıştırılırsa ayrıca fazla çalışma karşılığı zamlı ücrette hak kazanacaktır¹²⁷.

Gemilerde genellikle ücret maktu aylık şekilde ödenmektedir. Gemi adamının seferde olduğu 30 günlük bir dönem için 34 gün ücret alması söz konudur. Ay içerisinde ayrıca genel tatil günleri için alacağı günlük ücretlerle bu miktar artacaktır. Kısa, yakın, uzak yol seferindeki gemi adamları için maddede yer alan diğer şartlar aranmaz. Gemi adamının gemide sefer için hazır bulunması yeterlidir¹²⁸.

¹²⁵ Özbek, s.384.

¹²⁶ Özbek, s.384.

¹²⁷ Özbek, s.384.

¹²⁸ Özbek, s.385.

Bu hukum doktrinde iki acıdan yorumlanmaktadır. Baskın olan bir goruse gore; gemi adamının hafta tatili ucretin hak kazanabilmesi icin alti gun calismis olmasının gerekmedigi, ikinci goruse gore ise; geminin seferde olması durumunda hafta tatilinden önceki donemde çalışmasının gerekmedigi ayrıca aylık ucrete ek olarak hafta tatili ucreti odenmesigerektigi one surulmektedir¹²⁹.

Yargıtay bir kararında; ” bir is karsılığı olmaksızın hafta tatili gunune ait ucret oğnmesinde, seferde olmayan gemid e çalışan gemi adamları icin maddenin önceki fıkrasında aranan kosulların, geminin seferde bulunduğu sırada çalışan gemi adamları icin” aranmayacağını isabetli olarak vurgulamıştır¹³⁰.

V. Basın Is Kanunu Acısından Hafta Tatili

1952 Tarihli Basın Is Kanunu’na gore; alti gunluk çalışmanın karsılığında gazeteciye bir gunluk ucretli hafta tatili izni verilmesi zorunludur. Gazeteci surekli gece çalışması yapmak suretiyle çalışıyorsa, hafta tatili izni iki gundur(BasınIsK.m.19/I).Surekli gece çalışan gazeteci bes gun çalışarak iki gun tatile hak kazanır¹³¹. Hafta tatili gunduz çalışanlar açısından da toplu sozlesmelerle iki güne çıkarılabilir¹³². Hafta Tatili 2429 Sayılı Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller Hakkında Kanunu’na gore Pazar gunudur(m.3/A). Ancak 394 Sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanunu’na gore Pazar gunu calılan isyerlerinde hafta ici bir gun 24 saatten az olmamak uzere hafta tatili hakkı kullandırılır(m.6). Hafta tatilinde çalışma fazla çalışma sayılır. Hafta tatilinin Pazar gunu verilmesi zorunlu degildir. Haftanın bir baska gunu de hafta tatili verilebilir. Dolayısıyla Pazar gununden baska bir gun hafta tatili yapma gazeteci Pazar gunu çalışmıssa fazla çalışma yapmış sayılmaz(Basın IsK. Ek.m.1/III). Pazartesi çıkarılan bir gazetenin Pazar gunden hazırlanması geregi gazeteciler Pazar gunu çalışmak durumunda olduğu icin hafta tatili iznini bir baska gunde kullanabilir¹³³.

¹²⁹ Narmanlıoğlu, s.521 dp.

¹³⁰ Yarg.9.HD., 30.06.1987, E.6106, K.6523: Is Ve Hukuk ,S. 187., Mart-Nisan 1986, s.34 33.

¹³¹ Tuncay, Aziz Can, Hukuki Yonden Basında Isveren Iliskileri, Istanbul 1989, s.68.

¹³² Sakar, Mujdat, Basın Is Hukuku Gazetecilerin Çalışma Iliskileri, Beta Yayınları, Istanbul 2002, s.86.

¹³³ Tuncay, s.68; Sakar, Basın, s.86.

Gazetelerin her gun yayınlanması gerekmekte olduğundan gazetecilerin hafta tatillerine ilişkin düzenlemeleri genel kurallardan farklılık arz eder. UCO'nce 1957 yılında kabul edilen 106 sayılı Ticaret Ve Buro İşyerlerinde Hafta Tatili Sözleşmesi ile basın işletmeleri açısından özerk bir durum yaratılarak, devlete bu işletmeleri sözleşmede getirilen düzenlemeler kapsamında çıkarabilme yetkisi verilmiştir. Hafta tatili yapmadan aralıksız olarak çalışan gazetecinin yedinci gün çalışması fazla çalışma sayılır ve gazeteci o gün için 2,5 yevmiye ücretine hak kazanır(Basın İşK.m.1).

2.ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

I.İs Kanunu Açısından Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller

1.Genel Olarak Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Ülkelerin ortak duygularla birlikte kutladıkları işyerlerinin bu nedenlerle tatil edildiği ulusal bayram ve genel tatilleri bulunmaktadır. Bu gibi günlerde yapılacak törenlere ve kutlamalara herkesin katılması ve bu gibi özel günlerin amacına uygun olarak herkesce doyusuya yasanabilmesi için tatil imkanı sunulması önemlidir. Bu amaçla kanun koyucu ulusal bayram ve genel tatil günlerini açıkça belirtmiş ve bu günlerde işçilere tatil yapma imkanı sağlamıştır¹³⁴. Ülkemizde ulusal bayram ve tatil günleri 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun¹³⁵ ile açıkça sayılmıştır. Anılan Kanununun 1.maddesine göre; Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü ulusal bayramdır. Bu bayram 28 Ekim günü saat 13.00'de başlar ve 29 Ekim günü devam eder. Bunu dışında ülkemiz açısından ulusal bayram günü bulunmamaktadır.

Kanununun 2. maddesinde ise genel tatil günleri sayılmıştır. Bu hükme göre;

a) Resmi bayram günleri şunlardır:

- . 23 Nisan Ulusal Egemenlik Ve Çocuk Bayramı
- . 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Ve Gençlik Ve Spor Bayramı
- . 30 Ağustos Zafer Bayramı

¹³⁴ Güven-Aydın, s.201.

¹³⁵ 2429 Sayılı Kanun (19.03.1981 Tarih RG No:17284) ve bunu değiştiren 2818 Sayılı Kanun(20.04.1983 RG No:18024)

b) Dini bayram gunleri sunlardır:

. Ramazan bayramı Arefe gunu saat 13.00'ten itibaren 3,5 gundur.

. Kurban Bayramı; Arefe gunu saat 13.00'ten itibaren 4,5 gundur.

c) 1 Ocak gunu yılbası tatilidir.

UBGTK.m.2/II'ye gore ulusal bayram ve genel tatil gunleri cuma gunu aksamı sona erdiginde bunu izleyen cumartesi gununun tamamı tatil yapılır¹³⁶.

2.Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gunlerinde Calıma Duzeni

UBGTK m.2 D bendine gore ulusal, resmi ve dini bayram gunleri ile yılbası gunu resmi daire ve özel kuruluslar tatil edilir. Nitelikleri itibariyle surekli gorev yapması gereken kuruluslar özel yasalardaki hukumler uyarınca acık tutulur. 29 Ekim gunu özel isyerlerinin de kapanması zorunludur. Kanunda yer alan ‘‘Ozel Isyerleri’’ ifadesinden, özel sektore ait isyerleri degil özel hukuk hukumlerine ve Is Kanununa tabi isyerlerini anlamak gerekir. Bu nedenle kamu sektorune dahil olmakla birlikte kamu tarafından özel hukuk hukumlerine gore isletilmekte olan kamu iktisadi tesebbuslerine ait isyerleri özel isyerleri olarak genel tatil gunlerinde faaliyette bulunabilirler¹³⁷.

Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller Hakkında Kanununda 29 Ekim gunu özel isyerlerinin de kapanması zorunlu tutulmuş olmasına ragmen aynı kanunun 2. maddesi uyarınca niteligi bakımından surekliliginde zorunluluk bulunan islerde özel kanunlarda boyle bir hukum varsa 29 Ekim gunu iscilerin calıştırılmaları mümkündür¹³⁸. Hatta özel kanununda boyle bir hukum bulunmayan bir kurulus dahi niteligi yonunden sureklilik gosteren bir is yapmaktaysa 29 Ekim gununde calıştırılabilirdir¹³⁹.

¹³⁶ Yargıtay, bu maddenin konulus amacının, kanunun yayınlandığı tarihte cumartesi gunleri saat 13'e kadar calıma yapılması olduğu, madde ile bu sure de tatil gunun kapsamı icine alınmış olduğu gerekcesiyle, cumartesi gununun genel tatil gunu olarak kabulunun mümkün olmadığı; bugununde normal cumartesi gunu olarak degerlendirilmesi gerektiğine hukmetmistir.(Yarg.9.HD., 23.10.2003, E. 17723 K.17653: Legal IHSGHD, S.3,2004,s.1062–1063.

¹³⁷ Ekonomi, Munir, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gunlerinde Calıma, IHD, C1,S.2, Subat 1969 ,s.74. Ekonomi, s.325-326; Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.236.

¹³⁸ Ekonomi, Bayram ve Tatil s.79; Ekonomi, s.326; Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.236; Celik, s.305.

¹³⁹ TuncomagIs Hukukunun Esasları , s.172.

2429 Sayılı Kanunun 1. maddesi gereğince ulusal bayram 28 Ekim günü saat 13'ten başlar ve 29 Ekim günü devam eder. Ancak Kanunun 2. Maddesinde 29 Ekim günü işyerlerinin kapatılması zorunlu tutulmuş olduğundan 28 Ekim günü çalışma yasası kapsamında değildir.

Yargıtay bir kararında; 2429 Sayılı Kanunla 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapatılması zorunluluğunun getirilmiş olmasıyla birlikte, bu zorunluluğa uymayanlar hakkında herhangi bir cezai yaptırım öngörülmemiş olması nedeniyle ,”kanunsuz suç ve ceza olmaz ‘ilkesinden hareketle sanığın beraatına karar verilmesine hükmetmiştir¹⁴⁰ .

İs Kanununun 44. maddesine göre;”Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilir. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.”

İsK.m.44'e göre; genel tatil günlerinde temel olan işçilerin çalışmamasıdır¹⁴¹ . Ekonomi'ye göre;” Esas olan Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerinde çalışılacağı sözleşmelerde gösterilmesidir; buna karşılık çalışılmayacağı sözleşmelerle tayin edilme şartına bağlı olmayıp, asıldır”¹⁴² . Hükme göre işçilerin genel tatil günlerinde çalışmamasının iki istisnası bulunmaktadır.

Bunlardan ilki; ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçilerin çalıştırılabileceğinin toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilmesidir. Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışılacağı toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırıldığında söz konusu günlerde işçiler çalışmak zorundadır. Aksi halde bazı yaptırımlarla karşı karşıya kalabilirler¹⁴³ .

¹⁴⁰ Yarg 2 CD., 17.09.1985, E.6678, K.6909 :www.kazanci.com.tr.

¹⁴¹ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.237; Güven Aydın, s.202; Suzek, s.647.

¹⁴² Ekonomi, Bayram ve Tatil, s.77.

¹⁴³ Ekonomi, Bayram ve Tatil, s.77

Nitekim Yargıtay da bir kararında ‘‘Her ne kadar anılan Kurban Bayramının 2. ve muteakip gunleri tatil ise de TIS ’nin 14/a maddesine gore bugunlerde de calıslması ongoruldugunden davacının mazeretiz ust uste 3 gun devamsızlıkta bulunması isverene hizmet akdini haklı olarak feshetme yetkisi verir ‘‘¹⁴⁴.

Yine diger bir kararında Yargıtay toplu is sozlesmesinde ulusal bayram ve dini bayram gunlerinin ‘‘birinci gunu dısında isverence 48 saat onceden duyurulmak sartıyla isyerinde calısla yapılacağı’’kararlaştırılmış olması ve isverence de ‘‘boyle bir duyuruda bulunulmuş olmasına ragmen’’ iscinin dini bayramın diger gunlerinde ‘‘ardı ardına iki gun ise gelmemesi’’ haklı sebeple fesih hakkını (IsK.m.25/II) dogurdugundan, isveren tarafından yapılan tazminatsız fesih kanuna uygun bulmustur¹⁴⁵.

Toplu is sozlesmelerine kesin bir sekilde ulusal bayram ve genel tatil gunlerinde calıslacağı yonunde bir hukum konulması isveren acısından da bazı guclukler dogurabilir. Sozlesmede hukum bulunduğu halde isveren bugunlerde calıslmaması yonunde bir karar alırsa, isciler TIS gereği calıslmak istediklerinde isverenin isi kabulde temerrude dusmesi soz konusu olur ve bu durumda isciler BK.m.325 uyarınca bir is yapmaksızın o gunun ucretini talep etmeye hak kazanırlar¹⁴⁶.

İkinci durum ise; toplu is sozlesmeleri veya is sozlesmelerinde bu yonde bir hukum bulunmaması durumunda iscilerin calıstırılabilmeleri icin IsK.m.44 uyarınca iscilerin onayının alınmasının zorunlu olmasıdır.

Boylece is sozlesmesi veya toplu is sozlesmesinde iscilerin ulusal bayram veya genel tatil gunlerinde calıstırılacaklarına dair bir hukum yoksa isciler tatil gunlerinde calısmaya zorlanamayacaklardır.

¹⁴⁴ Yarg.9.HD., 4.12.1995, E.20094, K.34946:www.kazanci.cm.tr.

¹⁴⁵ Yarg.9.HD. 31.1.1992., E.12798, K.815:www.kazanci.com.tr.

¹⁴⁶ Ekonomi, Bayram ve Tatil, s.77

Buna uygun olarak da belirtilen gunlerde ise gelemeyen iscinin is sozlesmesi derhal fesih yoluyla (IsK.m.25/II) sona erdirilemeyecektir¹⁴⁷.

Ulusal bayram ve genel tatil gunlerinde isyerinde calisma mecburiyeti bulunmamakla birlikte; 29 Ekim gunu dısında, iscinin bu gunlerde isyerinde calısacagina iliskin sozlesmeye hukum konulması gecerdur¹⁴⁸. Yargıtay da bir kararında, bireysel is sozlesmesinde yer alan bu konudaki bir hukmun, isyerinde mevcut bir toplu is sozlesmesinin bulunması halinde ayrıca toplu is sozlesmesinde de yer alması gerektiği, aksi halde, bireysel is sozlesmesindeki hukmun gecersiz sayılmasını hukme baglamıştır¹⁴⁹.

3.Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gunu Ucreti

Is Kanunu m.47/I'e gore, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil gunu olarak kabul edilen gunlerde isciler calısmazlarsa bir is karsılığı olmaksızın o gunun ucretleri tam olarak, tatil yapmadan calıssırlarsa ayrıca calısılan her gun icin bir gunluk ucretleri tam olarak odendir. Kanunun boyle bir duzenleme yapmasındaki amac, bahsedilen gunlerde iscilerin ucretlerinden mahrum kalmaksızın sosyal ve dini gorevlerini yerine getirerek dinlenmelerinin saglanmasıdır¹⁵⁰.

Iscinin tatil gunlerinde ucrete hak kazanması calısıp calısmamasına baglı degildir. Hukuken tatil ucreti, iscinin calısmaksızın sadece tatil nedeniyle kanundan dogan ucretidir. Iscinin calıssarak hak kazandığı ikinci ucret, tatil ucreti kapsamında degildir, iscinin calısmasının karsılıđıdır¹⁵¹. Isci bayram ve tatil gunlerinde calıstırıldığı takdirde calıstığı gunun ucreti bir kat fazla odendir. Dolayısıyla isci iki gundelik ucrete hak kazanmaktadır¹⁵².

¹⁴⁷ Celik, s.304; Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.237; Suzek, s.647; Centel, s.254; Guven-Aydın, s.203; Demir, Fevzi, Sorularla Is Hukuku, I.Cilt, I.Baskı, Turkiye Barolar Birliği Yayınları, Istanbul 2006, s.21.

¹⁴⁸ Centel, s.254.

¹⁴⁹ Yarg.9.HD., 26.2.1986 T,380/2216: YKD., Subat 1987,s.235.

¹⁵⁰ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.237.

¹⁵¹ Narmanlıoğlu, s.728-729.

¹⁵² Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.237.

Ulusal bayram ve genel tatil gunlerinde calisan isciye calismamasina ragmen hak kazandigi tatil ucreti ve calistigi icin alacagi ucretin %50 zamlı hali yani 2,5 gundelik ucret odenmesi soz konusu degildir¹⁵³.

Ulusal bayram ve genel tatil calismaları icin odenmesi gereken miktar hafta tatili calisma ucretinden farklı olarak gundelik ucretin 1,5 katı degil, 1 misli hesap edilmesi gerekir¹⁵⁴. Ulusal bayram ve genel tatil gunlerinde calisma fazla calisma sayılmaz ancak bu gunlerde yasal calisma suresini asan calisma yapılması durumunda fazla calisma ucretine hak kazanılır¹⁵⁵.

Is Kanunu m.49/f.1'e gore; ulusal bayram ve genel tatil gunu ucreti iscinin calistigi gunlere gore bir gune dusen ucretidir. Gundelik ucretle calisan bir iscinin tatil gunu ucreti bir gundelik ucretidir.

Parca basına, akort veya goturu ucret ile calisan iscilerin ulusal bayram ve genel tatil gunu ucretleri, iscinin odeme doneminde kazandigi ucretin aynı sure icinde calistigi gunlere bolunmesi suretiyle hesaplanır(II).

Saat ucreti ile calisma halinde, ulusal bayram ve genel tatil gunu ucreti saat ucretinin yedi buçuk katıdır(III).

Aynı maddenin son fıkrasına gore, hasta, izinli veya mazeretli olduğu hallerde dahi aylığını tam olarak odenen, yani, maktu aylıklı ucretle calisan iscilere tatil gunleri ucretleri aylık ucretlerine dahil olduğu icin ayrıca ulusal bayram ve genel tatil gunleri ucretleri odenmez. Ancak maktu aylıklı calisan isciler ulusal bayram ve genel tatil gunlerinde calımsırlarsa, ayrıca calıstıkları her gun icin bir gundelik tutarında ucrete hak kazanırlar(son). Maktu aylıklı iscinin bir gundelik ucreti iscinin aylığının otuza bolunmesi suretiyle bulunur.

¹⁵³ Akyigit, Ercan, Is Kanunu Serhi, Ankara 2001, s.1278.

¹⁵⁴ Yarg.9.HD., 13.02.1980, E.636, K.1086: Gunay, s.2746.

¹⁵⁵ Tuncomag-Centel, s.163.

Yuzde usulunun uygulandığı isyerlerinde iscilerin ulusal bayram ve genel tatil gunleri ucretleri isveren tarafından isciye odendir(IsK.m.47/II).

Iscilere gecici is goremezlik odeneği verilmesi gereken zamanlarda gecici is goremezlik suresine rastlayan ulusal bayram ve genel tatil gunlerinde odeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından gecici is goremezlik olcusu uzerinden odendir(IsK.m.48/I).

Ulusal bayram ve genel tatil gunleri ucreti her tatil gunu icin bir gunluk cıplak ucrettir¹⁵⁶. Dolayısıyla fazla calısma karsılığı olarak alınan ucretler, primler, ek is olarak alınan hazırlama, tamamlama, temizleme islerinden alınan ucretler, sosyal yardımlar ulusal bayram ve genel tatil gunu ucretlerinin tespitinde hesaba katılmaz(IsK.m.50).

Aylık ucretle calısan iscilerin ulusal bayram ve genel tatil gunleri ucretlerinin aylık ucretlerine dahiloldugu yonundeki is sozlesmesi hukumleri gecerlidir¹⁵⁷. Ulusal bayram ve genel tatil gununun greve rastlaması durumunda isci o gunler ucretini bu hakkın sadece calısan iscilere tanınması nedeniyle isteyemez¹⁵⁸.

Ulusal bayram ve genel tatillere iliskin kanuni duzenlemeler nispi emredici niteliktedir. Sozlesmelerle isci lehine hukumler getirilebilir, isci lehine kazanılmıs haklar saklıdır(IsK.m.45). Dolayısıyla toplu is sozlesmesi veya is sozlesmesine konulacak hukumlerle iscilerin ulusal bayram ve genel tatil gunlerinde calısması halinde iki gundelik ucrete degil de uc gundelik ucrete hak kazanacağı kararlaştırılabilir¹⁵⁹

¹⁵⁶ Yarg.9.HD. 01.04.1985., E.810, K.3317:www.kazanci.com.tr; Yarg.9.HD. 30.11.1998, E.15053 K..16953:Gunay, s.2738.

¹⁵⁷ Yarg. 9 HD. 30.04.1973, E.24456, K.14208: Isveren Dergisi, C12,S.6,s.15–16.

¹⁵⁸ TuncomagIs Hukukunun Esasları , s.173

¹⁵⁹ Yarg.9.HD. 17.1.2002., E.20311,K.299:Ulusal bayram ve genel tatil gunlerinde calısmak isciye odenecek ucretin hesabı (Karar Incelemesi) Tekstil Isveren Dergisi, Temmuz 2002:www.tekstilisveren.org.tr.

a.Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gununun Hafta Tatiline Rastlaması

İs Kanununda ulusal bayram ve genel tatil gunlerinden birinin hafta tatili gunune rastlaması halinde isciye çalışmadığı bu gun icin her iki tatil ayrı ayrı dusunulerek iki tatil gunu ucretinin mi yoksa bunların aynı güne denk gelmesi nedeniyle bir gunluk tatil ucretinin mi odenecegi hususunda acık bir hukum bulunmamaktadır.

Kanunda bu konuda acık bir hukum bulunmamasına ragmen sorunun cozumu kanunun ulusal bayram ve genel tatiller, hafta tatiline iliskin duzenlemelerindeki amacta saklıdır. Kanun koyucu tatil olarak kabul edilen bugunlerde, çalışanların sosyal ve dini gorevlerini aileleriyle birlikte yerine getirerek herhangi bir ucret kaybına ugramaksızın dinlenmelerini saglamaktadır¹⁶⁰. Amac, iscinin bugunlere denk dusen ucretini isci çalışmasa da odemek ve tatil gunlerinde zorla çalışılmasını engellemektir¹⁶¹. Isciye o gunun ucreti odendigine gore, ayrıca bir ucret odenmesinin mantığı ve dayanağı yoktur¹⁶².

Elbir'e gore; bu konuda bir cozum ararken is Kanununun 'ucret' kavramına yukledigi anlamdan hareket etmek gerekecektir. Hizmet akdi iki tarafa borc yukleyen bir sozlesmedir. Isci isi gorme borcunu yerine getirirken isveren de buna karsılık ucret odeyecektir. Is yerine getirilmedikce isveren ucret odeme borcu dogmayacaktır. Is Kanununda ucretin bir is karsılığı olduguna acıkca yer verilmistir(§ K.m.32). Is Hukukunun isci acısından ongordugu bir takım hassasiyetler ve isciye en uygun imkanları sunma gayesi icinde olması nedeniyle bazı durumlarda ucretin kapsamı genisletilmistir. Iste isciye çalışmadan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil gunleri ve yıllık izinlerde yapılan odemeler 'sosyal ucret' denilen istisnai kapsama girmektedir¹⁶³.

¹⁶⁰ Elbir, Halid Kemal, Hafta tatili ve Çalışılmayan Cumartesi Gununun Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Gunu Ile Catısması, IHD, Subat 1969, s.171; Mollamahmutoglu, s.729.

¹⁶¹ Elbir, Hafta Tatili, s.171.

¹⁶² Centel, Tankut, Is Hukukunda Ucret, Istanbul 1998,s.223-224.

¹⁶³ Elbir, Hafta Tatili, s.172.

Kanunda hafta tatili gunu ile ulusal bayram ve genel tatil gununun catismasi halinde her biri icin ayrı ayrı mı ücret ödenecegi hususunda bir aciklik olmadigina gore, hizmet olmadan ödenen ücretler konusunda yukarıda belirtilen nedenlerle yorum yaparak iscinin sadece bir gundelik ücrette hak kazanacağı sonucuna varmak gerekir¹⁶⁴. Is Kanununda yer alan acik bir hukum sadece yıllık ücretli izin suresi ile hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil gunlerinde iki tatil ücretine hak kazanılacağını belirterek bu gorusu desteklemektedir¹⁶⁵. Doktrinde de ulusal bayram ve genel tatil gununun hafta tatilinde rastlaması durumunda isciye iki gunluk degil bir gunluk ücret ödenecegi yonundeki gorus benimsenmiştir¹⁶⁶.

b. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gununun Calıslmayan Cumartesi Gunune Rastlaması

Cumartesi gunu tatil edilerek calıslmayan ve bu surenin haftanın calıslan diger gunlerine bolunerek haftalık calıslmanın yapıldığı isyerlerinde, ulusal bayram veya bir genel tatil gunu calıslmayan cumartesi gunune rastlaması halinde isciye bu gun icin ayrıca bir tatil ücreti ödenip ödenmeyecegi hususunda da kanunda bir aciklik yoktur.

Ogretide ve yargı kararlarında da kabul edildiği üzere ulusal bayram ve genel tatil gununun calıslmayan cumartesi gunune rastlaması halinde de isciye sadece tatil ücreti ödenir ayrıca ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödenmez¹⁶⁷. Cunku cumartesi gunu calıslmayarak tatil yapan isci esasen cumartesi gunu calıslmasının haftanın diger is gunlerinde yapmasının karşılığında tatil imkanı bulmakta dolayısıyla bu calıslmasının karşılığını almaktadır. Isci ulusal bayram ve genel tatil gunune rastlayan cumartesi gunu icin tatil ücretini de aldığından herhangi bir ücret kaybı soz konusu olmamaktadır, bu nedenle ayrıca bir gundelige hak kazanmamaktadır¹⁶⁸.

¹⁶⁴ Elbir, Hafta Tatili, s.173.

¹⁶⁵ Elbir, Hafta Tatili, s..173.

¹⁶⁶ Ekonomi, s.328; Celik, s.303; Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.237; Guven-Aydın, s.203; Turan, Kamil,Ferdi Is Hukuku, Ankara 1993, s.216; Aynı yonde; Yarg.9.HD., 18.02.1970 E.10027, K.11680 : Turkiye Kimya Sanayi Isverenleri Sendikası Bulteni, Nisan 1970, s.2.

¹⁶⁷ Elbir, Hafta Tatili, s.174-175; Ekonomi, s.329; Celik, s.304; Tuncomag-Centel, s.169; Centel, s.256; Mollamahmutoglu, s.730; Suzek, s.647.

¹⁶⁸ Suzek, s.647.

Cumartesi gununun ulusal bayram ve genel tatil gunune rastlaması tamamen bir takvim rastlantısıdır¹⁶⁹. Ulusal bayram ve genel tatil gunlerine rastlayamartesi gunu iscinin çalışması halinde, tatil ücreti yanında çalışması karşılığı bir gundelik ücret daha ödenmesi, bu ücretin de isci haftanın 5 iş gününde normal haftalık çalışma süresini doldurduğu için fazla çalışma nedeniyle %50 zamlı ödenmesi dolayısıyla isciye toplam iki buçuk gundelik ödenmesi gerekmektedir¹⁷⁰.

II.Deniz İş Kanunu Acısından Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Deniz İş Kanunu m.43'' Bu kanunun 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 ücret tutarında tatil ücreti, ücret ödeme şekline bakılmaksızın ayrıca ödenir.'' Deniz İş kanunu maddede liman, şehir hatları, kısa, uzak, yakın sefer yapan gemiler arasında bir ayrıma gitmemiş genel bir düzenleme yapmıştır¹⁷¹.

Kanun kapsamında yer alan gemi adamlarının tamamına geminin türüne, gemide bulunup bulunmamasına, çalışıp çalışmamasına, ücret ödeme şekline bakılmaksızın ulusal bayram ve genel tatil günleri için birer yevmiye ödenmesi gerekmektedir. Gemi adamının maktu ücretle çalıştığı durumlarda; bir aylık maktu ücreti 30 günü kapsamakta ve esasen bunun içerisinde o aya denk gelen ulusal bayram ve genel tatil ücreti bulunmaktadır. Ancak kanunun ifadesinden de anlaşılacağı üzere gemi adamına o ay içerisinde yer alan ulusal bayram ve genel tatil günleri ücreti maktu aylığına yani 30 gundelik ücretine eklenecek ve kendisine ödeme bu şekilde yapılacaktır¹⁷².

Deniz İş Kanunu m.44'e göre gemi adamlarına ödenecek ulusal bayram ve genel tatil günü ücreti hesaplanırken çıplak ücret esas alınmalı, diğer ek ödemeler dikkate alınmamalıdır.

¹⁶⁹ Yarg.9.HD. 20.6.1974, E30174, K.12817 ve bak. H.K.Elbir'in incelemesi, İHU 1975,İsK.42(No.1).

¹⁷⁰ Mollamahmutoglu, s.730.

¹⁷¹ Özbek, s.385.

¹⁷² Özbek, s.385.

DenizIsK. m.45'e gore de gemi adamlarina gecici is goremezlik odenegi odenmesi gerektiği zamanlarda, gecici is goremezlik suresine denk gelen ulusal bayram ve genel tatil ucretleri, aynı oranlarla ödeme yapan kurum ve sandıkları tarafından odenir.

III.Basın Is Kanunu Acısından Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Gunleri

Basın Is Kanunu dini ve milli bayramlarda gazetecilerin tatil yapıp yapamayacakları hususunda acık bir hukum tasımamaktadır. Kanun sadece dini bayramlarda tatil yapma imkanı veren, günlük gazetelerin Seker Bayramının son iki, Kurban Bayramının ise son uc gununde yayımlanmasını yasaklayan ve bu gunlerde gazete yayımlama hakkını veren gazetecilerin baglı buldukları mesleki kuruluslardan basın kartı sahibi uyesi en cok olanına tanıyan ve aksi davranıslar icin ağır para cezası ongoren dini bayram gunlerinde bu surette çalışmamıs olan gazetecilerin ucretlerinin kendilerine tam olarak odenmesini duzenleyen hukumleri Anayasa Mahkemesince¹⁷³ iptal edilmistir.

Gazeteciler mesleklerinin geregi olarak bayram ve genel tatil gunlerinde çalışırlar¹⁷⁴. Ancak bu gunlerde çalışma Basın Is Kanununa gore''fazla çalışma''dır. Bu gunlerde normal mesai yapılmıs olsa da, bu çalışmanın tamamı fazla çalışma sayılacaktır. Gazeteci bayram ve genel tatil gunlerinde çalıştırılmamıssa normal ucrete, eger çalıştırılmıssa fazla çalışma ucretine hak kazanacaktır(Ek.m.1). Bu durumda gazetecinin tatil ve dinlenme hakkı oldugu soyleneemez, kanun gazeteciye sadece ulusal bayram ve genel tatil gunlerinde çalışması karşılığında zamlı ucrete hak kazanma imkanı sağlamıştır¹⁷⁵.

Bunların dısında, toplu is sozlesmeleri; 212 Sayılı Kanunun yururluge girdigi gun olan 10 Ocak Çalışan Gazeteciler Bayramı, 1 Mayıs Isçilerin Uluslararası Birlik Ve Dayanıma Gunu, sozlesmeye taraf gazetenin veya ajansın kurulus gunu gibi gunlerde ucret acısından bayram ve genel tatiller gibi degerlendirilebilir¹⁷⁶.

¹⁷³ 20.1.1993,E.36, K.4:www.kazanci.com.tr.

¹⁷⁴ Ozek, s.87.

¹⁷⁵ Narmanlıoglu, s.528.,

¹⁷⁶ Ozek, s.87.

UCUNCU BOLUM

IZINLER

1.YILLIK UCRETLI IZIN

I. Kavram

Iscilerin çalışma koşulları altında ezilmelerinin önlenmesi ve sağlıklarının korunması bakımından, belirli sürelerle çalışmalarına karşılık verilen günlük, haftalık dinlenmelerin yeterli olmadığı görülmüş ve yıllık dinlenmeye ihtiyaç olduğu kabul edilmiştir.

İs Hukukunda genel olarak izin, işçilerin dinlenmelerinin sağlanması amacıyla, belirli bir sürede geçici olarak çalışma yükümlülüğünden kurtulmalarıdır. İzin, işçinin iş akdi devam ederken iş süresi içerisinde sahip olduğu serbest zamanı ifade eder¹⁷⁷.

İsverene bağımlı olarak çalışan işçinin, çalışma koşullarının zorluğu, sıkıcılığı, sürekliliği işçiyi bedenen ve ruhen yıpratmaktadır. Bir yıl boyunca çalışan ve yıpranan işçinin kendisine, ailesine, sosyal yasantsına vakit ayırması ve bir süreliğine de olsa çalışma ortamından uzaklaşması gerekmektedir. İsci yıllık izin süresince, dinlenip, yenilenir, sosyalleşir¹⁷⁸. Dinlenmiş, sağlıklı ve her açıdan mutlu bir işçinin verimliliği de artmış olacaktır. Dinlenmenin bu etkileri hem işçi, hem de işverenin lehine bir durumdur¹⁷⁹. Yıllık ücretli izin bir bekleme süresini doldurarak yorulan ve halen çalışabilir nitelikteki işçiye, birbirini izler şekilde ve ilke olarak bölünmeden ücretli bir şekilde sağlanan yıllık dinlenme olanıdır. Yıllık ücretli izin kavramının asıl amacı izin başlangıcına kadar sürekli çalışan ve yorulan işçinin dinlenmesinin sağlanmasıdır. Ancak dinlenmenin olabilmesi için işçinin dinlenme süresine denk düşen ücretinin işçiye ödenmesi gerekmektedir¹⁸⁰.

¹⁷⁷ Cogenli, Taner, Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1983., s.17.

¹⁷⁸ Centel, s.256., Tuncomag, s.398.

¹⁷⁹ Centel, s.257.

¹⁸⁰ Akyigit, Ercan, 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Seckin Yayınları, Ankara 2000, s.30.

Bu sebeple yıllık izin suresince iscinin ücretinin ödenmesi bir zorunluluktur(IsK.m.57). Bunun yanında iscinin dinlenmesi suresi içerisinde bir başka iste çalışarak izin amacına aykırı davranmaması da kabul edilmektedir(§ K.m.58).

İs Hukukunda karşılıklı borç ilişkisi niteliğindeki iş ilişkisinde, iscinin çalışmaması halinde işvereninde ücret ödememesi gerektiği yorumuna varmak mümkündür. Ancak iscinin geçimini sağlayan ve emeği karşılığında almaya hak kazandığı ücretinden izin dönemlerinde vazgeçmesi beklenemez. Geçim kaynağı olan ücreti ile dinlenmesi için verilen serbest zaman arasında kalana işçi hiç kuskusuz çalışmayı seçecektir. Bu açıdan bakıldığında iscinin dinlenmesi amaçlanıyorsa bunun gerçekleştirilmesi için verilecek serbest zaman ile ücret arasında bir tercih yapmasına müsaade edilmemelidir¹⁸¹.

İşçiye verilen bu yıllık izin faydalı olabilmesi için, belli zaman aralıkları ile düzenli olarak verilmesi, ayrıca izin suresince iscinin hiçbir ücret kaybına uğramamasının sağlanması zorunludur. Bu nedenle dinlenme izninin kapsamına ücret ödemesinin devamlılığı dahildir¹⁸².

Yıllık ücretli izin iki ögesi bulunmaktadır. Bunlardan ilki; işçiye dinlenmesi amacıyla tanınan "serbest zaman" dır. Buna yıllık ücretli izin"izin " ögeside denilebilir. Çünkü izin kavramı, iscinin iş görme borcundan kurtarıldığı bir kavramdır. İscinin dinlenebilmesi bu serbest zamanın varlığına bağlıdır. Aksi halde izin olmaktan çıkar¹⁸³. İzin iscinin şahsına bağlı niteliği dolayısıyla başkasına devredilemez, haczedilemez, mirascıya geçemez. Yıllık ücretli izin kavramının izin, serbest zaman olmaksızın düşünülmesi mümkün değildir¹⁸⁴.

¹⁸¹ Cogenli, s.17.

¹⁸² Tunçoğlu, 1988, s.175; Ekonomi, s.299.

¹⁸³ Akyigit, Yıllık İzin, s.30.

¹⁸⁴ Akyigit, Yıllık İzin, s.31.

Yıllık ücretli iznin diğer ögesi ise;’’ücret’’tir. Ücretin temelinde dinlenmesi istenen işçinin gelir kaygısından uzak olduğu takdirde bu amacı gerçekleştirebileceği olgusu yatar. Aksi durumda işçi, geçimini sürdürmek amacıyla izin verilen dönemde gelir elde etmek için çalışmak durumunda kalacak bu da iznin verilis amacına aykırılık oluşturacaktır. Bu nedenle teknik ve hukuki anlamadaki yıllık ücretli izin sadece izinden ibaret olmamakta izin ücretini de gerekli kılmaktadır¹⁸⁵.

Yıllık ücretli iznin amacı işçinin dinlenmesidir ve onun bu süreyi bu amaca uygun olarak kullanması esastır. Bu konuda işvereni zorlayan hükümlerle birlikte işçinin izin süresince ücretli bir işte çalışması engellenmiştir¹⁸⁶.

Yıllık izin süresinden beklenen faydanın gerçekleşmesi, izin haklarını kullanan işçilere’’ mali durumlarını korumak amacıyla bu devrelere tekabül eden normal ücretlerinin kendilerine ödenmesi halinde mümkündür’’¹⁸⁷.

Gunumuzde özellikle sosyal düşüncelerin etkisi ile ‘’iş karşılığı ücret’’ ilkesine bazı istisnalar getirilmiş ve bu hallerde işçilere bir iş karşılığı olmaksızın ücret ödeneceği öngörülmüştür¹⁸⁸. Yıllık ücretli izinde ödenen ücrette bu kapsama dahildir. Bu sayede işçi geçim kaygısı ve maddi kaybı olmadan yıllık ücretli iznini en faydalı biçimde kullanabilecektir¹⁸⁹.

İste işçiye belirli zaman aralıkları ile iş görme yükümlüğünden kurtaran ve bu süre içerisinde ücretinin de ödenmeye devam edildiği izin dönemlerini ifade etmek üzere, İş Hukukunda temel kavram olarak ‘’ücretli izin’’ veya ‘’yıllık ücretli izin’’ kavramı kullanılmaktadır¹⁹⁰.

¹⁸⁵ Akyigit, Yıllık İzin, s.31.

¹⁸⁶ Esmelioglu, İbrahim, Gerekçeli, Açıklamalı, İctihatlı İş Kanunları ve Mevzuatı, Seçkin Kitabevi, Ankara 1986.

¹⁸⁷ Cenberci, Mustafa, İş Kanunu Serhi, 6.Bası, Ankara 1986,s.898.

¹⁸⁸ Esener, Turhan, İş Hukuku, İstanbul 1979,s..200; Ekonomi, s.330.

¹⁸⁹ Ekonomi, s.330.

¹⁹⁰ Cogenli, s.18.

Yıllık ücretli izin kavramının nasıl bir karakter taşıdığı noktasına bakılacak olursa bu yonde farklı bakış açıları ortaya çıkmıştır. Cifte talep öğretisi denilen anlayışa göre; yıllık ücretli iznin “yıllık izin” ve “yıllık izin ücreti” olmak üzere iki ayrı talep hakkı veren bir kavram olduğu kabul edilir¹⁹¹.

Butunluk teorisi adı altında savunulan anlayışa göre; yıllık ücretli izin “yıllık izin “ ve “yıllık izin ücreti” şeklinde anılan iki unsurun ayrılmaz şekilde birleşmesinden oluşmaktadır. Bu doğrultuda ,”yıllık izin” ve “yıllık izin ücreti” birlikte var olacak ya da birlikte yok olacaktır¹⁹².

Yıllık ücretli iznin hizmet sözleşmesi devam ederken butunluk teorisine göre değerlendirilmesinde bir sorun yoktur. Bu sebeple hizmet sözleşmesi devam ederken izni bertaraf edip sadece yıllık izin ücretinin istenmesi ve bu konuda anlaşma yapılması hukuken geçerli olmayacaktır¹⁹³.

Yargıtay da bir kararında hizmet akdi devam ederken iznin her zaman kullanılabileceğini ve sadece yıllık izin ücretinin istenmesinin yıllık izinden vazgeçeme sonucunu doğuracağını belirtmektedir¹⁹⁴.

Ancak yıllık ücretli izin kullandırılmadan hizmet akdinin son bulduğu durumlarda sadece izin ogesi ortadan kalkmakta, yıllık izin ücreti varlığını devam ettirmekte olduğundan burada butunluk teorisinden ayrılmak gerekmektedir. Butunluk teorisi kayıtsız sartsız kabul edildiği takdirde, izin ve ücret beraberliğinin sağlanmadığı durumlarda bunların birlikte sona erdiği yorumuna ulaşılacaktır¹⁹⁵.

¹⁹¹ Akyigit, Yıllık İzin, s.32.

¹⁹² Akyigit, Yıllık İzin, s.32.

¹⁹³ Akyigit, Yıllık İzin, s.32-33.

¹⁹⁴ Yarg.9.HD.12.02.1996, E.507, K.1779, Yarg.9.HD. 25.12.1996 , E.16099,

K.2412:www.kazanci.com.tr

¹⁹⁵ Akyigit, Yıllık İzin, s.33.

II.Yıllık Ücretli İzin Amacı

1.Sosyal Nedenler

Yıllık ücretli iznin sosyal siyaset açısından asıl işlevi özelde işçilerin¹⁹⁶ genelde işe toplumun sağlığına hizmet etmesidir¹⁹⁷. Ortaya çıkan sanayi devrimiyle birlikte çalışanların içine düştükleri sosyal durum bugün için bile ibret vericidir. İşçilerin yerini alan makinelerin işsiz bıraktığı işgücü hiçbir sosyal hak ve güvence sağlanmaksızın kendilerine dayatılan her türlü şartı kabul etmek durumunda bırakılmışlardır. Bu şartlardan özellikle birisi, kadınların çocuklarıyla birlikte çalışıyor olmaları, çocuk işçilerin 16–17 saate varan sürelerle çalışmalarının dayatılmasıdır¹⁹⁸. Ülkelerin ekonomik ve sosyal politikalarına rağmen bugün tüm dünya ülkeleri bir önlem olarak çalışma mevzuatları içerisinde yıllık ücretli izne yer vermektedirler¹⁹⁹.

Toplum sağlığının korunması tedbirlerinden olan dinlenme işçinin özel olarak korunması ihtiyacıyla birleşerek yıllık ücretli izin müessesesini doğurmuştur. Bu açıdan bir sosyal neden olarak yıllık ücretli izin;

- . İşçinin sağlığının korunması,
- . İşçinin manevi varlığının geliştirilmesi,
- . Bedensel ve ruhsal açıdan sağlıklı çalışanlardan oluşan bir toplum düzeni kurulması amacıyla hizmet eder²⁰⁰.

Bu sayılan nedenler aynı zamanda işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcundan kaynaklı yükümlülükleridir²⁰¹.

¹⁹⁶ "İş yasalarında, iş verimi ve çalışanların zihni ve bedeni sağlığı ongorulerek hizmet sürelerine göre, her yılın belirli süresinde tatil yapıp dinlenmeleri ve yıllık izin prensibi kabul edilmiş bulunmaktadır." Yarg. 9 HD. 21.02.1971., E.22807, K 11567: Günay,s.2706.

¹⁹⁷ Cogenli, s.18.

¹⁹⁸ Gülersoy, Çelik, Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1964,s.8.

¹⁹⁹ Cogenli, s.18.

²⁰⁰ Cogenli, s.19.

²⁰¹ Uluşan, İlhan, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, İstanbul 1990, s.20.

2.Ekonomik Nedenler

Yıllık ücreti izin ekonomik yonden işgücünün korunmasına ve yenilenerek üretimin veriminin yükseltilmesi amacıyla hizmet eder. İşgücü işletmeler için zorunlu ihtiyaçtır ancak işgücünden elde edilecek verim sağlıklı işgücüne bağlıdır. İşçinin sahip olduğu tek sermaye işgücüdür. Bu nedenle bunun korunması üretimin korunmasına yardımcı olmaktadır²⁰².

Bu durumda işçinin sosyal ve kültürel yaşama katılabilmesi, kendisine ve ailesine vakit ayırabilmesi, kişiliğine olumlu katkılarda bulunabilmesi için verilen serbest zaman verilmesi işgücü veriminin artmasına yol açar²⁰³.

Yıllık ücretli izin ,’’işgücünün korunması suretiyle mikro ekonomik planda işletmelerde, makro ekonomik planda ise ekonomilerde verimlilik amacıyla yönelmiştir’’²⁰⁴.

3.Hukuki Nedenler

Hukuki yonden dinlenme hakkı özellikle yıllık ücretli izin hakkı sosyal ve ekonomik haklar içinde kabul edilmektedir. Nitekim yıllık ücretli izinle ilgili düzenleme 1982 Anayasasının 50.maddesinde sosyal ve ekonomik haklar arasında yer almaktadır.

Sosyal ve ekonomik hakların gelişimi, dinlenme ve yıllık ücretli izin hakkının gelişmesini de içermektedir. Dolayısıyla sosyal hakların tanınması ile güdülen amaç, yıllık ücretli izin muessesesinin de amacını oluşturmaktadır²⁰⁵. Sosyal ve ekonomik hakların tanınması ile kişiyi gerçek anlamda özgür kılmak ve insana yakışır bir yaşam seviyesi, sosyal adalet ve sosyal güvenliği sağlamak amaçlandığından dinlenme hakkı içerisinde yer alan yıllık ücretli izin hakkı da aynı amaca hizmet etmektedir²⁰⁶.

²⁰² Cogenli, s.19.

²⁰³ Akyigit, Yıllık İzin, s.33.

²⁰⁴ Cogenli, s.20.

²⁰⁵ Cogenli, s.20.

²⁰⁶ Cogenli, s.20-21.

Sonuc olarak, yıllık ücretli izin muessesesinin bir arac olarak esitlik ve özgürlük amacına hizmet ettiği söylenebilir²⁰⁷.

III. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Tarihsel Gelişimi

1. Avrupa Ülkeleri'ndeki Gelişimi

Tarihin ilk devirlerinden beri insanların baskısına bağımlı bir biçimde iş gördükleri gerçeği bilinmekle birlikte modern anlamda bir iş hukuku ve hizmet akdi (işçi ve işveren ilişkisinin) 18.yy ikinci yarısından itibaren kendisini gösterdiği kabul edilir²⁰⁸.

Avrupa'da yıllık izin hakkı, işverenlerin lutfuna bağılı olarak, ilk önce İngiltere'de görülmeye başlamış, daha sonra yarım ve tam günlük ücretli izinler olarak yayılmıştır. 20.yüzyıla kadar bu konuda kanuni bir düzenlemeye gidilmemiştir. 1903 ve 1908 Tarihlerini taşıyan Bern Kantonu Kanunları ve onu izleyen 1909 İzlanda Ve 1910 Avusturya Kanunları ile ilk kez kanuni bir yapıya kavuşmuştur. Bu hakkı endüstri alanındaki bütün işçilere yayan kanun ise Avusturya tarafından çıkarılmıştır²⁰⁹.

20 Haziran 1936 Tarihli Fransız Kanununda yıllık ücretli izin hakkı kabul edildi. Daha sonra bu izin hakkı tarım ve ev hizmetçileri için de getirildi. Bu düzenlemelerin uluslar arası etkisi görüldükçe birçok Avrupa ülkesi de bu hakkı tanıdı²¹⁰.

2.Türkiye'deki Gelişimi

Osmanlı İmparatorluğu'nun sonlarına doğru 19.yüzyılın ikinci yarısından bazı ufak tefek sınırlı gelişmeler yaşanmaya başlamış ve bu arada bir medeni kanun hükümleri içeren Mecelle çıkarılarak içerisinde hizmet akdine yer verilmiştir. Fakat Mecelle'de hizmet akdi kiranın bir türü olarak düzenlenmiş olup günümüzdeki kabule uygun değildir.

²⁰⁷ Cogenli, s.21.

²⁰⁸ Akyigit, Yıllık İzin, s.36.

²⁰⁹ Gülersoy, s.9.

²¹⁰ Gülersoy, s.9.

Ayrıca yıllık ücretli izin gibi o dönemde henüz batılı ülkelerde bile yer almayan bir kurumdan bahsedilmemiştir²¹¹.

1876 Anayasasında ve onu takip eden 1921 ve hatta 1924 Anayasalarında da yıllık ücretli izinden söz edilmiş değildir. 1926'da kabul edilen ve halen yürürlükte olan Borçlar Kanunu ile İlk İş Kanunumuz Olan 1936 Tarihli ve 3008 Sayılı İş Kanunu açısından da durum aynıdır. 3008 Sayılı İş Kanununda gerçekte yıllık ücretli izin kavramına yer verilmemiştir.

Yıllık ücretli izin kavramı ülkemizde ilk olarak 13.06.1952 Tarih ve 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ile gazetecilere tanınmış (BasİşK.m.21), daha sonra bunu 10.03.1954 Tarih ve 6379 Sayılı Deniz İş Kanunu izleyerek gemi adamlarına yıllık ücretli izin hakkı getirilmiştir (6379 S. DenİşK.m.34). Bu yasa daha sonra 20.04.1967 Tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile yürürlükten kaldırılmış olup halen uygulanan 854 Sayılı Deniz İş Kanununda da yıllık ücretli izin kurumuna yer vermemiştir. Bu kanunlar çalışan kesimin sadece küçük bir grubuna yönelik özel düzenlemelerdir ve bu dönemde henüz genel bir yıllık izin kanununa ihtiyaç vardır.

Mevcut gereksinimi karşılamak amacıyla 11.04.1960 Tarih ve 7467 Sayılı "Yıllık Ücretli İzin Kanunu" kabul edilerek, 15.04.1960'dan itibaren yürürlüğe girmiş, ayrıca bu yasayı uygulamaya taşımak amacıyla 06.05.1960'da bir de "Yıllık Ücretli İzin Talimatnamesi" yayınlanarak yürürlüğe konmuştur.

Yıllık ücretli izin hakkının gelişiminde 9.7.1961 Tarih ve 334 sayılı Anayasamızın kabulü ile yürürlüğe girmesi ile anayasal bir hak niteliği kazanmıştır. 1961 Anayasası'nın 44. maddesinde "her çalışan dinlenme hakkına sahiptir. Ücretli hafta ve bayram tatili ve ücretli yıllık izin hakkı kanunla düzenlenir" hükmü ile İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde yer alan hukuk mevzuatımıza girmiştir. Anayasada yer alan bu hükme göre; bu hakkın kapsamının düzenlenmesi kanun koyucuya bırakılmışsa da, dinlenme, ücretli hafta, bayram tatili ve yıllık ücretli izin hakkı mutlaka tanınacaktır.

²¹¹ Cogenli, s.63.

1982 Anayasası 50 maddesi'nde "dinlenmek çalışanların hakkıdır" "ucretli hafta bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir" denilmektedir.

Anayasa teminatına kavusan yıllık ücretli izin hakkına ilişkin 7467 Sayılı Kanundaki kuralların uygulanmasına devam edilmiş, ancak 12.08.1967 Yılında yururluge giren 931 Sayılı Is Kanunu ile 3008 Sayılı Is Kanunu ve ekleri olduğu gibi 7467 Sayılı Kanundan yururluktan kaldırılmıştır. Böylece is hukukumuzda 7467 Sayılı kanunda yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerde bazı değişikliklerle 931 Sayılı Is Kanununun m.49-60 'da yer alan hükümlerin uygulanmasına geçilmiştir.

Türk Hukuku'nda hakkın gelişim seyri bu hakka ilişkin 931 Sayılı Kanundaki hükümlerin bazı ufak değişikliklerle 1475 Sayılı Is Kanunu'na aktarılması kanunun 5.maddesi gereğince "yıllık ücretli izin yönetmeliği" çıkarılması ile devam etmiş, sonrasında 2003 Tarihli 4857 Sayılı Is Kanununun 1475 Sayılı Is Kanunu ve ona bağlı Tüzük ve yönetmelikleri yururluktan kaldırması ile bugün için yıllık ücretli izin bakımından, 4857 Sayılı Is Kanunu ile 03.03.2004 Tarihli "Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği" ²¹² uygulanmaktadır.

IV.Uluslararası Belgeler Kapsamında Yıllık ücretli İzin

1.İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan hak ve özgürlüklerine ait ilk temel düzenleme sayılan belge 10.12.1948'de Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nca benimsenen ve Türkiye tarafından da bağlayıcı nitelikteki "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi"dir. Beyannamenin "sosyal haklar"la ilgili kısmındaki 24. maddesi konuyla ilgili kılınan şöyle bir hüküm içermektedir;" her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma sürelerinin makul surette tahdidinde ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır"(IHEB,24).

²¹² RG.03.03.2004, No.25391

Beyanname de her ne kadar Birlesmis Milletler uye devletlere herhangi bir yukum getirmese de insan haklarıyla ilgili temel belge niteligi tasıması nedeniyle buna uyulup uyulmaması ilgili devletin uluslararası alandaki itibarına etkide bulunmaktadı²¹³.

2.Avrupa Sosyal Sartı

18.10.1961'de Torino'da Avrupa Konseyi'nin 13 uyesince imzalanan ve 1965'de yeter sayıdaki devletce onaylanarak yururluge konan ve Turkiye tarafından da imzalanarak 1989'da onaylanan bu belge "Avrupa Sosyal Antlasması" diye de adlandırılır. Bu antlasmanın II. bolumunun 2.maddesinde, sozlesmeci tarafların adil calısma kosulları hakkının etkin bicimde kullanılmasını saglamak uzere "en az iki haftalık ücretli yıllık izin saglamayı ustlenirler" denilmektedir.

3.Amsterdam Antlasması

Avrupa Birliği'nin temelini kuran ve 25.03.1957'de Roma'da imzalanan Roma Antlasmasının yerini alan bu antlasma 26.03.1996 Torino Zirvesi'yle baslatılan Hukumetlerarası Konferans sonucunda hazırlanmış, 16-17 Haziran 1997Tarihinde Amsterdam Zirvesi'nde onaylanmış ve 1 Mayıs 1999'da yururluge girmistir. Antlasmanın 142. maddesinde "uye devletler ücretli izinlerdeki mevcut esitligin korunmasına caba gosterirler" hukmu yer almaktadır.

4. Uluslararası Calısma Orgutu'nun Sozlesmeleri Ve Tavsiye Kararları

Yıllık ücretli izin ile ilgili olarak Uluslararası Calısma Orgutu'nun hazırladığı bazı sozlesmeler ve tavsiye kararları da bulunmaktadır. Ancak Turkiye, bu sozlesmeleri onaylamadığından bizim acımızdan bağlayıcılıkları yoktur. Bazı sorunlar açısından bağlantılı olarak deginilecegi gerekcesiyle bu sozlesme ve tavsiye kararlarından kısaca bahsetmekte yarar vardır.

²¹³ Cogenli, s.22.

a.52 Sayılı Sozlesme

2009.1936 Tarihli bu sozlesme yıllık ucretli izin konusunda UCO'nun ilk sozlesmesidir. Sozlesme, genel olarak tum iscileri degil ozel veya kamuda ticari ve sinai alanda calisan iscileri de kapsamaktadır. Sozlesmeye gore yıllık izin verilebilmesi icin bir yıllık bekleme suresi ongorulmus ve bunun devamlı calısmayla doldurulabilecegi ongorulmus, verilecek iznin 16 yasından kucukler icin en az 12 gun, digerleri icin ise en az 6 is gunu olacağı belirtilmistir(m.2). Izin suresinin artırılması ve bolunebilmesi mumkun gorulebildigi gibi izin suresine denk gelen diger (ulusal bayram ve genel tatil gunleri, hastalık nedeniyle ise devam edilmeyen) gunlerin izne katılamayacağı da belirtilmistir(m.3). Yıllık ucretli izin hakkından vazgeçilemeyecegi (m.4) ve izin esnasında para kazanmak icin baska bir iste calısması durumunda yıllık izne hak kazanılamayacağı (m.5) ve yıllık izin ucretinde esas alınacak ucretin ne oldugu hususlarına dair acıklılıklar getirilmistir. Hak kazandığı yıllık iznini ulanmadan isverene yuklenebilecek bir nedenle isten çıkarılan iscinin yıllık izin ucretini alması imkanı da ongorulmustur(m.6). Ayrıca isverenlere iscilerin hizmet ve yıllık izinlerini gosterir bir form tutma yukumu de getirilmesi istenmistir(m.7)

b.54 Sayılı Sozlesme

24.10.1936 Tarihli bu sozlesme gemi adamlarının yıllık ucretli izin haklarını duzenlemektedir. Sozlesmeye gore; yıllık ucretli izine hak kazanabilmek icin gemi adamının bir yıllık bekleme suresini gecirmesi aranmış, gemi yonetiminde veya hak sahiplerinde degisikligin bekleme suresine etkisi gibi hususlara yer verilmistir(m.2). Yıllık izin suresinin miktarı gemi adamının yaptığı ise bakılarak asgari duzeyde saptanarak ulusal bayram ve genel tatil gunleriyle denizde gecen tatil sureleriyle hastalıkta gecen tatil surelerinin yıllık izinden sayılmayacağı ongorulmustur. Gemi adamına odenecek izin ucretinin ne oldugu (m.4), yıllık izin haklarından vazgeçilemeyecegi (m.5), izin esnasında para kazandırıcı bir iste calısması durumunda yıllık izin suresince ucret alma hakkının bertaraf edilecegi (m.6), yıllık iznin kullanım zamanının isveren ve gemi adamının anlaşması ve isin gereğine uygun olarak ilk fırsatta

izne çıkacak şekilde tespit edileceği (m.3), belli şartlarla yıllık iznin bölünerek kullanımının veya sonraki yıla devrinin caizliği, istisnaen yıllık izin yerine ücretinin pesin ödenmesi yoluna gidilebileceği ele alınmıştır(m.2). Hizmet akdi sona eren (isten çıkan veya çıkarılan) gemi adamının izin ücretini alacağı da belirtilmiştir(m.7).

c.72 Sayılı Sözleşme

06.06.1946'da kabul edilen bu sözleşme 54 sayılı sözleşmeyi değiştiren sözleşme olup 01.09.1965'den önce yururluk kazanmayacağı belirtilmiştir. Sözleşmenin içerdiği önemli hükümler şöyle sıralanabilir.

Öncelikle gemi adamının "tayfa" olup olmadığına bakılarak yıllık izne yine bir yıllık bekleme süresinin tamamlanmasıyla hak kazanılacağı ve miktarının en az tayfa için 12 iş günü, diğerleri içinse 18 işgünüden az olamayacağı dile getirilmiştir (m.3) ancak en az 6 ay çalışan gemi adamına kısmi yıllık izin olarak, her bir aylık hizmeti karşılığında tayfa için bir gün, diğerleri içinse 1,5 gün izin verileceği (m.3/2), 6 ayı doldurmadan kendi kusuru dışında isten çıkarılan gemi adamına da aynı şekilde yıllık ücretli izin tanınacağı öngörülmüştür(m.3/3).

Bekleme süresinin hesabında cıvıklıkta geçen süreler (m.3/4) ile bir yılda 6 ayı aşmayan ve işçiden kaynaklanmayan kesilmelerinin gemi yönetimi veya hak sahipleri değişikliği sonucu kesilmelerine de hizmet kesmeyeceğini belirtmiştir(m.3/4).

Ulusal bayram ve genel tatil günleriyle hastalık veya kaza sebebiyle çalışılmayan sürelerin yıllık izinden sayılmayacağı dile getirilmiştir (m.3/5) buna karşın 54 Sayılı sözleşmede yer alan denizde geçen tatil günleriyle hafta tatilinin yıllık izinden sayılmayacağı kuralına yer verilmemiştir²¹⁴.

²¹⁴ Cogenli, s.31.

d. 91 Sayılı Sozlesme

Gemi adamlarının yıllık ücretli izinlerini düzenleyen 72 Sayılı Sozlesmenin yerine 08.06.1949'da kabul edilen ve 01.09.1965'den önce yururluge girmeyecegi belirtilen bu sozlesme 72 Sayılı sozlesmenin icerik olarak aynıdır denilebilir²¹⁵.

e.101 Sayılı Sozlesme

Uluslararası Calıma Orgutu'nce 1952'de kabul edilen 101 Sayılı Sozlesme tarım iscilerinin yıllık ücretli izinlerine yönelik olarak acık ve kesin kurallar degil adeta sozlesmeyi onaylayan uye ulkelere bu tur calısanların yıllık ücretli izinleri konusunda yon verici öneriler icermektedir denilebilir. Oyle ki öncelikle tarım işletmelerinde ve bunun benzeri işlerde işverene bağılı olarak süreklilik arz eder biçimde calısan işciye yıllık ücretli izin hakkının tanınması(m.1) fakat her bir uye devletin yıllık ücretli izine hak kazanma şartını serbestce belirleyebilecegi, bu bağlamda toplu iş sozlesmesi veya bu konuda oluşturulacak özel kurallara yetki verilebilecegi (m.2), yıllık ücretli izinin asgari miktarının ulusal mevzuat, TİS, hakem kararı gibi yöntemlerle belirlenebilecegi (m.3), bu yapılırken genç iscilerin izin sürelerinin daha uzun biçimde saptanması, bunun dışındaki izin sürelerini belirlemede sahip oldukları (toplam) hizmet süresinin olcut kabul edilecegi ancak işcilere verilecek izinlerin bolunmesi, izne hak kazanma için aranan bekleme süresinin dolmaması durumunda izin yerine ücret ödenmesi ile ulusal bayram, genel tatil, hafta tatili, ve kaza hastalık nedeniyle çalışılmayan günlerin yıllık izinden sayılmamasına özen gösterilmesi yonunde hükümler getirmiştir(m.5). Belirli limitler halinde iznin bolunebilecegi, fakat her bir uye ülkenin farklı şekilde kural uygulama getirebilecegi (m.6), yıllık izin ücretinin işcinin o ana dek aldığı normal ücretinden az olmamak üzere uye ülkenin ulusal mevzuatına göre belirlenecegi ve işciye yapılan aynı ödemelerin ücrete katılması gereğine işaret edilmiştir(m.7).

²¹⁵ Cogenli, s.32.

Keza diger sozlesmelerde de goruldugu uzere yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyecegi ancak isciye yuklenemeyecek nedenlerle yıllık izin kullanılmadan isten ayrılma durumunda hak ettigi izin sureleri için ücretin ödenecegi de ongorulmus bulunmaktadır(m.9)²¹⁶.

f.110 Sayılı Sozlesme

Tarım alanında belli ürünleri toplayarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakkıyla ilgili olan bu sözleşmenin içeriği bir kaç hukum dışında yukarıda değinilen 101 sayılı sözleşmenin aynı olup sözleşme 04.06.1958 tarihinde kabul edilmiştir. 101 Sayılı Sözleşmeden farklılık taşıyan bir yanı, yıllık ücretli izinlerin belli limitlerle de olsa bölünerek kullanımı yönünde bir kuralın bu sözleşmede yer almamasıdır.

Diger bir nokta ise, yıllık ücretli izne hak kazanmış işçinin hangi sebeple olursa olsun iznini kısmen, tamamen kullanmadan isten çıkarılması durumunda izin süresinin her bir günü için ücret alma hakkına sahip bulunduğudur²¹⁷.

g.132 Sayılı Sozlesme

24.06.1970 Tarihli bu Sözleşme 52 Sayılı Sözleşmeyi değiştirmek amacıyla çıkarılmıştır ve şu hususları kapsamaktadır;

Yıllık izne hak kazanabilmek için aranan bekleme süresinin 6 aydan fazla saptanamayacağı, işçinin kontrolü dışındaki nedenlerle ise gidemediği sürelerin kesintiye yol açmayacağından söz edilmiştir(m.5). İzin her bir yıllık hizmet süresi için 3 iş haftasından az olamayacağı, fakat duruma göre kısmi izin imkanının varlığı da belirtilmiş, ayrıca sözleşme anlamında yıl deneyiminin “takvim yılı” olduğu da dile getirilmiştir(m.4).

²¹⁶ Bilgi için bkz.Cogenli, s.34-35.

²¹⁷ Bilgi için bkz.Cogenli, s.36.

Izin ücretinin aksine sözleşme yoksa izne çıkmadan ödeneceği(m.7), izin dönemine rastlayan genel tatil, ulusal bayram günlerinin ve kaza hastalık sebebiyle çalışılmayan sürelerin yıllık izinden sayılmayacağı(m.6), yıllık izin bir bölümü 2 iş haftasından az olmayacak şekilde bölünerek kullanımının mümkün bulunduğu ve kesintisiz sürmesi aranan bu 2 iş haftalık kısmın bir yıldan daha sonraki bir tarihe ertelenemeyeceği; geriye kalan kısmının ise yılsonundan itibaren 18 ay içinde kullanılması gerektiği, fakat yetkili otoritenin işçi, işveren örgütleriyle yapacağı temaslardan sonra işçinin isteği halinde daha ileriki bir tarihe erteleme imkanı veren bir kararlaştırma yoluna gidilebileceği belirtilmiştir(m.9).

Sözleşmeye taraf devlette izin kullanım tarihine dair farklı bir hüküm yoksa ilgili işçi ve temsilcisiyle görüşülüp onların talepleri saptandıktan sonra işin ve işçinin dinlenebilme imkanları da dikkate alınarak belirlenebileceği (m.10), yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmeye yönelik anlaşmaların geçersizlikle karşılanacağı(m.12), asgari çalışma süresini gerçekleştirmiş bulunan işçiye hizmet ilişkisinin sona ermesi halinde hizmet süresinin miktarıyla orantılı biçimde ücretli izin veya izin karşılığı bir ödemenin verileceği (m.11), her bir üye devletin kendi ulusal uygulamasında yıllık ücretli izinle ilgili daha elverişli kurallar getirilebileceği (m.13) biçiminde hükümlere yer vermiş görülmektedir²¹⁸.

h.146 Sayılı Sözleşme

13.10.1976 Tarihli olan 146 Sayılı ‘‘Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İzinlerine İlişkin Sözleşme ‘’ kural olarak bütün gemi adamlarını kapsamakta ve ‘‘gemi adamı’’ deyimini ise (savaş gemisi, balıkçı gemisi ve bunlara benzer gemilerle balina avcılığı yapılan gemilerle benzeri gemilerin çalışanları hariç) sözleşmenin uygulandığı, yururlukte olduğu bir bölgede kayıtlı bulunan denizde yuzen herhangi bir kapasitedeki gemide çalışanları anlatacağı belirtilerek (m.2) her gemi adamının bir hizmet yılı içinde 30 günden az olmayacak şekilde her üye devletce belirlenecek miktarda yıllık ücretli izin hakkına sahip bulunduğu (m.3),

²¹⁸ Cogenli, s.28-29.

hizmet suresi asgari hizmet suresinden az olan gemi adamına orantılı bir biçimde yıllık ücretli izin verileceği ve sözleşmedeki ‘yıl’ deyiminin ‘takvim yılı’ veya ‘bir takvim yılı uzunluğunda bir başka donemi’ ifade ettiği öngörülmüştür(m.4). Bekleme süresinin nasıl hesaplanacağı her üye ülkenin kendisine bırakılmış, bunun hesabında çalışılmayan sürelerin de dikkate alınabileceği hususunda yine her bir üye ülkeye imkan tanınmıştır(m.5). Yıllık ücretli izinden sayılmayan günler ayrıca belirtildikten sonra (m.6) üye ülkelerin milli mevzuatında farklı bir hüküm yoksa yıllık izin ücretinin peşin ödeneceği ve izin kullandırılmadan hizmet akdinin sona ermesi durumunda da gemi adamının izin ücretinin ödeneceği belirtilmiştir(m.7). Ayrıca yıllık iznin kullanımıyla ilgili olarak, izinlerin kural olarak kesintisiz (bolunmeden) kullanılacağına fakat her bir üye ülkenin belli koşullarla bölünerek veya yığılarak kullanım öngörebileceği (m.8), iznin somut kullanım zamanının işveren ve gemiadamının görüşleri de dikkate alınarak belirlenebileceği, ilke olarak gemi adamından iznini işe alındığı yahut sözleşme yaptığı yerden başka bir yerde geçirmesinin istenemeyeceği fakat o istediği takdirde bunun mümkün olabileceği ve böyle bir halde gemi adamının yolda geçirdiği sürenin yıllık izinden sayılmayacağı ve kendisine gidiş-dönüş yol ücretinin ödenmesinden söz edilmiştir(m.10). Yıllık ücretli izinden vazgeçme yasaklanırken (m.11), acil durumlarda henüz iznini kullanmakta olan işçinin işverence izinden geri çağırabileceği yönünde bir kurala da yer verilmiştir(m.12).

1.Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Yıllık Ücretli İzinle İlgili Tavsiye Kararları

1a 47 Sayılı Tavsiye Kararı

UCO’ nun aldığı ilk tavsiye kararı niteliğini taşıyan bu tavsiye kararı Uluslararası Çalışma Konferansı’nın 1936’daki 120.oturumunda benimsenmiştir. Tavsiye kararı içerik olarak; Örgüte üye ülkelere ticaret, endüstri ve büro işçilerine yıllık ücretli izin hakkı tanımları, bu yapılırken de izne hak kazanabilmek için aynı ve değişik işverenler yanında sürekli biçimdeki bir yıllık çalışmanın yeterli görülmesi (par. I/3). Kaza, hastalık, askerlik, ailevi nedenler, işyerinin yönetiminde değişiklik yaşanması gibi sebeplerle belli bir süre devam edecek tarzda çalışmanın kesilmesi halinde işçinin tekrar işe başlaması kaydıyla bunun çalışmaların devamlılığını etkilemeyeceği belirtilmiştir.

Yani bu sureler anılan kosullarla izin icin aranan bekleme suresine katılacak demektir. Eger calısılan is bir yıl boyunca devamlı bicimde surmuyorsa, boyle bir durumda (iscileri yıllık ücretli izinden yoksun bırakma yerine), ‘’isin bir yıl sureyle devamlılığı ‘’ kosulunun isin devam ettigi surede sunulan calısmannın tatmin edici bir sure devam etmesi biciminde algılanması önerilmiştir (par. I/29). Hizmetin degisik isverenler yanında gecmesi durumunda isciye odenecek izin ücretinin son isverenden alınan izin ücretinden daha dusuk olmamasını saglayıcı tedbirlerin uye ulkelerce alınması geregi uzerinde durulmustur(par. I/3), iscilerin calısma yıllarına gore asgari izin surelerinin saptanması ve somut olarak iscilere verilecek yıllık izin suresi miktarının iscilerin hizmet suresi de goz onune alınarak belirlenmesi tavsiyede yer almıştır.(par.III) Yıllık ücretli iznin bolunen kısımlarından birisi belirlenen asgari izin suresinden az olmayacak bicimde en cok ikiye bolunerek kullanabilecegi, bu yapılırken de iscinin bir yıl boyunca fiziksel ve ruhsal acıdan dinlenmesine imkan verecek anlasmaların yapılmasına ozen gosterilmesini ongoren ulusal duzenlemeler getirilebilecegine deginilmistir. (par. II) Yıllık izin ücreti hesaplanırken ucrette yasanan degismelerin etkisinin asgariye indirilmesi dusuncesiyle ornegin(bu tur dalgalanmaların yasanabildigi) parca bası ucretle calısmada uzun bir donemde kazanılan yuksek ucretle nispetle yıllık izin ücretinin bulunması önerilmiştir. (par. IV) Bu sayılanlar cercevesinde duzenlemeler yapılırken 18 yasından kucuk iscilerin ve cırakların okul hayatından calısma hayatına gecislerini kolaylastırmak amacını gozetmeleri de tavsiye edilmistir²¹⁹.

ib.93 Sayılı Tavsiye Kararı

Tarım alanında calısanların yıllık ücretli izin haklarıyla ilgi olarak UCK’ nın 1952’deki 135.oturumunda kabul edilen bu tavsiye kararının iceriginde sunlar yer almaktadır; Bir yıllık calısma suresi icin verilecek yıllık iznin asgari bir is haftası uzunlugunda olacağı, fiziksel gelisme donemindeki 18 yasından kucuk isci ve cırakları okuldan tarıma gecislerini kolaylastırmak amacıyla daha iyi kosullar ongoren hukumler getirme yolunun arastırılması ve bu baglamda 16 yasından kucuk genc isciler ücretli izin tanınması tavsiyeye deger gorulmustur. (par. I,II, III)

²¹⁹ bkz.Cogenli, s.36-37.

Bir yıllık bekleme suresinin hesabında hastalık, kaza, ailevi nedenler ve benzer olaylar yuzunden yasanan gecici is kesilmelerinin hizmette devamlılığı keser nitelikte gorulemeyeceği de belirtilmistir. (par. IV) Hak Kazanılan yıllık izin suresinin iscilerin hizmet surelerine bakılarak tespit edilmesi (par. V), ve ayrıca iscinin dinlenme hakkını bertaraf etmeyecek seklide bir parçası asgari yıllık izin bolunerek kullanımına olanak saglayacak istisnai duzenlemelere yer verilebileceği de onerilmistir. (par. VI) Son olarak izin kullanım doneminin tarımsal uretimi aksatmamak yahut is yogunlugu yasanan donemlere bakılmak suretiyle tespitini iceren hukumlerinde getirilebileceği tavsiyeye değer gorulmustur²²⁰.

ic. 98 Sayılı Tavsiye Kararı

1956 Yılında UCK'nun 36.oturumunda benimsenen bu tavsiye kararı diğerlerinden daha genis bir isci kitlesini kapsamaktadır. Oyle ki (gemi adamları/tarım iscileri ve calısanlarını isvereninin ailesi uyelerinin olusturdugu isletmeler dışındaki) butun calısanlar tavsiye kararının kapsamına alınmıştır.(par. III) Uye ulkelerin bu konudaki yetkili otoritelere yıllık ucreti izinlerin TIS ile duzenlenmesini tesvik etmek, isci isveren orgutlerinin bu noktada katılımını saglamak, vs. ile yıllık ucretli izin hususunda etraflı bilgi toplamak tavsiyeye değer gorulmustur(par. II). Kararın kapsamına giren tum calısanlara yıllık ucretli izin hakkının tanınmasının uygun olacağı, her ulkenin kendine uygun bicimde yıllık ucretli izin kurumunu duzenlemesi, bu baglamda olarak izne hak kazanabilmek icin uygun bir bekleme suresi ve bunun tespitine iliskin esasların yıllık izin icinde izne hak kazanılan yılda kullanımını saglar sekilde tespiti onerilmistir. (par. IV) Ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili gunlerinin ve hastalık, kaza sebebiyle calışma yapılmayan gunlerle dogum oncesi ve sonrası bakım gunlerinden hangilerinin yıllık izinden sayılmayacağı konusunda her bir uye ulkenin karar vermesi(par. V) ve yıllık izin suresinin miktarını belirlemede iscilerin hizmet sureleriyle baska kimi faktorleri de dikkate alması uzerinde (par. VI) durulmustur. Isciye ucreti odenmesine ragmen calışılmayan surelerin yıllık izne hak kazanmayı (bekleme suresini) ve izin miktarını etkilememesi(par. VII/I);

²²⁰ bilgi icin bkz.Cogenli, s.37-38.

hizmet akdini veya is iliskisini sona erdirmeyen calisma kesintilerinin bu kesilmeden onceki yıllık izne hak kazanmayı etkilememesi onerilmistir. (par. VII/2) Bunlar dışında bazı hallerde is gorulmeyen kimi durumların yıllık izne hak kazanmaya ve iznin miktarına etki derecesini uygun bicimde belirleme uye devletlere bırakılırken(par. VII/3-a-g), bazı hallerinse belli bir sure sartına baglı olarak (yani belli bir miktarının) bekleme suresine ve izin miktarına etkide bulunmayacağını ongorulmesi tavsiye olunmustur. (par. VIII) Yıllık izne hak kazanmaya ve suresine olan etkisini her bir devletin uygun bicimde belirlemesi onerilen haller; Hastalık, kaza, genel tatiller ile dogum oncesi ve sonrası istirahat gunleri(par. VII/3-a), ailevi sebeplerle gercekleşen ise ara vermeler(par. VII/3-b) askerlik odevi(par. VII/3-e), isletmelerdeki yönetim degisikligi(par. VII/3-f), ve zorunlu nedenlerden dolayı ise devam edemeden ibarettir. Buna karsın belli bir sureye baglı olarak bekleme suresini ve yıllık izin miktarını etkilememesi onerilen durumlar gebelik ve mahkumiyet nedeniyle gercekleşen ise ara vermelerdir.(par. VIII) Yıllık iznin kullanım tarihinin mumkun mertebe iscilerin talepleri de dikkate alınarak isverenlerce kararlaştırılan bu kullanım tarihinin iznin başlamasından yeterli bir muddet once isciye bildirilmesi de tavsiye edilen bir durumdur. (par. IX) Genclerin korunması amacıyla 18 yasından küçük iscilerin verilecek asgari yıllık izin suresinin(diger iscileri de kapsar bicimde) genel olarak tespit edilen izin miktarından daha uzun tutulması da onerilen hususlar arasında bulunmaktadır.(par. X) Yıllık izin ucretinin ulusal mevzuat, hakem kararları veya TIS ile belirlenmesi (par. XI/a) yahut iscinin yıllık izin doneminde alması gereken normal ucretini almasını saglayacak bir duzenlemeye gidilmesi de tavsiye olunmustur. (par. XI/b) Bunlar dışında yıllık ucretli izin kurumunun uygulanabilirligin guvenceye kavusturacak bir kayıt sistemi getirilmesi ve soz konusu kayıtlara islenmesi gereken hususların ve ayrıntılarının belirlenmesi ve tanımı, gereken uygun bir yönetim saglamak icin milli kanun, hakem kararları, TIS ve yönetmeliklerle hukum getirilmesi de onerilen hususlar arasındadır. (par. XII) Bu konuda yapılacak duzenlemeden evvel isci ve isverenlere de danışılması, ilgili mevzuatın hazırlanması ve yıllık izin hususunda gorevlendirilen organlarda iscilerle isverenlerin tam bir esitlik icinde temsillerine ozen gosterilmesi de onerilmis bulunmaktadır(par. XIV)²² .

²² Bilgi icin bkz. Cogenli, s.38-40.

V. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Hukuki Niteliği

1.Genel Olarak

Yıllık ücretli izin hakkının hukuki niteliği hukuk düzeni içerisinde tartışma konusu olmuş bu konuda çeşitli fikirler ileri sürülmüştür. Bu görüşlerin hepsi, yıllık ücretli izin kurumunun safhalarıyla doğrudan ilgili olmanın yanı sıra, bu teorilerden biri veya diğerinin kabul edilmesi, tek tek somut olaylar göz önüne alındığında, kanunların düzenlemediği durumlarda bulunacak çözüm şekline de etki etmektedir²²².

Çalışma süreleri ile dinlenme süreleri birbirlerine bağlıdır. Birinin kısalması diğerinin uzamasına yol açar. İşçinin daha iyi bir eğitim alması, ailesinin ihtiyaçlarını karşılaması ve kaliteli bir dinlenme ve serbest zamana sahip olması, çalışma sürelerinin kısaltılması ve işin insani değerlere uygun hale getirilmesi ile alakalıdır²²³.

Yıllık ücretli izin hakkının hukuki temeline yönelik düşüncelerin ortaya çıkması, bu hakkın gelişimine katkı sağlamıştır. Yıllık ücretli izin hakkında yasal düzenlemeler olmadığı dönemlerde işverenin bir lutfu olarak görülmüş, sonraları toplu iş sözleşmelerinde düzenlenmesi ve uygulamada işçinin bir hakkı olarak işçiye tanınması zorunluluğu düşüncesinin yerleşmesi ile orf ve adet hukukundan bahsedilmeye başlanmıştır²²⁴.

İzin hakkının yasal olarak düzenlendiği hallerde ise yasalarda yer almayan hususlarda, uygulamaya acıklık getirmesi açısından toplu iş sözleşmeleriyle de düzenlenmeler yapılmıştır²²⁵.

²² Gülersoy, s.12.

²³ Turan, Kamil, İş Hukukunun Esasları, Ankara,1990, s.79.

²⁴ Cogenli, s.58.

²⁵ Cogenli, s.58.

2.Hakkın Hukuki Niteligini Açıklayan Gorusler

a.Isverenin Lutfu Gorusu

Bu gorus yıllık ücretli izni iscinin bir hediyesi olarak kabul eden gorustur. Bu gorus; yıllık ücretli izin hakkının toplu is sozlesmeleri ve kanunlarla duzenlenmedigi, bir orf ve adet hukukundan dahi bahsedilmedigi donemlerde isverenlerin keyfiyetine bırakıldığı, iscinin herhangi bir talep hakkına sahip olmadığı ve butun calisma sartlarının isveren tarafından belirlendigi bir doneme aittir²²⁶.

Buna gore, isverenin yıllık ücretli izin hakkı açısından iscisine karsı herhangi bir borcu bulunmamaktadır. Hakkın isverenin lutfu olarak kabul edilmesi nedeniyle, bu hak tek taraflı olarak butun sartları isverence tayin edilen bir yetki olarak gorunmektedir²².

Yıllık ücretli izin hakkının, isverenin hukuki bir borcu oldugunun kabul edilmesi ve bu hakkın isverenin keyfiyetine bırakılmayacak oneme sahip oldugunun anlasılması ile hakkın kanunlarda ve hatta anayasalarda duzenlenmesi ile bu gorus gecersiz hale gelmis sadece tarihsel bir deger olarak kalmıştır²⁸.

b.Karsılık Gorusu

Bu gorus kisi emeginin bir madde olarak kabul edildiği liberal dusuncenin hakim olduğu doneme aittir²⁹.

Bazı ulkelerin kanunla ve mahkeme kararları ile yıl icinde kullanılmayan ancak tazminata cevrilerek kullandırılan tatil haklarını kabul etmeleri, bu gorusun temeli olan karsılık ve bedel anlayısını kanıtlamaktadır²⁹.

²⁸ Gulersoy, s.12-13; Cogenli, s.59.

²² Cogenli, s.59.

²⁸ Akyigit, Yıllık Izin, s.56.

²⁹ Gulersoy s.13.

²⁹ Gulersoy, s.13.

Yıllık ücretli izni, karşılık olarak gormenin sonucunda, isci sadakat borcuna aykırı bir davranışı nedeniyle isten çıkarılmış olsa dahi yine de yıllık ücretli izni talep hakkına sahip olduğunu kabul etmek zorunludur²³ .

c.Isciyi Gozetme Borcuna Dayandırılan Gorus

Iscinin yıllık izin hakkının kanunlar, sozlesmeler ve anayasalarda tam anlamıyla duzenlenmesi ekonomik olarak daha gucsuz olan çalışanların korunması amacını acıklıkla ortaya çıkarmış ve eski dusuncelerin zayıflamasına neden olmuştur²³ .

Hakim olan dusunceye gore yıllık izin; iscinin isveren tarafından gozetilmesi borcunun dogal bir sonucu olan temel sosyal bir haktır²³³ . Bu sosyal hak, isverenin bir sozlesme kapsamında çalıştırdığı iscisini çalışırken ugrayabilecegi her türlü zarardan korumayı, gerekli her türlü onlemleri almayı, iscinin çıkarları dogrultusunda hareket ederek zarar verici davranışlardan kaçınmayı kapsamaktadır²³⁴ .

Alman Hukukunda da isverene iscinin saglığını ve yasamını koruma borcu yuklenmistir²³⁵ . BGB 618/I hukmune gore’’isveren hizmetin ifası icin saglamak zorunda oldugu mekanları, tertibatı ve aletleri oyle kurmalı ve bakmalıdır ki kendi talimatı ve yönetimi altında yurutulen hizmet edimlerini oyle duzenlemelidir ki isci hayat ve saglığına iliskin tehlikelere karsı hizmet ediminin dogası elverdiği olcude korunsun.’’

BGB 618/II’ de kanun koyucu isvereni iscinin oturma ve yatma mahalleri, beslenmesi, çalışma ve dinlenme sureleri acısından, saglık, ahlak ve dinin gerekli gosterdiği duzenlemeleri yapmakla odevli kılmıştır²³⁶ . Ancak Alman Hukukunda iscinin izin hakkının tek dayanağı isverenin gozetme borcu olamaz²³ .

²³ Cogenli, s.59.

²³ Gulersoy, s.13.

²³ Cogenli, s.59.

²⁴ Ulusan, s.21.

²⁵ Cogenli, s.60.

²⁶ Ulusan, .21.

²³ Cogenli, s.60.

Tuncomag ; ”...isverenin iscisine yılda bir kez saglığını koruması ve yeni bir ruhi bedeni guc kazanması icin isinden bir sure ayrılma olanagı tanınması onun isciyi gozetme borcu icine girer” ifadesiyle yıllık ucretli iznin dayanagının isciyi gozetme borcu oldugunu belirtmistir²⁸ .

Cenberci ise ”Turk yasa koyucusunun, yıllık ucretli izin muessesesinin hukuksal mahiyetine iliskin goruslerden sosyal koruma gorusune ustunluk tanımıs.” oldugunu belirtmistir²³⁹ .

Ekonomi; iscinin yıllık izin hakkını bir tur is karsılıgı olmayan “sosyal ucret” olarak gormektedir²⁴⁰ .

Narmanlıoglu’da bu hakkın sosyal bir hak oldugunu kabul etmistir²⁴ .

Celik; yıllık ucretli izni, isverenın kanundan dogan diger borcları kapsamında ele almaktadır ki bu durum, yıllık ucretli iznin hukuki temelini acıklamakta ve hukuki dayanagını ortaya koymaktadır²² .

Turan; yıllık ucretli izin hakkını kanunlarımızın “ sosyal nitelikli emredici hukmlerinden “ biri olarak kabul etmektedir ²⁴³ .

Cogenli; Turk Hukukunda hakim goruse uygun olarak yıllık ucretli iznin hukuki temelının isverenın isciyi gozetme borcundan kaynaklandığını ve hukuki dayanagını yasalardan aldığını belirtmektedir²⁴ .

²⁸ Tuncomag, Is Hukuku, s.293.

²⁹ Cenberci, s.887.

²⁰ Ekonomi, s.330.

²⁴ Narmanlıoglu, s.485.

²² Celik, Nuri, Is Hukuku Dersleri, 5.Bası, Istanbul 1980,s.143.

²³ Turan, Kamil, s.214.

²⁴ Cogenli, s.60.

d.Orf Ve Adet Hukukuna Dayandıran Gorus

Bu goruse gore, izin hakkı orf ve adet hukukundan dogmustur. Uzun sure uygulanan ve zamanla uyulması zorunlu hale gelen bir kuralın varlığına olan inancın hukuk kuralı yarattığı, yıllık ücretli iznin de bu sekilde gelistigini belirtilmiştir²⁴ .

Yıllık ücretli iznin yasallasmadığı donemlerde savunulabilecek bu gorusun gunumuzde bile gecerli oldugu ileri surulmektedir²⁴⁶ .

e.Diger Gorusler

Bahsedilenlerin dısında yıllık ücretli iznin bir ‘‘insan hakkı’’ olduğu²⁴⁷, hatta sosyal devlet ilkesinden çıktığı²⁸ yonunde gorusler de ileri surulmustur. Yıllık izin hakkını sosyal devlet ilkesine dayandırmak hakkın tek hukuki dayanağı olamayacağı gibi, bu goruslerin hakkın hukuki niteligini acıklamadığı sadece hakkın hukuki dayanaklarını ifade ettikleri belirtilmektedir²⁴⁹. Akyigit’e gore; Yıllık ücretli izin bugün icin Anayasada yer alan ekonomik-sosyal bir haktır. Bunun yanında iscinin saglığını ve kisiligini gozetmesi acısından isciyi gozetme borcu kapsamında da degerlendirilmektedir²⁵⁰ .

Kanaatimizce yıllık ücreti izin isveren acısından verilmesi, isci acısından da kullanılması, zorunlu bir sosyal haktır. Tum yıl boyunca calıarak yorulan isciye; dinlenmesi, sosyal acıdan ailesi ve yakınları ile birlikte vakit gecirebilmesi, yılın yorgunlugunu atarak saglıklı yasamın devamının saglanması, isgucu veriminin toparlanması ve iscinin calıma isteginin azalmasının onune gecilmesi vb. sebeplerle ücretli olarak izin verilmesi isverenin borcudur. Bu borc kanundan dogan isverenin isciyi gozetme borcu kapsamında degerlendirilmelidir.

²⁴ Cogenli, s.61.

²⁴ Cogenli, s.61.

²⁴ Cogenli, s.61.

²⁸ Cogenli, s.61.

²⁹ Cogenli, s.61.

²⁶ Akyigit, Yıllık Izin, s.59.

Ancak yasanın yıllık ücretli izinden mahrum bıraktığı hizmet akitleri açısından durumu açıklamak oldukça zordur. Bu nedenle yıllık ücretli iznin kanunen ongorulmesi olgusunun da göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Çünkü kanunkoyucunun bir kısım işçiyi izinden dışlaması karşısında sadece sosyal devlet ilkesi veya işverenin işçiyi gözetme borcunun yıllık ücretli iznin doğması için yeterli olmadığı açıktır²⁵¹.

VI. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Şartları

1. İş Kanunu Açısından Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Şartları

Yıllık ücretli izne hak kazanma koşulları İş Kanununun 53. Maddesinde belirtilmiştir. İşK.53.madde hükmüne göre; “işyerinde işe başlanılan günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere, en az 1 yıl çalışmış olanlara yıllık ücretli izin verilir. Niteliklerinden oturu bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu kanunun yıllık ücretli izne ilişkin hükümleri uygulanmaz” .

1475 Sayılı Eski İş Kanunu m.49’da “ Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçiler ...” ifadesinden de anlaşılacağı üzere yıllık ücretli izinden yararlanmak için İş Kanunu’na tabi bir hizmet akdiyle çalışıyor olmak koşulu söz konusuydu²⁵². 4857 Sayılı Kanunun yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerinde (İşK.m.53–62) İş Kanunu’na tabi olarak çalışmak koşulu açıkça yer almamaktadır. Bununla yanında, yıllık ücretli izin hükümlerinin, istisnalara ilişkin İşK m.4 de belirtilen işyerlerinde uygulanamayacağı, bundan dolayı da işyerinin İş Kanunu kapsamında olması gerekmektedir²⁵³. İşK.m.10/II hükmüne göre süreksiz işlerde çalışan işçilerin de yıllık izin hakkından yararlanmayacakları belirtilmiştir. Bu açıdan işin sürekli olması İşK.m.53’de sayılmamış olsa da bir şarttır²⁵⁴ .

²⁵ Mollamahmutoglu, s.732.

²⁵ Mollamahmutoglu, s.732.

²⁵ Mollamahmutoglu, s.732.

²⁵ Akyigit, Yıllık İzin, s.59.

a. Bir Yıl Çalışmış Olmak

İscinin yıllık ücreti izne hak kazanabilmesi için işyerinde çalışmaya başladığı tarihten yani filli olarak çalışmaya başladığı tarihten itibaren en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir(IsK.m.53). 1475 Sayılı Kanunda iscinin işyerine girdiği gün olarak (m.49/I) belirtilen işe başlama günü, iscinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı veya fiilen çalıştırılmamakla beraber işverenin emrinde hazır beklediği tarihtir²⁵.

Bu en az bir yıllık süre, Kanunda ‘‘hizmet süresi’’ olarak öğretide işe ‘‘ bekleme süresi ‘‘olarak nitelendirilmektedir²⁶. İş sözleşmesi kapsamında bir deneme süresi kararlaştırılmışsa, bir yıllık sürenin hesabında deneme süresi de dikkate alınacaktır (IsK.m.53). Bu durumda deneme süresinin başlangıcı bekleme süresinin de başlangıcını oluşturur²³.

Yıllık ücretli izin hakkından yararlanma açısından iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması önemli değildir²⁸. İsci belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmış olsun iscinin bekleme süresi kadar çalışmış olması yıllık ücretli izne hak kazanması bakımından yeterlidir²⁹. Belirli süresi 1 yıldan daha kısa olan bir iş sözleşmesiyle çalışan bir işçi iş sözleşmesinin yenilenmesi ile işyerinde bir yılını doldurmuş işçi de yıllık ücretli izin hakkından yararlanır²⁶⁰.

Yıllık ücretli izin hakkı bakımından en az bir yıllık çalışmanın, kural olarak devamlı yapılmış olması gerekmektedir²⁶.

²⁵ Cogenli, s.94-95;Ekonomi, s.334; Tunmomag/Centel, s.161; Narmanlıoğlu,s.541.

²⁶ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.238; Ekonomi, s.334; Cogenli, s.94; Tunmomag/Centel, s161.

²⁵ Cogenli, s.95.

²⁸ Yarg.9.HD. 31.3.2004, E.16673, K.6656: www.kazanci.com.tr.

²⁹ Mollamahmutoglu, s.733.

²⁶ Mollamahmutoglu, s.733.

²⁶ Mollamahmutoglu, s.733.

Bu husus kanunda acıkca belirtilmiş degildir, fakat IsK.m.54'' bir yıllık süre içerisinde 55. maddedeki haller dışındaki sebeplerle işcinin devamının kesilmesi durumunda bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işcinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır'' şeklindeki hükümden anlaşılmaktadır²⁶².

İleride değinileceği üzere aynı işverenin yanında aralıklı yapılan çalışmalar ile işyerinin el değiştirmesi, devamlılığı engellememektedir. Devamlı çalışmadan maksat işcinin işyeri ile bağlarını koparmaması tamamen ayrılmamasıdır. Aksi halde geçici olarak çalışılmayan süreler, neden son bulduğunda tekrar çalışmaya başlanacağı için önemli değildir²⁶³.

Kanunda değil de yönetmelikte yer almasına rağmen 4857 Sayılı İş Kanunu döneminde getirilen yeni bir düzenlemede, kısmi süreli sözleşmeyle ve çağrı üzerine çalışan işçilerin(YUIY.m.13) ve oduncu iş ilişkisindeki oduncu işçilerin(YUIY.m.14) yıllık ücretli izin haklarıdır. Kısmi süreli çalışma durumunda yıllık ücretli izin hakkından nasıl yararlanılacağı kanunda acıkca belirtilmemiştir. İşK.m.13/II'de kısmi süreli sözleşmeyle çalıştırılan işcinin, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, sadece iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı; ücret ve paraya ilişkin menfaatlerinin, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreyle orantılı olarak ödeneceği belirtilmektedir.

Buna karşın Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.13 hükmüne göre; kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar, yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanırlar ve farklı işleme tabi tutulamazlar; bunlarla, tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konusunda bir ayrım yapılamaz iş sözleşmesi devam ettiği takdirde her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içerisinde isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanırlar.

²⁶² Cogenli, s.96.

²⁶³ Cogenli, s.96. Tuncomag, s.177.

1475 Sayılı Kanun döneminde Yargıtay'ın bir yıl içerisindeki kısmi çalışmalar için izin hakkı ve parası istenemeyeceği gibi ²⁶⁴, işyerinde çalışması bir yılı doldurmayan işçilerin çalıştıkları süreyle orantılı olarak izin kullanmalarına imkan tanınmaması yönündeki görüşleri hakimdir²⁶⁵. Yıllık Ücretli izin yönetmeliği'nin bu hükümleri ile kısmi çalışan işçinin de iş görmesi gereken günlerde çalışmasını sürdürmesi koşuluyla bir yılını doldurması halinde tıpkı tam süreli çalışan işçi gibi yıllık ücretli izin hakkından yararlanması gerektiğini ileri süren görüşler²⁶⁶ ortaya çıkmıştır²⁶.

Yıllık ücretli izin hakkı bakımından kanunun 55. maddesinde belirtilen süreler çalışılmış gibi sayılan sürelerdir. Çalışılmış gibi sayılan haller ve bunlara ilişkin süreler kanunda sınırlayıcı olarak belirtilmiş olup bunların dışındaki nedenlerle işçilerin devamının kesilmesi veya belirlenmiş bu sürelerin aşılması hallerinde gelecek süreler bekleme süresinin hesabında dikkate alınmazlar²⁸. Çalışılmış gibi sayılan durumlar genel olarak işçinin iradesinden kaynaklanmayan, dış etkilerin ve irade dışı nedenler sonucu doğan sebeplerle çalışılmayan günleri kapsamaktadır²⁶⁹. Bu maddeye göre yıllık ücretli iznin hesabında aşağıdaki süreler çalışılmış gibi hesaba katılır;

. İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalık nedeniyle işine gidemediği günler (Ancak 25 inci maddenin (I) Numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen sureden fazlası sayılamaz); 7467 Sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu m.4'de senede 30 günden fazlasının bekleme süresinden sayılmayacağı hükmü yer almaktaydı.931 Sayılı Kanunda yıllık ücretli izin hükümleri arasında bu hükme yer verilmemiştir²⁷⁰.1475 Sayılı İş Kanununda da işçinin işe gidemediği günlerin ne kadarının hesaba katılacağı konusunda herhangi bir sınırlama mevcut değildir(IsK.m.51/a) ancak öğretilerde bu konu tartışılmıyordu.

²⁶⁴ Yarg. 9 HD., 19.11.1980, E.11339, K.11935: www.kazanci.com.tr

²⁶⁵ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.239; Çelik, s.310; Yarg. 9 HD. ,3.10.1980 E.10970, K.10666: İsv. D, Nisan 1981,s.13; 17.12.1996 E.16137, K .23225 : Tekstil İsv.D,Subat 1997,s.17; 21.9.1999, E.11435, K.14354: TUHİS, Kasım 1999-Subat 2000, s.60-70.

²⁶⁶ Cogenli, s.100; Centel, Tankut, Kısmi Çalışma, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1992,s.66.

²⁶⁷ Mollamahmutoglu, s.734.

²⁶⁸ Cogenli, s.102.

²⁶⁹ Cogenli, s.102.

²⁷⁰ Cogenli, s.102-103.

Bir gorus²⁷¹; tum raporluluk suresinin hesaba katılması gerektigini savunurken diger bir gorus²⁷²; raporluluk suresin makul bir kısmının hesaba katılacağı yonundaydi²⁷³. Yeni kanun bu tartismalar son vermistir. Is Kanunu m.25/I-b'de gosterilen miktarla bir sınırlama getirmiştir²⁷⁴. Daha acık bir ifade ile; Iscinin kusursuz hastalığı nedeniyle ise devam edememesi yuzunden isverenin saglık sebebiyle sozlesmeyi derhal feshi icin aranan sure sınırdır. Bu sınır ise iscinin sozlesmesi ister belirli olsun ister belirsiz sureli olsun, o ana kadarki devamsızlığın basladığı ana kadar ki hizmet suresine bakılarak bulunacak "fesih bildirim onelini 6 hafta asana dek gececek sure" olarak hesaplanır²⁷⁵.

. Kadın Iscilerin 74.madde gereginde dogumdan once ve sonra calıstırılmadıkları sureler; Anılan maddeye gore kadın isciler dogumdan once sekiz dogumdan sonra sekiz hafta olmak uzere olmak uzere toplam on altı hafta calıstırılmaz. Cogul gebelik halinde dogumdan onceki sekiz haftaya iki hafta eklenir²⁷⁶. Bu sureler iscinin saglık durumuna gore ve isin ozelligine gore hekim raporuyla artırılabilir(IsK.m.74). Bu durumda arttırılan sureler yıllık ücretli izne hak kazanmak icin gerekli bir yıllık sureye eklenir²⁷⁷. Hatta anılan surelerin hekim raporuna ihtiyac olmaksızın sozlesmeyle de arttırılması mümkündür²⁷⁸.

. Iscinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir yasadan dolayı odevlendirilmesi halinde isine gidemedigi surenin yılda en cok doksan gunu(IsK.m.55/c);

Kanun koyucu bu bentte iscinin hizmet akdiyle calısması surerken tatbikat veya herhangi bir kanuni goreve alınması sebebiyle calısamadığı gunlerinde bekleme suresinin hesabında dikkate alınacağını ongormekte ancak bu surenin tamamının degil yılda en fazla 90 gunun hesaba katılacağı yonunde bir sınırlama getirmiştir²⁹.

²⁷¹ Ekonomi, s.334

²⁷² Yarg.9.HD. 25.12.1995., E. 21880, K.36323: Gunay,s.2717.

²⁷³ Akyigit, Ercan, Yeni Is Yasasında Yıllık Ücretli İzne Ait Yenilikler, TUHIS Subat 2005, S.3,s.18.

²⁷⁴ Mollamahmutoglu, s.734; Akyigit, Yenilikler, s.18.

²⁷⁵ Akyigit, Is Hukuku, s.194.

²⁷⁶ Suzek, s.653.

²⁷⁷ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.241; Cogenli, s.103; Ekonomi, s.338.

²⁷⁸ Cogenli, s.103

²⁷⁹ Akyigit, Yıllık İzin,s.191.

. **İsyerinde zorlayıcı nedenlerle isin aralıksız bir haftadan fazla tatil edilmesi sonucu iscinin, yeniden çalışmaya başlaması koşuluyla, çalışmadan gecirdiği zamanın on bes günü (IsK.m.55/d) ;** Bu bent hükmünün temelinde, hizmet akdinin devamı sırasında ortaya çıkan ve belli süreli kapsayan zorlayıcı nedenler sonucu işverenin işçiye iş verememesinin yıllık izine ait bekleme süresine belli ölçüde etki etmesi düşünülmüştür²⁸ .

Bu bent hükmüne göre; işçi çalışmasını sürdürürken bir zorlayıcı sebep ortaya çıkmalı, bu zorlayıcı neden işcinin çalıştığı işyerinde gerçekleşmelidir, iş vermeyi engelleyen zorlayıcı neden belirli bir süre devam etmelidir ve işçi daha sonrasında yeniden işe başlamalıdır.

. **66 ncı maddede sozu geçen zamanlar;** IsK.m.66'da belirtilen süreler işcinin günlük çalışma sürelerinden sayılmaktadır. Kanun işcinin hizmet akdiyle üstlenmiş olduğu işi yapmaksızın gecirdiği bazı süreleri de iş süresine dahiletmektedir. Bu süreler;

a)Madenlerde, tas ocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler,

b)İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,

c)İşcinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş gecirdiği süreler,

d)İşcinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın gecirdiği süreler,

²⁸ Akyigit, Yıllık İzin,.s.194.

e)Cocuk emziren kadın iscilerin cocukların sut vermeleri icin belirtilecek sureler,

d)Demiryolları, karayolları ve koprulerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, iscilerin yerlesim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan isyerlerinde hep birlikte goturulup getirilmeleri gereken her turlu islerde bunların toplu ve duzenli bir sekilde goturulup getirilmeleri esnasında gecen surelerdir.

. **Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil gunleri;** Kanun koyucu yıllık ücretli izin için aranan bekleme suresinin hesabında çalışılmış gibi dikkate alınacak bir baska sureninde iscilere verilen “ hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil gunleri”oldugunu belirtmektedir(IsK.m.55)²⁸ .

. **3153 Sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tuzuge gore rontgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan baska verilmesi gereken yarım günlük izinler;** 3153 Sayılı Kanuna gore çıkarılan”Radyoloji, Radyum ve Elektrikler Tedavi Muesseseleri Hakkında Tuzuk” rontgen muayenehanelerinde çalışanlara Pazar gunu dışında bir gunun ayrıca bir gunun oglemeden sonrası izin verilebilecegini ongormektedir. IsK.m.55/f ise anılan islerde çalışanlara hafta tatili dışında ayrıca verilen bu yarım günlük izin suresinin de bekleme suresi hesabında çalışılmış gibi dikkate alınacağını dile getirmektedir. Her ne kadar bu islerde çalışanlara, o islerin niteligi dolayısıyla maruz kaldıkları tehlikeleri onlemek, giderebilmek icin izin tanınmış olması uygunsa da, bu surenin bekleme suresinden sayılması yerine IsK.m.66 baglamında çalışılmış gibi sayılarak bekleme suresine katılması da mumkundur²⁸ .

. **Iscilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda isci temsilciliği gorevi yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata gore kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut iscilik konuları ile ilgili uluslar arası kurulusların konferans, kongre veya kurullarına isci veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle islerine devam edemedikleri gunler;**

²⁸ Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil gunleri hakkında ayrıntılı bilgi icin bkz.s.12-39.

²⁸ Akyigit, Yıllık Izin,.s.203-204.

1475 Sayılı Is Kanunu doneminde iscilerin ‘‘uzlastırma toplantılarına katılmaları’’ halinde burada gecirdigi sureler de calıslımsı gibi hesaba katılırdı(1475 sy.IsK.m.51/g). Kanunun ilk zamanlarında uygun gorulen bu tutum 2822 sy TSGLK.Ile uzlastırma ya yer verilmeyip onun yerine ‘‘arabuluculuk’’ kavramının getirilmesi ile 1983’ten beri mevcut sistemle uyusmuyordu. Uygulama acısından ise buradaki ‘‘uzlastırma toplantısı’’ deyimini ‘‘arabuluculuk toplantısı’’ biciminde algılanılarak gideriliyordu²⁸. 4857 Sayılı IsK.nın bunu 2822 sy.TSGLK.Ile de uyumlu olacak sekilde ‘‘arabuluculuk toplantılarına katılma’’ biciminde acık bir sekilde duzenlemesi(IsK.m.55/h) cok yerindedir. Yeni duzenlemeye gore iscilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları durumunda bu toplantılardagecirdikleri surelerde hizmet suresine katılacaktır²⁸.

. Iscilerin evlenmelerinde uc gune kadar, ana ve babalarının, eslerinin, kardes veya cocuklarının olumunde uc gune kadar verilecek izinler; Kanunun bu hukmu incelendiginde bekleme suresinden sayılacak bu surelerin bazı ozelikleri tasıması gerekmektedir; olum veya evlenme olayı gercekleşmelidir, olum ve evlenme belli kimselerde gercekleşmelidir, olum ve evlenme nedeniyle ise gelmeme belli bir sureyi gecmemelidir²⁸⁵. Anılan miktarı asan bir devamsızlık soz konusuysa, isveren onayı da bulunmuyorsa ve iscinin hizmet akdi bu sebeple derhal feshedilmemisse, bekleme suresini tamamlayabilmesi icin askın sure kadar daha calısması gerekmektedir²⁸.

. Isveren tarafından verilen diger izinler ile 65 inci maddedeki kısa calısmı sureleri; isveren rıza gosterdigi ise gelmemenin bu bent kapsamında izin sayılabilmesi icin, sebepli sebepsiz verilmesi veya bagımsız bir izin yahut kanunudan gosterilen bir baska izinle birlestirilmesi ve onun kanuni sınırını asan bir izin olması da mümkündür²⁸. Onemli olan iznin mahiyeti, sebebi, ucretli olup olmaması ve suresi degil, isveren rızası ile verilen diger izinlerden sayılarak verilmesidir²⁸.

²⁸ Akyigit, Yıllık Izın,.s.204; Akyigit, Yenilikler,s.18.

²⁸ Akyigit, Yenilikler, s.18.

²⁸ Akyigit, Yıllık Izın, s.209.

²⁸ Cogenli, s.113.

²⁸ Cogenli, s.114.

²⁸ Akyigit, Yıllık Izın,.s.211.

Hizmete katılacak süreler bakımından 4857 Sayılı İş Kanununun getirdiği bir yenilik de ‘‘İsK.m.65’’deki kısa çalışma süreleri ‘‘nin de hizmet süresine ekleneceğidir(İsK.m.65). Kısa çalışma kavramı hukumuza ilk kez 4857 Sayılı Kanun (İs.K.m.65) ile girmiş bir kavramdır. Kısa çalışma; işverenin genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebep yüzünden işyerindeki faaliyeti kısmen/tamamen geçici olarak durdurması yahut haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltmasıdır (İsK.m.65)²⁸⁹. Bu şekilde geçen, kısmen veya hiç çalışılmayan sürelerinde yıllık izne hak kazanmak için aranan hizmet süresine katılması gerekmektedir. Bunun için kısa çalışma süresi veya işçinin bu sürede kısa çalışma ödeneği alıp almaması önemli değildir²⁹⁰.

. Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi; Kanun koyucunun İş K.m.55/1 (işveren tarafından verilen diğer izinler) hükmü mevcutken bunu ayrıca öngörmesindeki amaç, yıllık izin hesaplanması konusunda zorluk çıkarma eğiliminde olan işverenlerin önüne geçmek olabilir²⁹¹.

İş Kanunu 56. maddesi 6.fıkrasına göre dört güne kadar verilecek ücretsiz yol izinleri de bu bent kapsamında çalışılmış gibi sayılır²⁹². Örnekte bu’’yıllık ücretli izin günleri ‘‘ bağlamında düşünülmektedir²⁹³.

İsK.m.55 de belirtilmemiş olmasına rağmen kısmen veya tamamen tatil yapılan cumartesi günlerinin de yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış sürelerden sayılması gerekmektedir. Cumartesi günü tatil günü değil, iş günüdür. Cumartesi günü tatil yapılmasında o günkü çalışmanın yapılmaması değil haftanın diğer günlerinde bu çalışmanın yapılmış olmasından kaynaklanmaktadır. Cumartesi günü çalışması önceden çalışılmış bir gündür²⁹⁴.

²⁸⁹ Kısa Çalışma Hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.Akyigit, Ercan, Kısa Çalışma, TUIS Agustos-Kasım 2004, s.1-35

²⁹⁰ Akyigit, Yenilikler, s.19.

²⁹¹ Akyigit, Yıllık İzin, s.212.

²⁹² Mollamahmutoglu, s.735; Akyigit, Yıllık İzin, s.213.

²⁹³ Cogenli, s.115; Ekonomi, s.338; Farklı olarak bunun işveren tarafından verilen diğer izinler kapsamında ele alınması gerektiği görüşü Akyigit, Yıllık İzin.s.213.

²⁹⁴ Mollamahmutoglu, s.735; Ekonomi, s.339.

Yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış sayılan günler IsK.m.55 de sayılmıştır. Bu süreler sayılanlarla sınırlıdır²⁹. Maddede sayılmamış olan süreler, örneğin; grev ve lokavtta geçen süreler, bekleme süresine eklenmeyecek bu süreler kadar çalışılarak bekleme süresi tamamlanacaktır²⁶. Aynı şekilde kadın işçilere IsK.m.74'e göre doğumdan sonra verilen altı aya kadar ücretsiz izinde çalışılmış sürelerden sayılmayacaktır²⁹⁷. Pesin ücret ödeyerek fesih durumunda uygulanmayan ihbar oneli süresi de bekleme süresine dahil edilemeyecektir²⁹⁸.

İs sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçinin İş Kanununun 20.maddesi uyarınca yapmış olduğu başvuru üzerine mahkemece feshin geçersiz olduğuna dair karar verilip işçi işine baslatılmışsa, fesih ile işe başlama tarihi arasında işçinin çalıştırılmadığı süre yıllık ücretli izin süresinin hesabında dikkate alınmalıdır. Çünkü fesih nedeninin geçerli olmadığı yargı organı tarafından saptanarak feshin geçersizliğine dair karar verilmesinin anlamı, feshin hiçbir sonuç doğurmaması, taraflar arasındaki iş ilişkisinin aynen devam etmesidir. IsK.m.21/III' de yer alan sınırlama işçinin ücret ve paraya ilişkin hakları içindir²⁹. IsK..m.55' de belirtilen haller dışında ve bunlara ilişkin süreleri aşan bir süre işçinin işine devam etmemesi durumunda, devamsızlık süresi izne hak kazanmak için gereken bir yıllık süreye eklenir ve bu suretle işinin yıllık ücretli izne hak kazanacağı tarih bulunur(IsK.m.54/I).

b. En Az Bir Yıllık Çalışma Süresinin Kural Olarak Aynı İşverenin Aynı Veya Değişik İşyerlerinde Gecirilmiş Olması

IsK.m.54 '' yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek göz önüne alınır''.

²⁹ Cogenli, s.102; Ekonomi, s.336; Tunmomag/Centel, s.162; Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.241; Erkul, İhsan, 931 Sayılı İş Kanunumuz Karşısında Yıllık Ücretli İzin Sorunu, C.5,S.2,1969 İstanbul ,s.268

²⁶ Cogenli, s.102; Ekonomi, s.336-337; Eyrenci-Taskent-Ulucan, 241-242; Yarg.9.HD. 30.09.1996., E.6578, K.18035; Gunay, s.1170.

²⁹⁷ Ekonomi, s.337; Eyrenci-Taskent-Ulucan, 241-242; ''İşverenin verdiği ücretsiz izinler çalışılan ve çalışılmış gibi sayılan sürelerden değildir'', Acar,H, Yıllık Ücretli İzin Hakkının Belirlenmesi Çalışılmış Gibi Sayılan Haller Yıllık Ücretli izin Uygulaması,İşverenin Degismesi İzin Ücreti-İzinde Çalışma Yasası- Akdin Feshinde İzin Ücreti, MSYD.,S.193,s.98.

²⁸ Yarg .HGK. 28.04.1991., E.148, K.245: Kılıcoğlu, s.263-265.

²⁹ Suzek, s.650; Aksi goruste; Uzun, B, 4857 Sayılı İş Yasası Ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği İle Getirilen Düzenlemeler Işığında Yıllık Ücretli İzin, Mercek, Nisan 2004,s.79-80.

Bu hukum iscilerin aynı isvereninde degisik isyerlerinde Is Kanunu kapsamına girmeksizin gecirmis buldukları surelerin de hesaba katılacağını ongormektedir. Hukmun anlatımından iscinin aynı isvereninde degisik isyerlerinde yaptığı islerin birbirinden faklı olmasının surelerin birlestirilmesine engel olmayacağı sonucu çıkmaktadır³⁰⁰. Isyerlerinde isci olarak çalışmakta olanların daha önce Is Kanunu kapsamı dışında gecirdikleri surelerin muhakkak iscilikte gecirilmiş olması gibi bir zorunluluk sozkonusu degildir³⁰¹.

Kanaatimizce, yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli olan bir yıllık surenin hesabında iscinin Is Kanunu kapsamı dışında gecirdiği sureler dikkate alınamaz. Örneğin daha önce stajyer olarak çalışılan bir isyerinde isci statusunde çalışmaya başlanırsa, stajyerlikte geçen süre, yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için gerekli olan bir yıllık surenin hesabında dikkate alınamaz.

Yargıtay bir kararında iscinin, isyerinin ortağı bulunduğu hizmet suresinin de yıllık ücretli izin açısından göz önünde tutulması gerekeceğini belirtmektedir³⁰². Yargıtay'ın bu görüşüne katılmakta kanaatimizce mümkün değildir. Bir isyerinde ortak sıfatıyla isveren olarak bulunurken, aynı isyerinde isci statusunde çalışmaya başlayan bir iscinin, isveren olarak gecirdiği surelerin hesaba katılması isci isveren ayrımını ortadan kaldırmak olur. Bu suretle isciye tanınan bir hak olan yıllık ücretli izin hakkında yararlanmak için, iscilikte geçen surelerin hesaba katılması kanunun amacına uygun olacaktır.

Aynı isverene bağlı olarak aynı ya da degisik isyerlerinde gecirilen çalışma surelerinin devamlı olması aynı nitelikte işlerde olması şart değildir. Çalışma bir iş sözleşmesine göre devamlı yapılmış olabileceği gibi aralıklı olarak devam eden iş sözleşmelerine göre de yapılmış olabilmektedir³⁰³.

³⁰⁰ Eyrenci-Taskent-Ulucan, 239.

³⁰¹ Mollamahmutoglu, s.735-736.

³⁰² Yarg.9.HD., 21.6.1971, E.7605, K.15077: Cenberci, Serh, s.891.

³⁰³ Ekonomi, s.335; Cogenli, s.97; Celik, s.311; Narmanlıoglu, s.544; Eyrenci-Taskent-Ulucan, 240; Suzek, s.650. Aynı yönde Yarg.9.HD., 14.9.1999., E.11375, K.13226: Gunay, Serh II,s.2769.

Yargıtay'ın aksi yöndeki kararına³⁰⁴ rağmen bir işyerinde emekli olan ve aynı işyerinde çalışmasını sürdüren işcinin emekli olmadan önceki çalışma sürelerinin de yıllık ücretli izin hesabında göz önünde tutulması gerekmektedir³⁰⁶ .

İsK.m.54/f.1 hükmünden ayrı işverenlerin işyerlerinde çalışarak geçen sürelerin birleştirilmesi ve bu işçilerin yıllık ücretli izin hakkından yararlanması mümkün değildir³⁰⁶ .

Aynı işverenin çeşitli işyerlerinde geçen sürelerin birleştirilmesiyle ilgili kamu kuruluşları için Kanun özel bir hüküm içermektedir. İsK.m.54/f.5' e göre ; ‘‘Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulmuş banka ve kuruluşlar ve bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işcinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.’’

Kanun hükmüne sıkı sıkıya bağlı kalınarak yapılacak yorum da kamuda farklı bakanlıkların tüzel kişilerine ait işyerlerinde geçen sürelerin işcinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında dikkate alınmayacağı söylenebilirse de hükmün özünün farklı bakanlıklara bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen sürelerin, kamunun bütünlüğü bakımından birlikte değerlendirilebileceği şeklinde maksada uygun yoruma elverişli olduğu kabul edilmektedir³⁰ .

İşyerinin veya bir bölümünün devrini düzenleyen İsK.m.6/II'e göre; devir halinde devir tarihinde mevcut iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla devralana geçmektedir.

³⁰⁴ Yarg 9.HD., 13.5.1991., E.451, K.8352: İHD , Nisan-Haziran 1991,s. 305. Aksi görüştü; Celik, s.311; Ekonomi, s.335; Narmanlıoğlu, s.544

³⁰⁵ Soyer ,Polat,Yargıtay'ın Yıllık Ücretli İzin Hakkına İlişkin İki Kararı Üzerine Düşünceler ,İHD,Ekim –Aralık 1992,s..563-564; Soyer, Polat, İş İlişkisinin Kurulması Ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 'İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi' 1991,İstanbul 1993,s.29-30.

³⁰⁶ Mollamahmutoğlu, s.736.

³⁰ Mollamahmutoğlu, s.736.

Bu nedenle isyerinin devri nedeniyle isvereninin degismesi halinde onceki ve sonraki isverenler yanında gecirilen calisma surelerinin ve buna gore iscinin yıllık ücretli izin hakkının belirlenmesi gerekmektedir³⁰⁸.

IsK.m.7'e gore iscinin gecici isci olarak bir baska isvereninin yanında gecirdigi calisma sureleride dikkate alınmalıdır³⁰⁹. YUIY.m.14'e gore; gecici is iliskisi ile calisan iscilerin yıllık ücretli izinleri hakkında, gecici is sozlesmesinde aksi belirtilmedigi takdirde, bu yönetmelik hukumleri uygulanır". Bunun anlamı; odunc is iliskisinde gecici iscinin, odunc verenle var olan is sozlesmesi devam etmekte oldugu ve hukuki olarak iscinin tek isvereninin odunc veren oldugu ve iscinin odunc alan isveren yanındaki calismasının odunc verene karsi is sozlesmesinin ifası olarak kabul edilmesi halinde, tum bu surelerin, odunc veren isveren yanında gecmis gibi hesaba katılması, gerektigidir³¹⁰.

Yonetim hakkı gecici is iliskisinde gecicici isverene gecer. Ancak isveren kısıtlı bir alanda da olsa yonetim hakkını kullanır, ornegin yıllık ücretli izin hususunda isciye talimat verebilir. Gecici is iliskisinde bu yonetim yetkisinin gecici isveren gectigi ve iscinin bu hakkını gecicici isveren yanında kullanabilecegi kararlaştırılabilir³¹¹.

Hatta gecici is iliskisi soz konusu olmaksızın aynı holding veya sirketler topluluguna baglı isyerlerinde gecen calisma surelerinin de yıllık ücretli izin hakkı açısından birlestirilmesi ve iznin bu kapsamda degerlendirilmesi 4857 Sayılı Kanuna uygundur³¹².

c. Isin Mevsimlik Veya Kampanya Islerinden Olmaması

4857 Sayılı Kanun m.53/III'e gore,"Niteliklerinden oturu bir yıldan az suren mevsimlik veya kampanya islerinde calisanlara bu kanunun yıllık ücretli izinlere iliskin hukumleri uygulanmaz".

³⁰⁸ Yarg.9.HD. 20.10.1994., E.10367, K.14461: www.kazanci.com.tr; Eyrenci-Taskent-Ulucan,s.240, Mollamahmutoglu, s.736; Suzek, s.651; Celik, s.311; Ekonomi, s.306.

³⁰⁹ Mollamahmutoglu, s.736

³¹⁰ Akyigit, Yıllık İzin,. s.222.

³¹¹ Suzek, s.651.

³¹² Mollamahmutoglu, s.736

Mevsimlik is denilince hava kosulları veya diger sebeplerle yılın belli bir bolumunde duzenli bir sekilde yapılan normalden daha yogun bir calısma anlasılmaktadır. Mevsimlik calısmada yogunluk yılın belli bir zamanında yasanmakta ve bu hususun duzenli olması gerekmektedir. Sadece yılın belirli zamanlarında faaliyetin arttığı, yogunlastığı isler degil duzenli olarak yılın belli bir zamanında calısılan islerde mevsimlik is sayılmaktadır³³. Bir isin mevsimlik is oldugundan soz edebilmek icin o isin niteligi geregi bir yıldan az surmesi gerekir fakat bir yıldan daha az olacak bu surenin kapsayacağı zaman diliminin onemi yoktur³⁴. Kampanya isi ise, duzenli olarak yapılan fakat yılda birkac ayı asmayan calısmalardır³⁵. Mevsimlik ve kampanya islerinin ozelliklerinden birisi de calısmanın onceden ongorulebilen bir is doneminde yapılmasıdır³⁶.

Yargıtay, mevsim ve kampanya isinden ne anlasılması gerektiği hususuna onem vermeksizin, iscinin bir yıldan az calıstırılmış olmasının yıllık ücretli izne hak kazanılmaması açısından yeterli olacağı sonucuna ulasmıştır³⁷. Oysa bir isin mevsimlik veya kampanya isi sayılması isin ne kadar surdugunden ziyade niteligine dayanmaktadır³⁸. Isin mevsim veya kampanya isi olması, bu islerde calısan butun iscilerin yıllık ücretli izin hakkından yararlanamayacakları anlamına gelmemektedir. Cunku mevsimlik ve kampanya islerinin yurutulduğu isyerlerinde surekli calısan isciler yıllık ücretli izin haklarından yararlanacaktır³⁹. Surekli calısma kavramı, hem mevsim ve kampanya isi yapılan isyerlerinde devamlı islerde calısanları, hem de mevsim ve kampanya islerinde calısması devamlılık gosteren ve bu devamlılığın kanunda ongorulen en az calısma suresini gecenleri kapsar⁴⁰. Bu iscilerin yıllık ücretli izin hakları YUIY. m. 12’de duzenlenmistir.

³³ Taskent,Savas, Mevsim Ve Kampanya Isleri,IBD. ,KasımAralık 1976,s. 37; Narmanlıoglu, s. 546; Ekonomi, s. 322.

³⁴ Ekonomi, s. 331Çentel,Tankut, s.333.

³⁵ Taskent, s. 39.

³⁶ Narmanlıoglu, s. 546.

³⁷ Yarg. 9 HD. 02.04.1997, E.649, K.6557: www.kazanci.com.tr

³⁸ Caniklioglu, Nursen, Iscinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı Ve İzin Kullanılmamasının Sonucları, Prof.Dr. Nuri CELİK’ E Armagan, C.II, Beta Yayınları, s.1156.

³⁹ Eyrenci-Taskent-Ulucan, 243; Cogenli, s.91; Ekonomi, s.331; Mollamahmutoglu, s.736; Suzek, s.652; Caniklioglu, s.1157.

⁴⁰ Cogenli, s.92.

Mevsimlik islerde isin yogunlastığı donemlerde calıstırıldıktan sonra surekli islere gecirilen iscinin, kampanya islerinde isin bitiminden sonra surekli iste calıstırılan iscilerin yıllık ücreti izne hak kazandığını kabul etmek gerekir³²¹. Aynı durum sureklilik niteligi taşıyan bir iste çalışan iscinin zaman zaman aynı isvereninin isyerinde is organizasyonuna dayalı olarak mevsim ve kampanya islerinde calıstırılması durumunda da gecerlidir³²².

Yargıtay mevsimlik isten daimi ise gecirilen iscinin izin ücreti hesaplanırken mevsimlik islerde calısmasının dikkate alınmayacağına iliskin kararı isabetsizdir³³.

Kanun koyucunun bir yandan en az bir yıllık calısmıs olma şartını getirmesi diger bir yandan da bir yıldan az suren mevsim ve kampanya islerinde çalışanları yıllık ücretli izin hakkı dışında bırakması aynı sonuca varan iki ayrı hukmun var olduğu inancını uyandırmaktadır. Ancak kanunkoyucu boyle bir hukum getirmekle mevsim ve kampanya islerinde çalışanların calısmalarının surekli olarak bir yıl surmedigi ancak birbirini izleyen yıllarda devam ettiği hallerde calısılan surelerin toplanarak yıllık ücretli izne hak kazanılmasının mümkün olmayacağını, surekliligin kesintisiz bir yıl devam etmesi gerektiğini belirtmektedir³⁴.

2. Deniz Is Kanunu Acısından Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Şartları

Deniz Is Kanunu kapsamında yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için gerekli kosulları”Deniz Is Kanunu’na tabi bir hizmet akdiyle calıma bulunması” ve “Bekleme suresi gerceklesmeli” şeklinde incelemek mümkündür.

³² Mollamahmutoglu, s.737; Suzek, s.652.

³² Akyigit, Yıllık İzin.s.140-141.

³³ Yarg .9.HD. 23.12.1991, E.11285, K.16352: www.kazanci.com.tr

³⁴ Cogenli, s.92.

a.Deniz Is Kanunu'na Tabi Bir Hizmet Akdiyle Çalışma Bulunmalıdır

DenizIsK. Anlamında yıllık ücretli izinden söz edebilmek için, bu kanuna tabi bir hizmet akdiyle çalışma bulunmalıdır. Bunun için de DenizIsK.nun uygulama kapsamını belirlemek gerekir. DenizIsK.m.1/1' e göre; denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrğını taşıyan gemilerde hizmet akdiyle çalışan gemi adamlarıyla bunların işverenleri hakkında uygulanır.” Bunun içinse ortada öncelikle bir gemi bulunmalıdır. DenizIsK.m.1/3' e göre; yasa, sandal mavna, sat, salapurya gibi olanlarında DenizIsK. açısından ‘‘ gemi’’ sayılacağını belirtmekle birlikte, gemiyi tam olarak tanımlamakta ve gemi olanlar hakkında sınırlama getirmemektedir³³ . DenizIsK. bakımından geminin ne taşıdığı, kapsama girme bakımından önemli değildir. DenizIsK anlamında gemi niteliği taşıdığı saptanan bir aracın DenizIsK. girebilmesi için Türk Bayrğı taşıması gerekirken geminin T.C. vatandasına ait olması zorunlu değildir³⁸ .

Geminin DenizIs Kanununa tabi olabilmesi için ya ‘‘grostonilatosu’’ veya ‘‘çalıştırdığı gemi adamı sayısı’’ itibariyle (DenizIsK.m.1/II) yahut’’ Bakanlar Kurulu Kararı’’ ile kanun kapsamına girmesi gerekmektedir.

Sayılan koşulları taşıyan bir gemide çalışanların DenizIsK. Kapsamında değerlendirilebilmesi için gemi işvereniyle arasındaki ilişkinin ‘‘hizmet akdi’’ne dayanması gerekmektedir(DenizIsK.m.1/I). Gemi adamı hizmet akdiyle gemide çalışan kişidir³² . Sayılacak olursa; tayfa, ascı, marinacı, guverteci, doktor, mühendis, kaptan, ikinci kaptan vs...³²⁸ Aslında kaptanın gemi adamı sayılıp sayılmayacağı tartışmalıdır. Kaptanın gerçek işverene (gemi sahibi ve donatma istirakine) karşı gemi adamı, diğer gemi adamlarına karşı ise işveren niteliği taşıdığı söylenmektedir³²⁹ .

³³ Tekil, s.12 vd.

³⁸ Ozbek, DenizIsK.1, s.293; Cogenli, s.79.,Ulucan,s.18.

³² Akyigit, Yıllık İzin, s.527.

³⁸ ‘‘...yolcu gemilerindeki ascıbası, garson , kamarot, muzisyen, berber, utucu,temizlikçiler,balıkçı gemilerindeki balıkçılar , gemide istihdam edilen diğer kişiler grubuna girerler...’’:
Yarg.HGK.,07.12.1996, E.818,K.311, YKD,1967,S 3.29.Geminin sevk ve idaresinde görev alan gemiadamlarına uygulamada ‘murettebat’denilirken yukarıda sayılanların murettebat niteliği taşımayan gemiadamları olduğu söylenebilir,Tekil, s.108.

³⁹ Ozbek, DenizIsK.1,s.306.

Yargıtay bu konuda verdiği kararlarında³³⁰ kaptanı gemi adamı olarak benimsemis, kimi kararlarında³³¹ ise kaptanın gemi adamı niteliğinden yoksun olduğu sonucuna varmıştır.

Unvanı ve sıfatı ne olursa olsun, gemide gemi sahibine hizmet akdiyle bağlı olan ve gemide çalışan herkes gemi adamıdır³³. Kaptan da is hukuku açısından gemi adamıdır. Bu sıfatı isverene ve 3.kisilere karşı iken diğer gemi adamlarına karşı isveren vekili niteliğini tasır³³.

Bir denizcilik işletmesinin karada yer alan tesislerinde çalışanlar veya liman rıhtım gibi yerlerde yükleme boşaltma gibi işlerde çalışanlar DenizIsK. Kapsamına girmezler. DenizIsK. Tabi olanlar gemi personeli olarak gemide çalışanlardır³³⁴. Gemi DenizIsK. Anlamında “işyeri”dir. Birden çok gemiye sahip bir işletme mevcutsa her bir gemi ayrı ayrı işyeri sayılamlıdır³³⁵. Gemi adamına DenizIsK. Hukumlerinin uygulanabilmesi için T.C. vatandaş olması gerekir³³⁶.

b. Bekleme süresi gerçekleşmelidir

DenizIsK. bekleme süresinin miktarının en az altı ay olacağını ve bir takvim yılı içerisinde gerçekleşmesi gerektiği dile getirmektedir. Kanunun “ ... Bir takvim yılı içerisinde hizmet akdine dayanarak en az altı ay çalışmış olan gemi adamı yıllık ücretli izne hak kazanır” biçimindeki ifadesi (DenizIsK.m.40/I) buna açıkça işaret etmektedir³¹⁷. Ancak bu “ en az altı ay çalışma” şeklinde ifade edilen bekleme süresiyle ilgili hükmün nispi emredici bir nitelik taşıdığı³⁸ ve bundan dolayı istenirse daha düşük bir sürenin bekleme süresi olarak ongorulebileceği de savunulmaktadır.

³⁰ Yarg.9.HD. 26.12.1972, E.19952, K.32782: YHGK. 27.04.1983, E.809, K.1995: Akyigit, Yıllık İzin, s.527.

³¹ YHGK . 15.04.1974, E112 ,K.520: Akyigit, Yıllık İzin, s.527; Ulucan, s.22 vd.

³² Akyigit, Yıllık İzin, s.528.

³³ Özbek, DenizIsK.1, s.308.

³⁴ Akyigit, Yıllık İzin, s.529.

³⁵ Akyigit, Yıllık İzin, s.529.

³⁶ Cogenli, s.79.

³⁷ Cogenli, s.115; Ulucan, s.39.

³⁸ Cogenli, s.74.

Kanunda bekleme suresinin bir takvim yılı içerisinde en az altı aylık süreden oluşması, DenizIsK. bağlamında yıllık ücretli izne bir takvim yılı içerisinde iki kez hak kazanabilme ihtimali yanında sadece bir kez yıllık ücretli iznin kullanılabilceğini de anlatır³³⁹. Bekle suresinin gerçekleşmesi istenen takvim yılı 01 Ocak ile 31 Aralık arasındaki süreyi ifade eder³⁴⁰. Yargıtay'ın takvim yılından anladığı da budur³⁴¹. Gemi adamlarının yıllık ücretli izinleriyle ilgili 146 Sayılı UCO Sözleşmesinde de sözleşmede yer alan yıl deyiminden takvim yılının veya bir takvim yılı uzunluğunda başka bir dönemin anlaşılması gerektiğinden bahsedilmektedir(m.4/II).

En az altı aylık sürenin yıllık ücretli izne hak kazanabilmenin bir koşulu olarak aranması, takvim yılı içinde altı aydan daha az bir süre tutarında hizmetin bulunması halinde orantılı şekilde de olsa yıllık ücretli izinde hak kazanılamayacağını anlatır. Ancak bunun aksine sözleşme yapılarak gemiadamının bekleme süresinden daha az miktardaki hizmet süresi için dahi orantılı biçimde yıllık ücretli izne hak kazanabileceği kararlaştırılabilir³⁴². Türkiye tarafından onaylanmasa da önemi nedeniyle belirtilmelidir ki, 146 Sayılı Sözleşmede de gemiadamının aranan bekleme süresinin altında bir hizmet süresine sahip bulunması durumunda çalıştığı süreyle orantılı biçimde yıllık ücretli izne hak kazanacağı öngörülmüştür.

Bir gemi adamının bekleme süresinin gerçekleşip gerçekleşmediğini 10 Ocak–31 Aralık arasındaki zaman diliminde, denem süresi dahil hizmet akdiyle çalışmaya başladığı somut tarihten itibaren en az altı aylık bir sürenin sağlanıp sağlanmadığına bakarak tespit etmek gerekmektedir³⁴³. Bekleme süresi açısından DenizIsK. Da IsK.m.55'deki gibi bir düzenlemeye yer verilmediği göz önünde bulundurulacak olursa, gemi adamının çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın hukuken hizmet akdinin devam ettiği sürenin dikkate alınması gerekmektedir³⁴⁴.

³³⁹ Cogenli, s.116.

³⁴⁰ Cogenli, s.115.

³⁴¹ YHGK. 25.04.1979, E.238, K.432: YKD.,1980/5 s.631-632.

³⁴² Akyigit, Yıllık İzin,,s.531.

³⁴³ Akyigit, Yıllık İzin,,s.531

³⁴⁴ Cogenli, s.116.

Bekleme suresi ya ‘‘ aynı isveren emrinde’’ yani aynı isverenin iscisi olarak ya da ‘2 farklı isverenlere bağılı biçimde aynı gemide’’ gecirilmelidir³⁴⁵. Bekleme suresi tek bir hizmet akdi ile gecebileceği gibi birden çok hizmet akdiyle de geçebilir. Ne şekilde geçerse geçsin bekleme süresinin bir takvim yılı içerisinde geçmesi gerektiği muhakkaktır³⁴⁶. Aynı gemilerde ayrı isverenlere bağılı olarak çalışılan süre bekleme süresi hesabında dikkate alınmamalıdır³⁴⁷.

Odunc iş ilişkisi ile başka isveren yanında çalışan gemiadamının geçirdiği süreler odunc verenin emrinde geçmiş olarak hesaba katılmalıdır. Gemi adamı odunc alan yanındaki hizmetinin son bulmasından sonra aynı takvim yılı içerisinde odunc alanla bu kez hizmet sözleşmesi kapsamında çalışmaya başlasa dahi bu iki süre aynı isverenin emrinde geçmiş sayılarak birleştirilemez³⁴⁸.

3. Basın İş Kanunu Açısından Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Şartları

a. Basın İş Kanunu’na Tabi Bir Hizmet Akdiyle Çalışma Sözleşmesi Olmalıdır

Hizmet akdinin Basın İş Kanunu’na tabi bir hizmet akdi olarak değerlendirilebilmesi için’’ Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu’ daki işçi tanımı dışında kalan kişilerle bunların isverenleri’’ arasında yapılan bir hizmet akdi niteliği taşıması gerekir(Basın İş Kanunu.m.1/I). Basın İş Kanunu kapsamında ücretle çalışan işçilere gazeteci denir(Basın İş Kanunu.m.1/II). Bir kişinin Basın İş Kanunu na tabi olabilmesi için, onun ‘‘gazetecilik mesleğinin icrası’’ olarak yorumlanan ‘‘fikir ve sanat işinde çalışması’’ gereklidir. Örneğin; muhabir, fotoğrafçı, ressam, karikaturist, çevirmen, düzeltmen gibi kişilerin bu tür işte çalıştıkları söylenebilir. Buna karşın matbaa teknisyeninin, sekreter ve daktilocuğun gazeteci sayılmaları mümkün değildir³⁴⁹.

³⁴⁵ Akyigit, Yıllık İzin, s.532.

³⁴⁶ Akyigit, Yıllık İzin, s.532.

³⁴⁷ Ekonomi, İHU. İş Kanunu.49(No.1)

³⁴⁸ Akyigit, Yıllık İzin, s.533.

³⁴⁹ Tuncay, s.31; Özek, C, Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri İle İşverenleri Arasındaki Münasebetler, İ.H.F.M., C.28, S.1, s.66.

Gazete idari mudurlerinin gazeteci niteligi tasıyıp tasımadıkları tartısmalı olsa da hakim gorus bunların fikir iscisi niteligi tasıyıp gazeteci sıfatına sahip olmadıkları yonundedir³⁵⁰. Halbuki gazetenin yazı isleri muduru fikir ve sanat isiyle mesgul olması nedeniyle gazeteci olarak kabul edilmektedir³⁵¹. Editor ve yazarlar da gazeteci niteligi tasımaktadır³³. Yargıtay ozalit isi yapan iscinin de gazeteci sayılmayacağına dair bir karara sahiptir³⁵³.

3984 Sayılı Kanun dikkate alınacak olursa isitsel ve gorsel yayın organları olan özel radyo ve televizyonları haberle ilgili birimlerinde çalışanların da (televizyon gazeteciligi, radyo gazeteciligi veya muhabirliği vb. adlarla) gazeteci sayılarak BasınIsK. na tabi olacağı soylenebilir³⁵⁴.

Gazeteci tanımına girmenin diger bir kosuluda ‘’IsK. daki isci tanımının dışında kalmak’’tır (BasınIsK.m.1/I). Bu duzenlemenin 3008 Sayılı IsK. doneminde getirildigi ve IsK. Doneminde getirildigi ve IsK. Kapsamında bulunmayan fikir iscilerinden gazete/mevkute/haber ve fotograf ajanslarında çalışanları kapsamına almayı hedefledigi dikkatten kacırılmamalıdır³⁵.

Turkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle, haber ve fotograf ajanslarında ve özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde gazeteci çalıştıran gercek veya tuzel kisiyi de isveren olarak tanımlayabiliriz³⁵⁶.

Isyeri ise, BasınIsK.m.1’den hareketle’’ Turkiye’de yayınlanan ve fikir ve sanat isi yapılan gazete, mevkute, haber ve fotograf ajansları ile özel radyo ve televizyon kuruluslarıdır’’³⁵⁷.

³⁶ Tuncay, s.32; Akyigit, Yıllık Izın,.s.567.

³⁵ Tuncay, s.33; Yarg.9.HD. 03.02.1987,E.10722, K.952: Gunay,s.1712.

³³ Tuncay, s.34.

³⁵³ Yarg.9.HD.17.12.1987., E.3116, K.7720: YKD, Mayıs 1988,s.651.

³⁴ Sakar, Mujdat, Gazeteci Ile Isveren Arasındaki Basın Is Sozlesmesinin Sona Ermesi Ve Sonucları (H.K.Elbir’e Armagan) Istanbul 1996,s.488.

³⁵ Tuncay, s.38.

³⁶ Tuncay, s.41.

³⁵ Tuncay, s.41-42.

b. Bekleme Suresi Gerçekleşmelidir

BasınIsK. gazetecilerin yıllık ücretli izne hak kazanabilmeleri için gerekli bekleme süresinin ne kadar bir süreden oluşacağını gazetecinin günlük (gazetede) mevkute de çalışıp çalışmadığına bakarak farklı bir ayırımla saptamaktadır.

Yasal düzenleme gazeteci günlük bir mevkute de çalışıyorsa “en az bir yıl çalışmış olmak koşuluyla” belli bir miktar yıllık ücretli izin verilebileceğini öngörmektedir (BasınIsK.m.21/I,c.). Bu şekilde çalışan bir gazetecinin yıllık ücretli izin hak kazanabilmesi için bekleme süresi de “bir yıl” olarak kabul edilmektedir. Bu bir yıllık sürenin gazetecinin şu an çalıştığı işyerindeki süreyle sınırlı olmadığı, gazetecilik mesleğindeki kıdeminin göz önünde bulundurulduğu açıkça belirtilmektedir (BasınIsK.m.21/I). Kanunun açık ifadesinde; gazetecinin kıdemi aynı gazetede ki hizmetine göre değil, meslekteki hizmet süresine göre hesaplanır” denmektedir (BasınIsK.m.21). Gazetecinin mesleğindeki kıdemi, hem bekleme süresini hem de ne miktarda izne hak kazandığının hesaplanmasında ölçü olarak kullanılacak toplam hizmet süresini ifade etmektedir³⁸. Gazetecinin aynı veya farklı işverenlerin yanında aynı veya ayrı hizmet akitleriyle geçirdiği bütün çalışma süreleri hesaba katılacaktır³⁹.

Gazeteci günlük olmayan bir mevkute de çalışıyorsa bu durumda gazeteci için bekleme süresi”altı ay” olup, bunun hizmet akdinin devam etmiş veya aralıklarla yeniden kurulmuş olmasına bakılmaksızın gazetecilik mesleğinde geçirdikleri hizmet süresi olarak dikkate alınması gerekmektedir³⁶⁰. BasınIsK.m.21/II’ e göre; “günlük olmayan mevkutelerde çalışan gazetecilere her altı aylı çalışma devresi için iki hafta ücretli izin verilir.

³⁵⁸ Cogenli, s.117; Kutal, Metin, Basın Mesleğinde Çalışan Fikir İşçilerinin Yeni İstekleri ,İktMalD.Subat 1975, s..463; Koseoglu, s.93.

³⁹ Koseoglu, s.93

³⁶ Akyigit, Yıllık İzin, s.571.

Yıllık ücretli izinlerin hesabında da bu Kanunun 1. maddesindeki “gazeteci” tabirine girenlerin kıdemleri, iş akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden inikat etmiş olmasına bakılmaksızın, gazetecilik mesleğinde geçirdikleri hizmet süresi nazara alınmak suretiyle tespit edilir”.

Günlük mevcuteler için bir yıl, günlük olmayan mevcuteler içinse altı aylık bir bekleme süresinin gerekmesi iki hukuk arasındaki tek farklılıktır. Hizmet süresinin hesabında her iki fıkrada gazetecilik mesleğindeki sürenin esas alınacağı açıkça aynı şekilde vurgulanmıştır³⁶¹. İster günlük mevcutede ister günlük olmayan mevcutede olsun bir yıllık ve altı aylık bekleme sürelerinin daha kısa tutulması mümkündür³⁶².

3984 sy.” Radyo Ve Televizyonların Kuruluş Ve Yayınları Hakkında Kanun’la getirilen ve özel radyo /TV’lerin haberle ilgili birimlerinde çalışanları BasınİsK. na tabi kılan hukuk göz önüne alındığında özel TV ve radyoların haberle ilgili birimlerinde çalışanların yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için bir yıllık mı altı aylık mı bekleme süresine tabi olacakları sorusu akla gelebilir. Günlük yayın yapmayan bir radyo, TV bulunmadığından bunlar için bir günlük mevcutede çalışan gazeteciler için öngörülen 1 yıllık bekleme süresinin esas alınması gerektiği söylenebilir³⁶.

Gazetecinin bekleme süresi mesleğine ilk girişindeki deneme süresi de dahil olmak üzere gazetecilik mesleğine ilk kez başladığı tarihten itibaren geçirdiği süreler dikkate alınarak saptanır.

Bunun İsK. daki gibi fiilen çalışılan veya çalışılmış sayılan sürelerin mi yoksa çalışılmasa dahi hizmet akdinin devam süresi olarak mı alınacağı hususunda yasa açık bir hüküm içermemektedir. Kanun hafta tatiline hak kazanmak için fiili olarak çalışmayı ararken yıllık ücretli izin açısından bu ilkedan bahsetmemistir.

³⁶ Akyigit, Yıllık İzin, s.571.

³⁸ Tuncay, s.69.

³⁶ Akyigit, Yıllık İzin, s.571.

Buradan yola çıkacak olunursa, bekleme suresinin hizmet akdinin hukuken devam suresinden oluşacağını, hastalık, analık, grev, lokavt, askerlik vs. olgularla geçen sürelerin dahi dikkate alınacağı, dolayısıyla bekleme suresinde kesintiye yol açmayacağı kabul edilmelidir³⁶. Bu durumda kanunda yer alan “en az bir yıl çalışmış olmak”(BasınIsK.21/I) ve “altı aylık çalışma devresi” deyimlerinin, fiilen çalışılan, çalışılmı sayılan günlerden oluşmadığı söylenebilir³⁶.

Gazetecinin bekleme süresi hizmet akdinin devam süresi olarak dikkate alınıp hesaplanırken dikkat edilmesi gerekli hususlar vardır. Söyle ki; gazetecinin ilk kez yıllık ücretli izne ayrılması söz konusu ise bu durumda bekleme süresi gazetecilik meslegine ilk giristen başlayarak hesaplanacaktır. Buna karşılık ilk değil de sonraki yıllık izinler söz konusu ise bekleme süresi bundan önceki en son yıllık izne hak kazanıldığı tarihten itibaren geçen süreden hesaplanmalıdır. Aksi durumda bir kez bekleme süresini gerçekleştiren ve buna ait yıllık iznini kullanan gazetecinin buradan ayrılıp başka bir gazetede çalışması halinde başladığı ilk gün bile yıllık ücretli izne hak kazanmış olur ki kanunun anlatmak istediğinin bu olmadığı açıktır³⁶.

VII Yıllık Ücretli İzin Sureleri

1.İs Kanunu Açısından Yıllık Ücretli İzin Sureleri

a.Genel Olarak Yıllık Ücretli İzin Sureleri

4857 sy. Kanuna göre yıllık ücretli izinler iki hususa göre; işcinin hizmet süresi ve yaşı dikkate alınarak düzenlenmiştir.

IsK.m.53’ e göre; İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süreleri, hizmet süresi;

a.hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,

³⁶ Akyigit, Yıllık İzin, s.572.

³⁶ Cogenli, s.117-118.

³⁶ Akyigit, Yıllık İzin, s.572-573.

b. bes yıldan fazla on bes yıldan az olanlara yirmi günden,
c.on bes yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden
az olamaz.

1475 Sayılı IsK.m.49'da kıdeme bağlı olarak tanınan yıllık izin süreleri; bir yıldan bes yıla kadar 12, bes yıldan on bes yıla kadar 18, on bes yıldan fazla çalışanlara 24 gün olarak belirlenmişken, 4857 Sayılı IsK. da bu süreler AB standartları doğrultusunda iki gün arttırılmıştır.

1475 sy. Kanun döneminde, Kanunum.49/II 'de kullanılan ifadesi nedeniyle (bir yıldan bes yıla kadar olanlara on iki gün, bes yıldan fazla olanlara on sekiz gün) bes yıl kıdemi olan işçilerin izin sürelerinin on iki gün mü yoksa on sekiz gün mü olacağı şeklinde bir tartışma ortaya çıkarmıştı. Bir görüşe göre³⁶⁷; bes yıl çalışmış olan işçiye 12 gün yıllık izin verilmesi gerekir. Bu görüşü savunanlar, izne hak kazanıldığı tarihte 5 yıldan fazla çalışma yani altıncı hizmet yılının doldurulmuş olması gerektiğini dolayısıyla bes yıl çalışmış olan işçinin altıncı yılını doldurmadan sadece 12 günlük yıllık izne hak kazandığı belirtilmektedir. Bir diğer görüşe göre³⁶⁸; bes yıl hizmet süresi olanlara en az 18 gün yıllık izin verilmelidir. Bu görüş taraftarları ise, bes yılın doldurulmuş olmasını 18 günlük izne hak kazanma açısından yeterli olduğunu belirtmektedirler. Yargıtay da "bes yıla kadar" ifadesini bes yıl dahil olarak yorumlamaktadır³⁶⁹. 4857 sy.IsK. bir yıldan bes yıla kadar "bes yıl dahil" olanlara on dört gün izin öngören ifadesinde besinci yılında içeriğe dahil olduğunu belirterek tartışmaya son noktayı koymuştur³⁷⁰.

4857 Sy. IsK.m.53/IV'e göre; on sekiz ve daha küçük yastaki işçilerle elli ve daha yukarı yastaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

³⁶⁷ Ekonomi, s.340-341; Narmanlıoğlu, s.547; Celik, s.331.

³⁶⁸ Cogenli, s.123; Tuncomag, Is Hukuku,S.319; Akyigit, Yıllık Izin,s.258.

³⁶⁹ Yarg.9.HD. 12.06.1996,E.1798, K.13553; Gunay, s.1765.

³⁷⁰ Mollamahmutoglu, s.738; Suzek, s.655; Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.243.

4857 sy. kanunda iscinin yasida izin suresi tespit edilirken dikkate alınmıstır. 1457 sy. eski IsK. da sadece on sekiz yasından kucuk isciler icin en az 18 gunluk izin suresi belirlenmisti(IsK.m.49). Oysa 4857 sy. IsK. da 18 ve daha kucuk yastaki iscilere ek olarak 50 ve daha yukarı yastaki iscilere verilecek izin de ongorulmus ve bu iki yas grubuna verilecek yıllık izin suresi 20 gun olarak kararlaştırılmıstır(IsK.m.53/IV). Bu kuralın getirilmemesinin en onemli nedenlerinden biri ilgili iscilerin yasları ve bunyeleri nedeniyle çalışma yasamının zorluklarına karsı dayanıklılıklarının az olusudur³⁷.

Kanunda tespit edilen izin sureleri asgaridir³⁷². Yani kanundaki sureler en az sureler olup bu surelerin is sozlesmeleri ve toplu is sozlesmeleri ile arttırılmaları mumkundur(IsK.m.53/V). Bunun yanında isyeri uygulamaları sonucunda da yasal surelerin ustunde yıllık ucretli izin sureleri belirlenebilir³³.

b.Izin Surelerin Hesaplanması

Izin sureleri acısından esas alınan hizmet suresi, iscinin ‘‘isyerinde ise basladığı ‘‘ tarihten itibaren gecerli olarak IsKm. 55 deki sureler ve IsK.m.54 hukumleri goz onunde tutularak hesaplanır. Iscinin yıllık izin suresi, iscinin izne hak kazandığı tarihteki hizmet suresine yani iscinin kıdemine gore belirlenir(YUIY.m.9/I). Eski Yıllık ucretli Izin Yonetmeligi 6. maddesine gore; ‘‘iscinin izin suresi, iznini kullanacadı tarihteki kıdemine gore saptanır’’dı. Bu hukum karsısında yıllık izin suresinin, iscinin izni kullanacadı tarihteki kıdemine gore saptanması gerektiği gorusu ortaya cikmıstı³⁴. Yeni yonetmelik bu konudaki tartısmaya son vererek iscinin yıllık izne hak kazandığı tarihteki kıdemine bakılarak izin suresinin hesaplanacadı hukmune yer vermistir(YUIY.m.9/I).

³⁷ Akyigit, Yenilikler, s.17.

³² Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.243; Mollamahmutoglu, s.738

³³ Yarg.9.HD., 4.4.2001, E.2036, K.5526: www.kazanci.com.tr

³⁴ Ekonomi, s343 -343; Akyigit, Yıllık Izin,s.259; Narmanlıoglu,s541.

İscinin gelecek izin hakları için gecmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru İSK.m.54 ve 55. hükümlerine göre hesaplanır(İSK.m.54/III).

c. Yıllık İzin Süresine Mahsup Edilemeyecek, Yıllık İzin Süresinden Sayılmayacak Sureler

4857 sy.İSK.m.56/IV hükmüne göre; işveren tarafından yıl içerisinde işçiye verilmiş bulunan diğer ücretli ücretsiz izinler veya dinlenme hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilmez. Bu hüküm emredici nitelikte bir hüküm olup, işçinin muvafakati ile bile mahsup mümkün değildir³⁷⁵. İşveren tarafından işçiye verilen ve kanundan doğan evlenme, ölüm, doğum izinleri ile diğer ücretli ve ücretsiz izinler, mazeret izinleri, hastalık nedeniyle verilen dinlenme izinleri yıllık izin süresinden mahsup edilemeyecektir.

İSK.m.56/V hükmüne göre de yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Su halde hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine rastlayan yıllık izin süresi, bu tatil günleri kadar uzamaktadır³⁷⁶. Kanundaki asgari izin süreleri artırıldıktan sonra, izne rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerin izne dahil olduğu, kanundaki asgari sürelerin altına düşmemek kaydıyla kararlaştırılabilir³⁷⁷.

Tatil yapılan cumartesi günü tatil günü değil gerçekte iş günü olduğundan yıllık izin süresine eklenmesi mümkün değildir³⁷⁸.

³⁵ Mollamahmutoglu, s.738.

³⁶ Cogenli, s.129; Mollamahmutoglu, s738.

³⁷ Yarg 9.HD., 27.6.1977 7522/9644 sayılı karar ve Elbir'in İncelemesi, İHU, İSK.m.52,No.1

³⁸ Cogenli, s.133; Ekonomi, s.345; Kazgan,A.R, Yeni İş Kanununun Yıllık Ücretli İzinle İlgili Hükümleri ,İsVe Hukuk Dergisi, S.20.,Eylül 1967,s. 266.

Yargıtay 9.HD.nin bir kararında, Is Kanununun yıllık ücretli izin uygulaması ve izin ücretine ilişkin hükümlerinin, 394 Sayılı Hafta Tatili Kanunu ile kabul edilen haftada bir günlük tatille ilgili olduğunu, işyerinde cumartesi günleri çalışılmaması esasının kabul edilmesinin, bunun hafta tatili sayılarak izin süresi içindeki cumartesi günleri için ayrıca ücret istemine olanak vermeyeceği belirtilmektedir³⁹. Kanunda izin sürelerinin sözleşmelerle arttırılabileceği hükmüne yer verildiğinden izne rastlayan cumartesiler kadar izin süresinin uzatılmış olduğu kararlaştırılabilir³⁸.

IsK.m.59/II'ye göre; iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda 17. maddede belirtilen bildirim süresi ve 27. maddede öngörülen işçiye verilecek yeni iş arama izinlerinin yıllık izin süreleri ile iç içe giremez. Bir görüşe göre; işçinin bildirimli fesih halinde talebi üzerine yıllık izin bildirim süresi içerisinde kullanılması mümkündür³⁸. İşçinin ücret ödeyerek fesih halinde bildirim süresi kullanılmadığından, izin süresi ile iç içe girme söz konusu olmaz, bu halde işçi yalnızca izin ücreti talep edebilir³⁸. Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin iş sözleşmesini işveren ücret ödeme yoluyla feshedemeyeceği aksi halde kanunun yıllık ücretli izin süreleri ile bildirim sürelerinin iç içe girmeyeceği yolundaki hükmüne (IsK.m.59/II) aykırı davranılmış olduğuna ilişkin bir görüş ileri sürülmüştür³⁸.

İş Kanunu yıl içerisinde işçiye verilmiş bulunan ücretli ücretsiz izinlerin dinlenme ve hastalık izinlerinin yıllık ücretli izin süresinden mahsup edilemeyeceğini hüküm altına (IsK.m.56) almış ancak yıllık izin süresine rastlayan hastalık ve istirahat sürelerinin durumunun ne olacağı konusunda bir açıklık getirmemiştir³⁸.

İşçinin yıllık ücretli iznini kullandığı sırada hastalanması ve dinlenmesi durumunda hastalıkta geçen sürelerin izin süresine eklenmesi gerekir³⁸⁵.

³⁹ Yarg.9.HD 25.01.1982, E.14469, K.456:Yargıtay Kararları, Kamu-İs, TUHİS, Türk Kamu-Sen, C.1,1989.s.262.

³⁸ Mollamahmutoglu, s.739.

³⁸ Narmanlıoğlu, s.554; Aksi görüş, Yarg.9.HD., 8.05.1977, E.3705, K.8536: İsvd.Ağustos 1997,S.11,s.16.

³⁸ Cogenli, s.134.

³⁸ Ekonomi, s.356; Aksi görüşte, Cogenli, s.134-135.

³⁸ Cogenli, s.135; Mollamahmutoglu, s.740.

³⁸⁵ Cogenli, s.135.

İsciye yıllık ücretli iznin tanınmasındaki amac, anayasaya göre onun yıl içerisindeki çalışması karşılığında gücünü tekrar kazanması izin dinlenmesini sağlamaktır. İzin sürelerinin de dinlenme amacı doğrultusunda gecirilmesi gerekmektedir. Yıllık ücretli iznin bitimi tarihinde iscinin işyerinde bulunması gerekiyorsa işçi zamanında işine başlamalı ancak işveren açısından da uygun olan bir zamanda hastalık süresi kadar yeniden ücretli izne çıkarılmalıdır. İSK.m.56/IV’de işverence yıl içerisinde verilmiş bulunan diğer izinlerle, dinlenme ve hastalık izinlerinin yıllık izinlerinin ücretli izne mahsup edilemeyeceği hükmü de bu görüşü doğrulamaktadır³⁸⁶.

Yıllık izin süresine rastlayan grev ve lokavtta geçen süreler, izin süresine eklenemez. Zira yıllık izin hakkı doğmuş işçi bu hakkını kullanıp kullanmaması üzerinde grev ve lokavtın etkisi bulunmamaktadır³⁸⁷. İşyerinde grev ve lokavt uygulaması sırasında yıllık ücretli iznini kullanan işçi, greve katılması halinde iznini kullanmaya devam edemeyeceği gibi, greve katılmamış ise yıllık iznini kullanmaya devam edebilir³⁸⁸.

2.Deniz İş Kanunu Açısından Yıllık Ücretli İzin Süreleri

a.Genel Olarak Yıllık Ücretli İzin Süreleri

Deniz İş Kanununda öngörülen niteliklere sahip bir gemi adamının yıllık ücretli izin süresi gemi adamının toplam çalışma süresine göre saptanmaktadır³⁸⁹. Gemi adamı niteliğine sahip DenizİSK.m.40/II’ ye göre; çalışma süresi 6 ay ile 1 yıl arasında olan gemi adamına verilecek yıllık ücretli izin 15 gündür, hizmet süresi 1 yıl ve daha fazla olanlar için verilecek yıllık ücretli izin 1 aydan az olamaz. Bu süreler asgari olup dolayısıyla bu sürelerin altına inilmesi mümkün değildir. Ancak iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile bu sürelerin artırılması mümkündür³⁹⁰.

³⁸⁶ Celik, s.,315-316; Ekonomi, s.346- 347; Narmanlıoğlu, s.549; Cogenli, s.136.

³⁸⁷ Cogenli, s.131; Mollamahmutoglu, s740.

³⁸⁸ Cogenli, s.132.

³⁸⁹ Akyigit, Yıllık İzin, s.534.

³⁹⁰ Akyigit, Yıllık İzin, s.534.

Deniz Is Kanununda ongorulen yıllık ücretli izin süreleri Is Kanunundaki sürelerden farklı olsa da, bu hususta gemi adamlarının yası hususuna deginilmemesi elestiriye acık bir konudur³⁹¹.

Gemi adamına verilecek yıllık ücretli izin sürelerinin is gunumu yoksa takvim gunu mu olarak dikkate alınacağı sorusuna ogretide bunun takvim gunu olarak dikkate alınması gerektiği ileri surulmustur³⁹².

b.Yıllık Ücretli İzin Surelerine Mahsup Edilemeyecek Yıllık İzin Suresinden Sayılamayacak Sureler

Gemi adamlarına da hafta tatili (DenizIsK.m.41) ve Ulusal Bayram ve Genel Tatil gunlerinde (DenizIsK.m.43) ücretli izin verilmesi zorunludur. Bu tatil gunlerinin gemi adamının kullanmakta oldugu yıllık ücretli izin süreleri ile catısması halinde, yıllık ücretli izne dahiledilip edilmeyeceği hususunda yıllık izin suresinin takv im gunu olarak kabulü ve bahsi gecen sürelerin yıllık izinden sayılamayacağı yonunde bir kuralın mevcut olmaması nedeniyle bunların yıllık ücretli izin suresinden sayılacağı ogretide kabul edilmektedir³⁹³.

146 Sayılı UCO sozlesmesinde, geminin bayragını tasıdığı ulkede tanınan resmi veya adetten dogan bayram gunlerinin yıllık izin gunlerinden sayılmayacağı belirtilmektedir(146 sy. Sozlesme m.6/a.)

Hastalık ve özel nedenlerle calıslamayan gunlerin yıllık ücretli izinden sayılmayacağına dair DenizIsK. da acık bir hukum bulunmamasına ragmen, ogretide gemi adamının yıllık ücretli izin suresine rastlayan hastalık ve özel nedenlerle calıslamayan gunlerinin IsKanundaki gibi yıllık ücretli izin sürelerinden sayılmayacağı savunulmaktadır³⁹⁴.

³⁹¹ Akyigit, Yıllık İzin, s.534.

³⁹² Cogenli, s.124.

³⁹³ Cogenli, s.124; Ulucan, Devrim, Deniz Is Hukukuna Iliskin Temel Bilgiler,Istanbul 1986.,s.40.

³⁹⁴ Cogenli, s.141.

UCO' nun gemi adamlarının yıllık ücretli izinleriyle ilgili 146 sy. Sozlesmesinde de hastalık, sakatlık, analıktan dogan is goremezlik surelerinin yıllık izin suresinden sayılamayacağı belirtilmektedir (146 sy. Sozlesme m.6/b). Deniz Is Kanunu baglamında bubosluk, hastalık, kaza istirahatta gecen surenin doktor raporuna dayanması halinde raporda belirtilen kadar yıllık ücretli izinden sayılamayacağı seklinde bir yorumla doldurulabilir³⁹⁵.

Kanunda bu konuya dair bir hukum mevcut olmasa dahi, yıllık ücretli iznin isciye yıllık olarak verilmesi amacıyla ücreti odenerek is gorme borcundan kurtarıldığı belli bir sureyi ifade eden bir kurum olması buna karsın grev ve lokavtın belli bir prosedur cercevesinde toplu is uyusmazlığının diger tarafını anlasmaya ikna etmek amacıyla ortaya cıkan imkanlar sıfatıyla hem is gorme borcunda hem de ücret ödeme borcunda askıya yol acması bahsedilen surelerin ic ice giremeyeceğini ifade etmektedir³⁹⁶.

Is Kanunu ve Basın Is Kanunundan farklı olarak Deniz Is Kanununda fesih bildirim surelerinin(DenizIsK.m.16) yıllık ücretli izinden sayılıp sayılmayacağına deginilmemistir. Ogretide bu surelerin ic ice girmeyeceği ifade edilmektedir³⁹⁷. Bu hususta bir ayrıma gidilerek de bu surelerin ic ice girip girmeyeceği hususunda bir yargıya varılabilir. Sozlesme isverence ihbar onelli feshedilmisse ve gemi adamı bu sırada yıllık ücretli iznini kullanmaktaysa surelerin ic ice giremeyeceği kabul edilmeli, anca gemi adamı henuz iznini kullanmamıs akitte ihbar onelli feshedilmisse, gemiadamı kendiliginden izne cıkabileceği ve boylece ihbar onelli ile izin suresinin birlesebileceği soylenebilir. Sozlesmenin gemi adamı tarafından ihbar oneline uyularak feshedilmesi durumunda bu surenin yıllık izinden sayılabileceği soylenebilir³⁹⁸.

Gemi adamına ilgili yıl icerisinde verilen diger izinlerin hak kazanılan yıllık ücretli izin surelerinden mahsup edilemeyeceği hususunda Deniz Is Kanununda yer alan bosluga ragmen, iznin bolunerek kullanımıyla ilgili hukumden (DenizIsK.m.40/IV)

³⁹⁵ Akyigit, Yıllık Izın, s.536.

³⁹⁶ Cogenli, s.141.

³⁹⁷ Cogenli, s.141.

³⁹⁸ Akyigit, Yıllık Izın, s.537.

hareketle bir bolumu 15 gunden az olmayacak sekilde yıl icinde verilecek izinlerin yıllık izinden mahsup edilebilecegini ileri surenler mevcuttur³⁹⁹.

3.Basın Is Kanunu Acısından Yıllık Ucretli Izin Sureleri

a.Genel olarak Yıllık Ucretli Izin Sureleri

Basın Is Kanunu gazetecilerin yıllık ucretli izinlerinin ne kadar bir sureden olusacagını gazetecinin gunluk mevkutede mi yoksa gunluk olmayan mevkutede mi calıstığına bakarak bir ayrıma tabi tutmus, daha sonrasında ise gunluk mevkutede calısan gazetecinin meslekteki kıdemine gore miktarının ayrıca belirlenecegini belirtmistir (BasınIsK.21). Buna gore;

Gazeteci gunluk mevkutede calıyorsa; En az bir yıllık hizmet suresi varsa yılda dort hafta ucretli yıllık ucretli izne hak kazanacak(BasınIsK.m.21/I,c.) ancak gazetecilik mesleğinde kıdem ve hizmet suresi 10 yıldan fazlaysa yılda altı hafta yıllık ucretli izin verilmesi gerekecektir(BasınIsK.m.21/II,c.). Su halde, gunluk bir mevkutede calısan gazetecinin ucretli izin sureleri; 1–10 yıl arasında (10 yıl dahil) meslek kıdemi olanlar icin 4 hafta, 10 yıl ve daha fazla kıdemi olanlar icinse 6 hafta olacaktır⁴⁰⁰. Ozel tv ve radyolarda calısanların bu kategoride ele alınması gerekmektedir⁴⁰¹.

Gazeteci gunluk olmayan bir mevkutede calıyorsa; BasınIsK.m.21/I'deki gibi kıdeme gore bir ayırım yapılmadığından meslekteki kıdemine bakılmaksızın her on altı aylık hizmet suresi icin 2 hafta yıllık ucretli izin verilir(BasınIsK.m.21/II).

Basın Is Kanununda gazetecilere tanınmış olan yıllık ucretli iznin haftalık olarak verilecegi hukmu (BasınIsK.m.21/I ,II) bunun ‘‘is haftası’’ mı yoksa ‘‘takvim haftası’’ mı olacağı sorusunu akla getirmektedir⁴⁰².

³⁹⁹ Cogenli, s.141.

⁴⁰⁰ Cogenli, s.124; Tuncay, s.69.

⁴⁰¹ Akyigit, Yıllık Izin, s.573.

⁴⁰² Akyigit, Yıllık Izin, s.574.

Ogretide bunun is haftası olarak degil takvim haftası olarak anlasılması gerektiği savunulmakta ve fakat kanun tarafından ongorulen hallerde(BasınIsK.m.19/II)yıllık izin surelerinin cakısması halinde o kadar sure yıllık ücretli iznin uzaması gerektiği belirtilmektedir. BasınIsK.m.19/II’de sayılan durumlarda verilecek izin gunlerinin yıllık ücretli izinden sayılmayacağı acıkca belirtilmektedir(BasınIsK.m.19/II)⁴⁰³.

Gazetecinin çalıştığı mevkutenin niteligine ve gunluk mevkuteyse meslekteki kıdemine gore hak kazanılacağı ongorulen yıllık ücretli izin sureleri, asgari sureler oldugundan, sozlesmelerle bu surelerin arttırılması mümkündür⁴⁰⁴.

b. Yıllık Ücretli Izinden Sayılan Ve Sayılmayan Gunler

Gazeteciye yıllık ücretli izni ‘‘takvim haftası’’ olarak verildiginden (BasınIsK.m.21) ve bu sureler yıllık izinden sayılamayacak gunler arasında yer almadıgından (BasınIsK.m.19/II) yıllık ücretli izin donemine denk gelen hafta tatili,(BasınIsK.m.19/I) ile ulusal bayram ve genel tatil gunlerinin yıllık izin suresinden sayılacağı soylenebilir. Bu durumda yıllık ücretli izin suresine bu gunler kadar miktar ekleme yapılmayacaktır ancak sozlesmelerle bunun aksine bir hukum ongorulmesi mümkündür⁴⁰⁵.

Kanunun ogretide’’olaganustu ücretli izinler’’⁴⁰⁶ veya ‘‘mazeret izinleri’’⁴⁰⁷ diye adlandırılan bazı izin gunlerinin acıkca yıllık ücretli izin gunlerinden sayılmayacağını belirtmiştir. Bu izinler; gazetecinin dogumda uc gun, esi cocugu anası babası oldugunde dort gun, cocugu evlendigi, kardesi, buyuk anne veya buyuk babası oldugunde iki gun olarak verilecek izinlerdir(BasınIsK.m.19/II). Kanun bu izin gunlerinin yıllık ücretli izin surelerinden sayılmayacağını acıkca belirtmiş ve aksi yonde sozlesme hukumlerinin gecerliligini engellemistir denilebilir⁴⁰⁸.

⁴⁰³ Cogenli, s.125; Tuncay, s.70.

⁴⁰⁴ Tuncay, s.69.

⁴⁰⁵ Tuncay, s.70; Kars. Cogenli, s.125.

⁴⁰⁶ Tuncay, s.70.

⁴⁰⁷ Oguzman, Kemal, Gazetecilerin Mesleki Ve Sosyal Hakları Ve Bunların Korunması, IUHFM. C.32, s.874.

⁴⁰⁸ Akyigit, Yıllık Izin, s.578.

Fesih bildirim onellerinin yıllık ücretli izinle ic ice girmeyeceği hususunda kanunda bulunan tek hüküm’’ihbar muddetinin son günü olan tarih yıllık izinden sayılmaz’’ şeklindedir (BasınIsK..m.6/V). Öğretide kanunun bu hükmüne dayanılarak fesih bildirim onelleriyle yıllık ücretli izin sürelerinin ic ice girmeyeceği ileri sürülmektedir⁴⁰⁹. Yargıtay da bir kararında fesih bildirim onelleriyle yıllık ücretli izin günlerinin ic ice girmeyeceği sonucuna varmış ancak bu konuda genel bir yorum yapılmış kanunun hangi hükmüne dayanıldığı açıklığa kavuşturulmamıştır⁴¹⁰. Fesih bildirim onelleriyle yıllık ücretli iznin ic ice girmemesinin asıl nedeni, iscinin izinde dinlenerek tüm yıl çalışmasının yorgunluğunu üzerinden atmasını sağlamak oysa onellerle iznin ic ice girmesi durumunda işçi bu surede iş aramakla geçireceğinden yıllık ücretli iznin dinlenme amacına aykırı bir durum ortaya çıkmış olacaktır⁴¹¹.

Gerek BasınIsK. gerekse TSGLK. da herhangi bir hüküm bulunmamakla beraber grev ve lokavt(TSGLK.m.25–27) veya işverenin greve katılmak istemeyenleri çalıştırmama yetkisi (TSGLK.m.38/II) nedeniyle gazetecinin hizmet akdinin askıda kaldığı günlerinde yıllık ücretli izin süreleri ile ic ice girmemesi gerekmektedir⁴¹².

VIII. Yıllık Ücretli İzin Kullanılması

1.İs Kanunu Açısından Yıllık Ücretli İzin Kullanılması

a)İzin Gelecek Hizmet Yılı İçinde Kullanılması

IsK.m.54/IV ‘’İsçi yukarıdaki fıkralar ve 55 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içerisinde kullanır.’’ Kanunun m.54/IV hükmü ile yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceğini düzenleyen m.53/II hükmü birlikte değerlendirildiğinde hak edilen yıllık ücretli iznin gelecek hizmet yılı içerisinde kullanılmasının bir kanuni zorunluluk olduğu ve sonraki yıllara

⁴⁰⁹ Cogenli, s.142; Tuncay, s.70.

⁴¹⁰ Yarg.9.HD. 08.05.1997, E.3705, K.8536: www.kazanci.com.tr

⁴¹¹ Akyigit, Yıllık İzin, s.580.

⁴¹² Cogenli, s.142; Tuncay, s.71.

birakılamayacağı, sonraki yılların izinleri ile birleştirilemeyeceği sonucu ortaya çıkmaktadır⁴¹³. Yıllık izin amacı bütün yıl çalışan işcinin kesintisiz bir şekilde dinlenmesinin sağlanmasıdır ki yıllık ücretli izinlerin birleştirilerek sonraki yıllarda kullanılması veya kullandırılması bu amaca ters düşecektir⁴¹⁴. İşveren ve işcinin yıllık ücretli izin daha sonraki yıllarda birleştirilerek kullanılacağı veya izin kullanılması yerine ücretinin ödeneceği yönünde bir uygulamayı sözleşme ile öngörmeleri hukuka uygun değildir⁴¹⁵.

İşcinin yıllık iznini, hastalık, işyerinde grev ve lokavt uygulanması, manevra gibi askeri veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle kullanamaması veya talebine rağmen işveren tarafından kullandırılmaması durumlarında gelecek yıllarda kullanabileceği öğretilerinde kabul edilmektedir⁴¹⁶. Buna karşın, işverenin teklifine ve engel olmamasına rağmen iznini kullanmaktan kaçınan işçi artık iznini kullanamaz⁴¹⁷. Yargıtay da izin gelecek hizmet yılı içerisinde kullanılmasının asıl olduğunu ileri sürerek, Anayasada güvence altına alınmış olan dinlenme hakkının amacına aykırı olarak sırf para almak amacıyla işcinin yıllık iznini kullanmaktan vazgeçmesini engellemek için iş sözleşmesinin devamı süresince kullandırılmayan yıllık ücretli izinlere ait ücretin ödenmeyeceğini görüşündedir⁴¹⁸. Önceki yıllarda kullanılan izinlere ilişkin alacak, iş sözleşmesi devam ederken talep edilebilir, ancak bu durumda sözleşme sona ermemiş olduğundan son ücrette göre değil, izin ilişkin bulunduğu dönemde işcinin almakta olduğu ücrette göre hesap yapılması gerekmektedir⁴¹⁹. Kullanılmayan izin ücreti, iş sözleşmesi devam ederken talep edilemez, bu ücret ancak iş sözleşmesinin feshinde muaccel hale gelir⁴²⁰;

⁴¹³ Ekonomi, s.348; Cogenli, s.152; Narmanlıoğlu, s.550; Tuncomag-Centel, s.165; Celik, s.315, Caniklioğlu, s.1147-1148; Akyigit, Yıllık İzin, s.72.

⁴¹⁴ Narmanlıoğlu, s.550; Demir, s.121.

⁴¹⁵ Mollamahmutoglu, s.741.

⁴¹⁶ Ekonomi, Munir, İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri, 9-12 Aralık, Abant 1997, TUHİS Yayınları, s.255; Ekonomi, s.349; Cogenli, s.152; Tuncomag-Centel, s.165; Celik, s.315.

⁴¹⁷ Cogenli, s.152-153.

⁴⁸ Yarg.9.HD. 12.02.1996, E.507, K..1779: www.kazanci.com.tr; Yarg. 9 HD. 13.02.2002, E.17459, K.2727: www.kazanci.com.tr.

⁴¹⁹ Yarg.9.HD. 27.01.1997, E.18252, K.166: Kılıçoğlu, Serh, s.864.

⁴²⁰ Yarg.9.HD. 10.06.1997, E.5821, K.11243: Günay, s.1776.

bunun için iscinin iş sözleşmesi devam ederken izin talebinde bulunmuş olması da gerekmez⁴²¹.

b.Yıllık Ücretli İzin Kullanılacağı Tarihin Belirlenmesi

İsveren kural olarak yanında çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini ne zaman kullanacaklarını, iş yoğunluğu ve çalışma koşullarını dikkate alarak belirleme yetkisine sahiptir⁴²². İsci yıllık ücretli izne hak kazanmış olsa da bu hakkını hakkın doğumu ile birlikte istediği zamanda kendiliğinden kullanmaz⁴²³. Yargıtay da yerleşik kararlarında, işyerinde iznin kullanılma zamanının belirlenme yetkisinin bir plan dahilinde işverene ait olduğunu ve bunun yönetim hakkında kaynaklandığını belirtmiştir⁴²⁴.

Yıllık ücretli izin hakkının kullanılacağı yıl içerisinde sadece izin süresi kadar bir zaman kalmışsa, işçi artık işverenin izin zamanı belirlenmesini beklemek zorunda değildir. Yıllık ücretli izin hakkının ertelenmesi mümkün olmadığından ve bu hak kural olarak izin yılı içerisinde kullanılmak zorunda olduğundan böyle bir durum karşısında işcinin bu hakkını bizzat kullanabileceği kabul edilmelidir⁴²⁵.

Yıllık ücretli izinlerin kullanılmasına ilişkin yöntem ve koşullar Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde gösterilmiştir. Buna göre; ücretli yıllık izne hak kazanan işçiler yıllık ücretli izinlerini kullanmak istedikleri takdirde en az bir ay önce işverene yazılı olarak başvururlar(YUIY.m.7).

⁴²¹ Yarg.9.HD. 14.11.1995, E.13622, K.34214; Gunay, s.1777.

⁴²² Narmanlıoğlu, s.551; Mollamahmutoglu, s.742; Ekonomi, s.349; Cogenli, s.142; Tuncomag-Centel,s.162-163; Aktay,Nizamettin,Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Bazı Uygulama Sorunları, TUHIS, Kasım 1998,C.15,S.2,s.17; Caniklioglu, s.1158; Soyer,Polat,İş Hayatındaki Önemli Bir Sorun Üzerine Not İşverenin Yıllık Ücretli İzin Hakkını Kullandırmaması,Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armagan, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,Ocak 2002,S.1,s.294.

⁴²³ Narmanlıoğlu, s.551; Caniklioglu, s.1158; Soyer, Yıllık İzin,s.294.

⁴²⁴ Yarg 9 HD 24.12.1997, E.18437, K.22430: www.kazanci.com.tr, Yarg .9 HD. 08.05.1997, E.3705, K.8536

⁴²⁵ Celik, s.315; Soyer, Polat, 1997 Yılı Kararları Semineri, s.53; Soyer, Yıllık İzin,s.294; Akyigit, Yıllık İzin,s.366; aksi görüş, Sahlanan,Fevzi , 1997 Yılı Kararları Semineri, s.62.

Isveren isci sayısı 100'den fazla olan isyerlerinde isveren vekilinin başkanlığında ve iki isci temsilcisinden oluşan izin kuruluna(YUIY.m.10) bu talebi iletir. Kurul bir izin cizelgesi hazırlayarak isverene sunar(YUIY.m.11). İzin kurulu olmayan yerlerde bu talep bizzat isveren veya vekili tarafından değerlendirilir⁴²⁶. İzin kurulu veya kurul olmayan yerlerde isveren iscinin talebine uymak zorunda değildir; sadece iscinin istekleri izin cizelgesinin hazırlanmasında göz önünde bulundurulur⁴²⁷. Isveren kendisine sunulan izin cizelgesinde yönetim hakkına dayanarak değişiklik yapılmasını haklı gerekçelerle isteyebilir⁴²⁸. Aynı tarihlere denk gelen izin taleplerinde isyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınır(YUIY.m.8).

İsci bir ay öncesinden yazılı olarak izne çıkmak istediğini bildirmese de bu iscinin izin hakkından vazgeçtiği veya izne çıkmayacağı anlamına gelmez. İscinin bu hususta bir istekte bulunması mecburi değildir. Isveren iscinin yıllık ücretli iznini isci böyle bir talepte bulunmasa da kullandırmakla yükümlüdür⁴²⁹.

İsci yıllık ücretli iznini istediği zamanda kullanamayacağından, izin dilekçesini verip isverenin onayını almadan isten ayrıldığı takdirde iş sözleşmesini feshetmiş sayılır⁴³⁰.

İzin hakkının kazanıldığı tarihi takip eden bir yıllık süre içerisinde mutlaka ve fakat işletmenin gerekleri göz önünde tutularak isverenin belirleyeceği tarihlerde kullanılacak yıllık ücretli izinler, isveren tarafından tutulacak bir izin kayıt belgesinde veya yıllık izin defterinde gösterilmek zorundadır (İsK.m.56/VI; YUIY.m.15). Yıllık ücretli iznin kullandırıldığını ispat isveren düşer ve isveren iznin kullandırıldığını ancak usulüne uygun kayıtla ispat edebilir, tanık ifadeleriyle ispatlayamaz⁴³¹.

⁴²⁶ Demir, s.122; Mollamahmutoglu, s.742; Celik, s.316.

⁴²⁷ Demir, s.122; Mollamahmutoglu, s.742; Celik, s.316.

⁴²⁸ Caniklioglu, s.1160.

⁴²⁹ Ekonomi, s.350; Mollamahmutoglu, s.742.

⁴⁰ Yarg.9.HD. 04.04.1991, E.14393, K.7202: İHD, Nisan-Haziran1993,s.257; Yarg.9.HD. 27.02.1995, E.16833, K.5974: Kılıcoğlu,s.868. Kars.Yarg.9.HD 20.03.2000, E.298, K.2934 : TUHİS, Kasım 200-Subat 2001 ,s.61.

⁴³¹ Yarg.9.HD 16.03.1993 8957/4325: Tekstil, İsv.D.,Ekim 1993,s.20.

İsciden alınan imzalı bir belge ile iznin kullanıldığı ispat edilebiliyorsa, aksi tanık ifadelerine rağmen yıllık ücretli iznin kullanıldığı kabul edilmelidir⁴³². Buna karşın işin düzenlenmesi ve defterlerin tutulması sorumluluğu kendisine verilmiş “genel müdür” gibi bir üst düzey yöneticinin, tanıkların izin kullandığı yönündeki acık beyanları dikkate alınmaksızın sırf “izinlerin defterde gösterilmemesi” nedeniyle izin parasına hak kazanacağını kabul edilmemistir⁴³³.

c.Yıllık Ücretli İzin Bolunmeden Kullanılması

İzin süresi işveren tarafından bolunemez. Yıllık ücretli iznin işveren tarafından İşK.m.53’ de gösterilen süreler içerisinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur(İşK.m.56). 4857 Sy.İs Kanunu yıllık ücretli iznin bolunerek kullanılması açısından 1475 Sy.Kanundan farklı bir hüküm getirmiştir. Soyle ki; 1475 sy. Kanun döneminde yıllık ücretli izin, eğer iznin toplam süresi 12 günden fazlaysa bir bölümü 12 günden az olmamak üzere ikiye bolunerek kullanılabilirdi (1475 sy İşK.m.52/III).Ancak 4857 sy.İs Kanunu bu esastan ayrılarak yıllık ücretli iznin toplam süresi ne kadar olursa olsun , bir bölümü 10 günden az olmamak üzere en çok üçe bolunebileceğine hükmetmiştir (İşK.m.56/3). Buna göre en az izin süresi olan 14 günlük yıllık ücretli izin 10 gün diğerleri 2 ser gün veya 10 gün diğerleri 1 ve 3 gün olmak üzere üçe bolunerek kullanılabilir. Bolunerek kullanım için ilgili tarafların anlaşması gerekmektedir (İşK.m.56/III).

Yıllık ücretli iznin bolunerek uygulanması halinde işveren kanunda belirtilen sürelerden fazla yol izni vermek zorunda değildir. Yani yıllık ücretli iznin bolunmesi durumunda işverenden talep edilebilecek ve verilmesi zorunlu olan yol izni süresi artmamakta toplam 4 gün olarak kalmaktadır⁴³⁴.

⁴³² YHGK. 06.04.1994, E.985K. 199: Tekstil, İsv.D.,Mayıs 1995.s.187.

⁴³³ Yarg.9.HD. 06.02.1996, E.35202 , K.1476:Tekstil, İsv.D.,Mayıs 1996.s.15

⁴³⁴ Cogenli, s.126.

d.Toplu Yıllık Ücretli İzin Kullanılması

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, İş Kanununda yer almayan yıllık toplu izin esasına yer vermiştir. Buna göre işveren veya işverenin vekili tek tek izin uygulaması yerine, nisan ayı başlangıcı ve ekim ayı sonu arasındaki bir süre içerisinde işyerinin ve işçilerin tümünü kapsayan toplu izin uygulayabilir (YUIY.m.10). Toplu izin uygulaması halinde İzin Kurulu izin çizelgesini bütün işçiler aynı anda izne başlayacak şekilde düzenlemektedirler⁴³⁵. Bu durumda henüz yıllık ücretli izne hak kazanmamış işçiler de bu toplu izinden yararlandırılabilirler⁴³⁶. Bir işyerinde bütün işçilerin aynı zamanda yıllık izne hak kazanmaları pek mümkün değildir. Yıllık izne hak kazanmamış işçilerin yalnız çalıştırılmaları, işyeri ve iş açısından faydalı olmayacağından, henüz yıllık izne hak kazanmamış işçilerinde izne ayrılacaklarına ilişkin hüküm konulması çok yerindedir. Hükümden açıkça anlaşıldığı şekilde; burada bir zorunluluk değil, işverenin istegine bağlılık söz konusudur. İşveren işyerinde toplu izin uygulaması yapmaya karar verirse, yıllık ücretli izne hak kazanamayan işçilerin, diğer işçilerle birlikte izne ayrılmaya hak kazandıkları iddiasını ileri sürmeyecekleri kanaatindeyiz. Sonraki yıllarda toplu izin yönteminin uygulanmaması durumunda yıllık ücretli izne hak kazanma tarihleri genel kurallara göre belirlenir (YUIY.m.10/son). İşveren veya vekili, toplu izin uygulaması halinde, işyerinin korunması, araç gereç, donatım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması için yeter sayıda işçiyi toplu izin kapsamı dışında tutabilir; bu işçiler toplu izin döneminden önce veya sonra diledikleri tarihte yıllık izinlerini kullanırlar (YUIY.m.11).

e. Yıllık İzinde Çalışma Yasası

Yıllık ücretli izni hakkının işçiye tanınmasının amacı, işçinin bütün bir yılın yorgunluğu atmak için tatil yapmasını, çalışma yaşamının stresli ortamından uzaklaşarak dinlenmesini ücret kaybına uğramaksızın sağlamaktır. Bu amacın sağlanabilmesi için işçinin bu sürede çalışmaması gerekmektedir⁴³⁷.

⁴³⁵ Çelik, s.317.

⁴³⁶ Çelik, s.317; Mollamahmutoglu, s.742-743; Cogenli, s.150.

⁴³⁷ Mollamahmutoglu, s.747.

Bir yazara gore; Kanunun amacının iscinin dinlenmesi oldugunu kanun ifadesinden cikarmak zor cunku kanun calismanın ucretli olması sartını getirmis ancak bu calismanın icinin dinlenmesine engel olacak bir nitelik tasıyıp tasımamasından bahsetmemistir⁴³⁸. Bu durumda yıllık ucretli iznin iscinin dinlenmesi amacıyla duzenlendigini savunanların, yıllık izin suresinde calısılan her yan isin degil, iscinin gercekten dinlenmesini engelleyecek nitelikteki iste calismanın yasak oldugunu savunmaları gerekirdi⁴³⁹.

Isciye yıllık izinde dinlenme imkanı saglanmalıdır. Gerci isci yıllık izinden beklenen yararın elde edilmesi acısından bir zorlamaya tabi tutulamaz. ‘‘Fakat iscinin isverence saglanmış ve odenmis serbest zamanı, iznin amacını tehlikeye sokan bir paralı iste kullanması dogruluk kuralına aykırılık teskil eder’’⁴⁴⁰.

Yıllık iznin isciye tanınmış serbest bir zaman olması ve izin suresi icerisinde ne yapacağına kendisinin karar verme imkanının olması nedeniyle ‘‘ isciyi ’niye dinlenmedin?’ diye sorumlu tutabileceğimiz bir ‘‘dinlenme borcu’’ mevcut degildir.’’Isciye dinlenip taze isgucu depo ederek onu isverenine emrine sunan bir batarya olarak gormemek gerekir’’⁴⁴¹.

IsK.m.58’e gore;’’Yıllık ucretli iznini kullanmakta olan iscinin izin suresi icerisinde ucret karsılığı bir iste calıstığı anlaşırsa, bu izin suresi icerisinde kendisine odenen ucret isveren tarafından geri alınabilir’’. Kanun madde baslığı’’izinde çalışma yasası’’ olmasına ragmen aslen kanun iscinin izinde çalışamayacağı hususunu dogrudan yasaklamamış, bunu calıstığı takdirde izin ucretinin isveren tarafından geri alınabilecegi ifadesiyle ucretle iliskilendirerek dolaylı olarak yasaklamıştır⁴⁴².

⁴³⁸ Akyigit, Ercan, Yıllık İzinde Yan Is İmkanı, İHD., Temmuz-Eylul 1992,S.2,s.399.

⁴³⁹ Akyigit, Yan Is, s.399-400.

⁴⁴⁰ Tuncomag, s.181.

⁴⁴¹ Akyigit, Yan Is, s.396.

⁴⁴² Mollamahmutoglu, s.747.

Izinde çalışma yasası işcinin yıllık izin süresince, asıl işyerinden başka bir işyerinde veya başka bir işverene ve kişiye bağlı olarak ücretli çalışması durumunu kapsar⁴⁴³.

İscinin izin süresi içinde işverenin işinde çalışmayı sürdürmesi veya işverenin başka bir işyerinde çalışması izinde çalışma yasasına aykırılık oluşturmaz, bu durumda işcinin iznin kullanılmaması veya izin ücretinin alınarak çalışılmaya devam edilmesi söz konusudur⁴⁴⁴.

Yıllık izin süresinden önce varolan ve işveren tarafından itiraz edilebilir nitelikte olmayan bir “yan işte”⁴⁴⁵ işcinin yıllık izin süresince çalışmaya devam etmesi yıllık izinde çalışma yasasını ihlal etmemektedir⁴⁴⁶. Kısmi süreli iş sözleşmeleri ile çalışmakta olan işcinin, yıllık izin süresi içinde, diğer işverenleri yanında, izin öncesi çalışma düzeni çerçevesinde çalışmasını sürdürmesi çalışma yasası ihlali oluşturmaz⁴⁴⁷.

Izinde çalışma yasası, izin süresince ücret karşılığı bir işte çalışma yasasıdır (İŞK.m.58). Ücret karşılığı çalışma, mutlaka bir hizmet akdine dayanılarak çalışma olmak zorunda değildir. Ücret karşılığı hizmet, istisna, vekalet, nakliye vs. bir sözleşmeye dayanılarak çalışılabilir⁴⁴⁸.

Ücret karşılığı çalışma, maddi kazanç getirisi olan herhangi bir işte çalışmayı kapsamaktadır⁴⁴⁹. İşcinin maddi kazanç elde etme amacı gütmeksizin, ücret almaksızın çalışması durumunda orneğin bir arkadaşına yardım amacıyla çalışması halinde İŞK.m.58 uygulanmaz⁴⁵⁰. İşcinin karşılıksız çalışmasının ispatı yine işçi tarafından yapılacaktır⁴⁵¹.

⁴⁴³Tuncomag, Kenan, s.181; Mollamahmutoglu, s.747.

⁴⁴⁴ Mollamahmutoglu, s.747.

⁴⁴⁵ “Mevcut ve asıl işin yanında ek olarak girilen sonraki bir başka “iş ilişkisi” Ayrıntılı Bilgi İçin bkz.

Akyigit, Yan İş, s.400

⁴⁴⁶ Akyigit, Yan İş, s.400

⁴⁴⁷ Akyigit, Yan İş, s.400; Mollamahmutoglu, s.747.

⁴⁴⁸ Mollamahmutoglu, s.747; Aksi görüş;” yan işin sadece girilen ek nitelikteki tabii ki bir sonraki hizmet akdi ilişkisini ifade ettiği benimsenmelidir.” Akyigit, Yan İş, s.398.

⁴⁴⁹ Cogenli, s.155.

⁴⁵⁰ Tuncomag, s.181.

⁴⁵¹ Tuncomag, s.181.

Kanaatimizce; isciye maddi kazanc saglayan her is; yıllık izinde çalışma yasagi kapsamında degerlendirilmemelidir. Burada kanunun ‘‘izin suresi icerisinde ücret karşılığı bir iste çalıştığı’’ ifadesinden; bir başka isyerinde başka bir isverene bağlı çalışarak maddi kazanc sağlanması, anlaşılmalıdır. Örneğin; yıllık ücretli iznini kullanmakta iken iscinin pazarda limon satması bu kapsamda degerlendirilemez. Isci tamamen kendine ait serbest bir zamanda, bir yandan dinlenirken bir yandan da bağımsız bir şekilde çalışarak kazanc sağlayabilmelidir.

Isçi yıllık izin süresinde ücret karşılığı bir iste çalıştığı takdirde isveren odemiş olduğu yıllık izin ücretinin iadesini talep edebilecektir(IsK.m.58). Bu isverene tanınan bir imkan olmakla birlikte bir zorunluluk değildir⁴⁵². Bu noktada üzerinde durulması gereken bir soru ; isveren isciye izin ücretini odememisse, iscinin izin süresi icerisinde ücret karşılığı bir iste çalışması sebebiyle izin ücretini odemekten kaçınabilir mi?, sorusudur⁴⁵³. Kanun açıkça böyle bir hukme yer vermemiş olmamakla birlikte, IsK.m.58 hükmünden isverenin odemekten kaçınabileceği yolunda bir kanaate varılabilir⁴⁵⁴. IsK.m.57/I hükmüne göre, isveren, yıllık izin ücretini isciye pesin veya avans olarak vermek zorundadır dolayısıyla isverenin yıllık izin süresinde ücret karşılığı bir iste çalışması halinde isverenin ücret odemekten kaçınması kabul edilmemelidir⁴⁵⁵.

Is Kanunda açıkça bir hukum olmamasına rağmen, yıllık izin süresince ücret karşılığı iste çalışan iscinin izin doğuran is sözleşmesinin isveren tarafından haklı nedenle feshedilebilmesi gerekmektedir çünkü iscinin bu davranışı sadakat borcuna aykırılık oluşturur⁴⁵⁶. Yıllık izin süresince ücret karşılığı bir iste çalışan iscinin çalışması isvereni herhangi bir zarara uğratmıssa bu zararların tazmin edilmesi imkanı da Türk Hukuku açısından kabul edilmelidir⁴⁵⁷.

⁴⁵² Akyigit, Yan Is, s.400.

⁴⁵³ Akyigit, Yan Is, s.400.

⁴⁵⁴ Akyigit, Yan Is, s.400.

⁴⁵⁵ Tuncomag, s.181.

⁴⁵⁶ Akyigit, Yan Is, s.400; Akyigit, Türk/Alman ve İsviçre Hukukunda Sadakat Borcu Açısından Yan Is Problemi, Kamu-Is D.Nisan 1992,s.31 vd.

⁴⁵⁷ Akyigit, Sadakat, s.43.

f. Yol Izni

Yıllık ücretli iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olan işçi, talepte bulunduğu takdirde işveren tarafından gidis donus yolda geçecek süreleri karşılamak üzere toplam dört güne kadar ücretsiz izin verilir(IsK.m.56/VI). Bunun için işçinin iznini başka yerde geçireceğini belgelemesi gerekmektedir(IsK.m.56/VI). İşverenin gereken kadar yol izni verebilmesi için işçinin gideceği yeri de açıkça belirtmesi gerekmektedir⁴⁵⁸.Yol izninin süresi toplam dört günü aşmamak üzere işçinin iznini geçireceği yerin uzaklığı ve kullanılacak araç göz önünde tutularak belirlenir⁴⁵⁹.

4857 sy. İş Kanununda ücretsiz yol izni 1475 sy İş Kanununa nazaran azaltılmıştır⁴⁶⁰. İznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olan işçi gidis donus için yolda geçen süreyi karşılaması amacıyla ücretsiz olarak yol izni verilmesini 1475 sy kanun döneminde de talep edebiliyordu. Ancak 1475 sy İş Kanunu döneminde ücretsiz yol izni 7 güne kadarken 4857 sy Kanun bu süreyi azaltarak 4 güne kadar yol izni verileceğini belirtmiştir. 4857 Sayılı İş Kanununda yol izninin 4 güne indirilmesinin nedeni, ulaşım koşullarının geçmişe oranla daha kolay olmasıdır. Yeni kanun uygulamada sorun olan bir noktayı da metin içerisine alarak yıllık ücretli izni şehir dışında geçirmek için yol izni isteyen işçinin bunu belgelemesi gerektiğini uygulamıştır(IsK.m.56/son) ⁴⁶¹.

Yol izni, yıllık ücretli iznini işyerinden başka bir yerde geçirecek olan işçiye talebi halinde verilmesi gereken ücretsiz ek bir izindir⁴⁶². Kanuna göre işveren tarafından en fazla dört güne kadar verilen bir izin olduğundan bu süreyi aşmak üzere gidilecek yerin uzaklığı, ulaşım durumu gibi hususlar dikkate alınarak gidis donusu karşılayacak kadar izin verilmesi gerekmektedir⁴⁶³.

⁴⁵⁸ Mollamahmutoglu, , s.743.

⁴⁵⁹ Eyrenci-Taskent-Ulucan, 244.

⁴⁶⁰ Akyigit, Yenilikler, s.17-18.

⁴⁶¹ Akyigit, Yenilikler, s.17-18.

⁴⁶² Mollamahmutoglu, s.746.

⁴⁶³ Ekonomi, s.348.

İsci yol izni isteyip istemediğini, işverene yıllık ücretli iznini kullanmak üzere verdiği yazılı izin talebinde belirtir(YUIY.m.8). Yol izni verilmesi, işcinin talebine bağlıdır dolayısıyla işveren işçi talep etmediği halde kendiliğinden yol izni veremez⁴⁶⁴.

Oğretiye göre; talebi olmadığı halde yol izninin yıllık izne eklenmesi mümkün olmadığı gibi bu durumda kendisinin de izin süresi dışında yol izni kullanması mümkün değildir⁴⁶⁵.

Yıllık iznini başka yerde gecirmeyeceği halde yol izni talebinde bulunan; bunu sahte belgelerle belgeleyen, daha fazla izin kullanmak için iznini geçireceği yeri daha uzak bir yer olarak bildiren işçi, doğruluk ve işverene bağlılığa aykırı davranışta bulunduğundan iş sözleşmesi işveren tarafından İSK.m.25/II,e fıkrasına göre haklı nedenle feshedilebilir⁴⁶⁶.

Yıllık iznini başka yerde gecirmeyi planlamakla birlikte izne başladığında gitmekten vazgeçen veya vazgeçmek zorunda kalan işcinin sadakat borcu gereği, yol iznini yıllık iznine katarak kullanmaması ve durumu işverene bildirmesi icap eder⁴⁶⁷.

2.Deniz İş Kanunu Açısından Yıllık Ücretli İzin Kullanılması

a.Yıllık Ücretli İzin Kullanılacağı Tarihinin Belirlenmesi

DenizİSK.da açık bir düzenleme yer almamasına rağmen gemi adamı yıllık iznini duruma göre o takvim yılı içerisinde veya bir sonraki takvim yılına rastlayan bir dönemde kullanılmalıdır. Çünkü asgari bekleme süresi bir takvim yılı içerisinde 6 aydır ve bekleme süresi sonunda yeni bir izin hakkı doğmadan bahsedilen izin kullandırılması gerekmektedir. Aksi durumda izin döneminde yığılma oluşmasını kanun öngörmemektedir⁴⁶⁸.

⁴⁶⁴ Mollamahmutoglu, s.746.

⁴⁶⁵ Ekonomi, s.348; Cenberci,İş Kanunu Serhi,1984,s.646.

⁴⁶⁶ Ekonomi, s.348; Çelik, s.316; Tuncomag-Centel,s.164.

⁴⁶⁷ Mollamahmutoglu, s.747.

⁴⁶⁸ Akyigit, Yıllık İzin, s.538.

Dolayısıyla hak edilen yıllık izin onu izleyen izine hak kazanılmadan önce kullanılmalıdır. Ancak gemi adamından veya gemiden kaynaklanan önemli sebeplerle ve anlaşmayla iznin gelecek yıla aktarılabilmesi mümkündür⁴⁶⁹.

Gemi adamına hak kazandığı yıllık ücretli iznini yeni izin için bekleme süresi dolmadan kullandırılması kanuni ve zamanında kullanımdır; daha sonraki bir tarihte kullandırılması (haklı nedene dayalı bir anlaşma mevcut değilse) gecikerek kullanma olarak kabul edilmektedir⁴⁷⁰. Yıllık ücretli iznin gecikerek dahi kullanılabilmesi için gemi adamının hizmet akdinin devam etmesi gerekmektedir. Aksi halde yıllık ücretli iznin kullanılması imkansızlaşacağından, şartları mevcut olduğu takdirde yıllık izne ait ücretin gecikme faizi ile birlikte ödenmesi belirtilmelidir(DenizIsK.m.40/son).

Gemi adamının hak kazandığı yıllık ücretli iznini kullanacağı kesin tarihi belirleme yetkisi işverenedir(DenizIsK.m.40/III). Gemi adamı yıllık iznini kullanmak için bir talepte bulunsa da bulunmasa da, işveren yönetim hakkını kullanarak işçiyi gözetme borcu doğrultusunda gemi adamının kullanacağı yıllık ücretli iznin kesin zamanını belirleyecektir. Bunu yaparken işveren diğer gemi adamlarının taleplerini, işyerinin ve işin durumunu değerlendirerek dürüstlük kuralı çerçevesinde hareket etmelidir⁴⁷¹.

İşverenin iznin kullanılacağı zamanı belirleme yetkisini sınırlayan bir hükümden DenizIsK.m.40/V’de yer alan “yıllık ücretli iznini yabancı bir memleket limanında veya hizmet akdinin yapılmış bulunduğu mahalden gayri bir mahalde kullanmaya” zorlanamayacağı ifadesidir⁴⁷².

b. Yıllık Ücretli İzin Kullanım Bicimleri

DenizIsK.m.40/IV’ e göre;”bir aylık izin, tarafların rızasıyla aynı yıl içinde kullanılmak suretiyle ikiye bölünebilir”.

⁴⁶⁹ Akyigit, Yıllık İzin, s.538.

⁴⁷⁰ Akyigit, Yıllık İzin, s.543.

⁴⁷¹ Cogenli, s.151.

⁴⁷² Cogenli, s.151.

Kanunun ifadesine bakılacak olursa, gemiadamlarının yıllık ücretli izinlerini tek seferde ve bütün olarak kullanılmasını esas aldığı görülmektedir. Deniz İş Kanununda kural, yıllık ücretli iznin tek seferde tümüyle kullanılması, istisnası ise, bölünerek kullanımıdır⁴⁷³.

Deniz İş Kanunu'na göre iznin bölünerek kullanılabilmesi için öncelikle iznin bir ay süreli olması gerekmektedir. Buradaki "bir aylık" izin ifadesinden bir yıl ve daha fazla hizmeti olan gemi adamlarına verilecek en az bir aylık izin süresi anlaşılmaktadır⁴⁷⁴. Hizmet süresi bir yıldan az olan gemi adamlarına verilen asgari 15 günlük yıllık ücretli izin süresinin de sözleşmeyle artırılması ve bununla bölünebileceği öğretide ileri sürülmektedir⁴⁷⁵.

Yıllık ücretli izin tarafların rızasıyla bölünebilir(Deniz İş Kanunu m.40/IV). Kanunun ifadesinden anlaşıldığı üzere, yıllık iznin bölünerek kullanılabilmesi için tarafların iznin bölünerek kullanılması hususunda anlaşmaları gerekmektedir.

Dolayısıyla sadece işçi veya işverenin bölünmeyi istemeleri yetmemektedir⁴⁷⁶. Olaganüstü hallerde işveren izne çıkmış bulunan gemi adamını geri çağırabilmektedir ki bu da işverence tek taraflı olarak izin süresinin bölümlenmesi anlamına gelebilir⁴⁷⁷.

Bölünmeye ilişkin anlaşma yıllık ücretli izin kazanılmadan yapılabileceği gibi hak kazanıldıktan hatta işçi iznini kullanmakta iken de yapılabilir⁴⁷⁸. Bölünmeye dair anlaşmada iznin en çok ikiye bölünmesi kararlaştırılmalıdır(Deniz İş Kanunu m.40/IV). Ancak kanunda bölümlerden her birinin ne süre olacağına dair bir açıklık mevcut değildir⁴⁷⁹.

⁴⁷³ Akyigit, Yıllık İzin, s.540–541.

⁴⁷⁴ Cogenli, s.126.

⁴⁷⁵ Akyigit, Yıllık İzin, s.541.

⁴⁷⁶ Akyigit, Yıllık İzin, s.541.

⁴⁷⁷ Akyigit, Yıllık İzin, s.541.

⁴⁷⁸ Akyigit, Yıllık İzin, s.541.

⁴⁷⁹ Akyigit, Yıllık İzin, s.542.

DenizIsK. da 6 ay ile 1 yıl arasında hizmeti olan gemi adamları için ongorulen yıllık ücretli izin suresinin en az 15 gün olacağı hükümden yola çıkılarak iznin olunması halinde bir bölümünün en az 15 gün olması gerektiği söylenebilir⁴⁸⁰. Kanunun bölünmeyi sadece bir aylık izin için onordugu ve sadece ikiye bölünmeyi kabul ettiği göz önüne alınırsa aynı sonuca ulaşılacaktır⁴⁸¹.

Yıllık ücretli iznin ikiden fazla parçaya bölünmesi dinlenme hakkına hizmet eden yıllık ücretli iznin amacına da ters düşeceğinden kabul edilmemelidir⁴⁸².

Yıllık ücretli iznin bölünebilmesi için gereken anlaşma ve en az bir aylık izin olması koşulunun yanı sıra bu bölümün “ aynı yıl ” içerisinde gerçekleşmesi zorunludur (DenizIsK.m.40/IV)⁴⁸³. “ Aynı yıl ” kavramından iznin kullanılacağı takvim yılı anlaşılmalıdır⁴⁸⁴.

DenizIsK. da yıllık ücretli izinlerin toplu kullandırılmasına dair bir hüküm bulunmamaktadır. Kural gemi adamlarının yıllık ücretli izinlerinin bireysel olarak kullanılması olup, TIS ile toplu kullanımın ongorulmesi mümkündür⁴⁸⁵.

DenizIsK.m.40/VI’ a göre;” gemiadamı dilerse işveren veya işveren vekilinden ücretli izne ilişkin olarak 7 güne kadar ücretsiz yol izni de isteyebilir”. Kanundaki ifadeden ücretsiz yol izninin zorunlu olduğu sonucuna ulaşamamaktadır⁴⁸⁶.” Anılan düzenleme gemi adamı isterse ona 7 güne dek ücretsiz yol izni verilir biçiminde olması gerekirdi⁴⁸⁷ .

⁴⁸⁰ Cogenli, s.126.

⁴⁸¹ Akyigit, Yıllık İzin, s.542.

⁴⁸² Akyigit, Yıllık İzin, s.542.

⁴⁸³ Akyigit, Yıllık İzin, s.542.

⁴⁸⁴ Akyigit, Yıllık İzin, s.542.

⁴⁸⁵ Akyigit, Yıllık İzin, s.539.

⁴⁸⁶ Akyigit, Yıllık İzin, s.540.

⁴⁸⁷ Akyigit, Yıllık İzin, s.540.

3. Basın Is Kanunu Acısından Yıllık Ucretli İzin Kullanılması

a.Yıllık Ucretli İnin Kullanılacağı Tarihin Belirlenmesi

BasınIsK. yıllık ucretli izinin kullanılacağı tarihin belirlenmesi açısından herhangi bir kurala yer vermemiştir. Bu durumda genel kurallar gereğince, işverenin yönetim hakkına dayanarak işcinin istekleri doğrultusunda iznin kullanılacağı zamanı belirlemesi gerekmektedir⁴⁸⁸.

b. Yıllık Ucretli İzin Kullanım Bicimleri

BasınIsK. da yıllık ucretli iznin gazetecilere toplu olara kullanılacağına dair bir hüküm bulunmadığından kural olarak gazetecinin yıllık ucretli iznini bireysel olarak kullanabileceği söylenebilir. Ancak TIS'ne konulacak hükümle toplu olarak yıllık ucretli izin kullanılması söz konusu olabilir⁴⁸⁹.

BasınIsK. da yıllık ucretli izin işyerinin bulunduğu yerde geçirilmesi veya işyeri dışında geçirilmesi arasında fark bulunmamaktadır. Bu nedenle işyerinin bulunduğu yeden başka yerde izin geçirecek gazeteciye yol izni verilmesine gerek olmadığı söylenebilir. Ancak bunun sözleşmelerle bertaraf edilmesi mümkündür⁴⁹⁰.

BasınIsK. Yıllık ucretli iznin bölünmesi hususunda da açık bir hüküm içermemektedir. Bu nedenle IsK.'nun BasınIsK. göre genel kanun niteliği taşımasından hareket eden görüşe göre BasınIsK. çerçevesinde yıllık ucretli izinlerin kıyasen IsK. daki hükümlerle bölünerek kullanılması mümkündür⁴⁹¹.

⁴⁸⁸ Cogenli, s.152; Akyigit, Yıllık İzin, s.575.

⁴⁸⁹ Akyigit, Yıllık İzin, s.576.

⁴⁹⁰ Akyigit, Yıllık İzin, s.576.

⁴⁹¹ Akyigit, Yıllık İzin, s.577.

Bu durumda günlük mevkutede çalışıp da meslekteki kıdemi 10 yıldan fazla olanlar yıllık izinlerini bir bölümü en az dört hafta olmak üzere iki bölümde kullanabilecek, buna karşın günlük olmayan mevkutede çalışanlar ile günlük mevkutede çalışmakla birlikte meslekteki kıdemi 10 yıl ve daha az olanlar bu imkandan yoksun kalacaklardır.

Günlük olmayan mevkutede çalışanlar için her 6 aylık çalışmaya karşın ongorülen iki haftalık izin zaten bulunmayı kendi bünyesinde (yıl içerisinde), günlük mevkutede 10 yıl ve daha az kıdemliler için verilecek 4 haftalık izinse bulunemeyeceği, bizzat kanunen ongorülen ‘‘dört hafta ücretli izin verilir’’ biçimindeki ifadenin de böyle bir sonuca yol açtığı söylenebilir⁴⁹². Bu noktada gazetecinin talebi olmadan izin bulunemeyeceği, gazetecinin bulunmayı talep ettiği durumlarda ise işverenin haklı bir neden olmaksızın bulunma talebini reddedemeyeceği ileri sürülmektedir⁴⁹³. İşK.nun BasınİşK.na göre genel kanun niteliğinde olmasına gerek duyulmaksızın da BasınİşK.çerçevesinde yıllık izin bulunerek kullanılması imkanının bulunduğunu kabul etmek gerekir⁴⁹⁴.

Sonuç olarak gazeteci günlük mevkutede çalışıyor ve kıdemi de 10 yıldan fazla ise bir bölümü en az 4 hafta olmak üzere yıllık izni ikiye bölünebilir. Günlük mevkutede çalışmayan ve günlük mevkutede çalışsa dahi kıdemi 10 yıldan az olan gazetecilerin yıllık ücretli izinleri ise bulunmemektedir⁴⁹⁵.

⁴⁹² Cogenli, s.126-127; Tuncay, s.70; Koseoglu, s.117-118.

⁴⁹³ Koseoglu, s.117.

⁴⁹⁴ Tuncay, s.26 ve 70.

⁴⁹⁵ Akyigit, Yıllık İzin, s.577.

IX. Yıllık İzin Ücreti

1. İş Kanunu Açısından Yıllık İzin Ücreti

a.Yıllık İzin Ücretinin Ödenme Zamanı

Yıllık izin ücreti işçiye bir iş karşılığı olmaksızın yıllık izin süresi devamınca ödenecek olan ücrettir⁴⁹⁶.

İsK.m.57'e göre;''İsveren, yıllık ücretli iznin kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce pesin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır''. Aynı maddenin son fıkrasına göre işçiye ,''Yıllık izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ayrıca ödenmesi gerekir''.

YUIY.m.21/II'ye göre de, izin ücreti yanında, ödenmesi izin dönemine rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki hakları işçiye, izne başlamadan önce pesin olarak verilmek veya avans olarak ödenmek zorundadır.

b. Yıllık İzin Ücretinin Hesaplanması

Yıllık izin ücretinde temel, çıplak ücret esas alınır⁴⁹⁷. Yıllık izin ücretinin hesabında IsK.m.50 hükümleri uygulanır(IsK.m.57/II). IsK.m.50' ye göre fazla çalışma ücretleri, primler, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde ek iş karşılığı alınan ücretler, sosyal yardımlar tatil ücretlerinin belirlenmesinde hesaba katılmaz.

⁴⁹⁶ Centel, s.262; Akyigit, Yıllık İzin, s. 376.

⁴⁹⁷ ''... İzin ücretinin giydirilmiş ücretten değil çıplak ücretten hesap edilmesi gerekir''. Yarg 9 HD 24.03.1998 E. 2248 K. 5823; Gunay, s.2809, ''...hukum ayına alınan yıllık ücretli izin alacağının son günlük çıplak ücreti olan... Yerine, fazla mesai ve tatil çalışmaları ile sosyal yardımları içeren giydirilmiş ücretten hesaplanması hatalıdır''. Yarg. 9 HD. 18.02.2002., E.3495, K.2874:www.kazanci.com.tr. Yarg 9.HD 20.03.2002., E. 18951, K.4605: Ekonomi, Değerlendirme 2002, s.57; Yarg.9.HD. 22.12.2003 E. 10497, K.23425: İHSGHD., Nisan-Haziran 2004,s.635-636.

Iscinin pesin olarak odenecek yıllık izin ücretinin hesaplanmasında onun bir günlük çıplak ücretinin bulunması ve bu bir günlük ücretinde iscinin hak kazandığı yıllık izin süresi ile carpılması gerekmektedir⁴⁹⁸.

Zaman esasına göre (günlük, haftalık veya aylık) ücretle çalışan iscilerin izin ücretlerinin hesabı hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin hesaplanmasındaki esaslara göre yapılır⁴⁹⁹.

Saat başına ücret alan bir iscinin, bir saatlik çalışma karşılığında aldığı ücretinin haftanın 6 günü çalışarak günlük azami normal çalışma süresi olan ‘‘7,5’’ ile carpımı ile bulunan ücret bir günlük ücreti olacaktır⁵⁰⁰.

Ücretin günlük olarak ödendiği durumlarda isciye bir gün için ödenen ücret yıllık ücretli izin süreleri ile carpılarak izin ücreti bulunacaktır. Ancak bazen iscinin ücreti acıkça gündelik olarak kararlaştırılmamış olabilir. Isciye haftada bir veya on beş günde bir ödeme yapılıyorsa bu takdirde bir günlük ücreti iscinin çalıştığı günlere bölünmek suretiyle bulunur⁵⁰¹.

Haftalık ücrette bir günlük ücretin bulunması için alınan haftalık ücret 7’ ye bölünmelidir. Çünkü cumartesi günü ücreti haftanın diğer çalışılan günlerinin içinde yer almaktadır⁵⁰².

Maktu aylıkla çalışan iscinin bir günlüğünü bulabilme için aylığının 30’ a bölünmesi gerekir. Bulunan bu ücretle izin günleri kadar sure carpılır ve iscinin yıllık izin ücreti ortaya çıkar⁵⁰³.

⁴⁹⁸ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.246; Narmanlıoğlu, s.552; Cogenli, s.157; Suzek, s.658; Akyigit, Yıllık İzin, s. 377.

⁴⁹⁹ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.246; Çelik, s. 318; Suzek, s.658.

⁵⁰⁰ Cogenli, s.158; Ekonomi, s.352.

⁵⁰¹ Cogenli, s.159.

⁵⁰² Cogenli, s.159.

⁵⁰³ Cogenli, s.159.

Belirli olmayan süre ve tutara dayanan akort, komisyon kara katılma ve yüzde usulu ücret alan işcinin izin ücreti son bir yılda kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır(IsK.m.57/IV). Ancak son bir yıl içerisinde işcinin ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işcinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içerisinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle belirlenir(IsK.m.57/V).

Yüzde usulunun uygulandığı işyerlerinde izin ücretini işveren yüzdelere toplanan para dışında öder(YUIY.m.21/III). Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmada, izin dönemine rastlayan, çalışması gerekli sürelerle ilişkin ücretler, yıllık izin ücreti olarak ödenir (YUIY.m.21/son).

IsK.m.61' e göre; sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri dışında diğer sigorta primlerinin 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu çerçevesinde ödenmesine iş ilişkisinin sürmesi nedeniyle devam olunur⁵⁰⁴.

c. İşyerinin Devri Halinde İzin Ücreti

İşcinin izin ücreti alacağının borçlusu işverenidir⁵⁰⁵. İzin ücreti borcu açısından işyerinin devri önem arz etmektedir. Böyle ki; işyerinin devri işverenin değişmesi demektir⁵⁰⁶. İşyerinin veya bir bölümünün devri nedeniyle işverenin değişmesi durumunda yeni işveren yıllık izin ücretinin borçlusu olmaktadır⁵⁰⁷.

1475 Sayılı IsK.m.53/f.1'e göre;'' işyerinin el değiştirmesi veya baskasına geçmesi bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının ortadan kalkmasına sebep olamaz''. Aynı maddenin 2. fıkrasına göre;''aksine bir sözleşme olsa bile yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretler yeni işveren tarafından ödenir''.

⁵⁰⁴ Tuncomag, s.182.

⁵⁰⁵ Cogenli, s.161; Mollamahmutoglu, s.744.

⁵⁰⁶ Cogenli, s.161

⁵⁰⁷ Mollamahmutoglu, s.744.

Bu hususta belirtmek gerekir ki bu madde hukmüne aykırı sözleşmelere geçerlilik tanınmayacaktır⁵⁰⁸. Yargıtay da yerleşik içtihatlarında yeni işverenin sorumluluğunu bertaraf edici sözleşmelerin geçerli olmadığı sonucuna varmıştır⁵⁰⁹. Öğreti⁵¹⁰ 1475 Sayılı İSK.m.53 ifadesinden yola çıkarak yeni işverenin hem yıllık izinden hem de yıllık izin ücretinden sorumlu tutulacağı yönünde bir görüşe sahiptir. 4857 Sayılı İSK.m.6 uyarınca devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken yıllık izin ücretinden devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlı olmak üzere devreden işverende sorumludur.

4857 Sayılı İSK. da 1475 Sayılı İSK.m.53'teki esasa açıkça yer verilmemiş dolayısıyla konunun çözümü 4857 Sayılı İSK.m.6'da aranmak durumunda kalmıştır. Özel bir hükmün kanun kapsamından çıkarılması yerine daha açıklayıcı bir ifadeyle yeni kanuna dahil edilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

d. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Halinde İzin Ücreti

İşveren iş ilişkisi devam ettiği sürece işçinin hak ettiği yıllık ücretli iznini gecikme ile dahi olsa kullandırmak zorundadır⁵¹¹. Ancak işçi hak ettiği iznini kullanmadan iş sözleşmesi sona ermişse, hakkın kendisinin kullanılması imkansız hale geldiğinden kanun koyucu izin süresine ait ücreti korunması yoluna gitmiştir. Kanun koyucu bu şekilde iş akdi devam ederken devredilemeyen ve vazgeçilemeyen şahsa bağlı bir hak olan yıllık ücretli izin hakkını, sözleşmenin sona ermesiyle beraber parasal bir hakka dönüştürmüştür⁵¹².

⁵⁰⁸ Cogenli, s.161, Karşı görüş; Akyigit, Yıllık İzin, s.467.

⁵⁰⁹ "1475 sayılı İş Kanununun 53. Maddesinin 2. fıkrasına göre aksine bir sözleşme olsa bile, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretler yeni işveren tarafından ödenir. Bu maddi ve hukuki olgular karşısında önceki davalı işverenin yıllık izin parasından sorumlu tutulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir". Yarg.9.HD 5.5.1998 E.7848 K.8290: Tekstil İsv., Eylül 1998, S.225, s.23-24.

⁵¹⁰ Cogenli, s.161., Centel, s.262., Ekonomi, s.353.

⁵¹¹ Suzek, s.658.

⁵¹² Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.246-247., Suzek, s.658-659.

Hukme gore, yıllık izin surelerine ait ucret, is sozlesmesinin sadece isveren tarafından herhangi bir sekilde feshedilmesi halinde degil, sozlesmenin fesih dısında herhangi bir nedenle sona ermesi hallerinde de odenecektir.

Is sozlesmesi tarafların anlasması, sozlesme suresinin sona ermesi, iscinin olumu, sozlesmenin gecersizligi nedenlerinden biriyle dahi sona erse de sonuc degismeyecek kullandırılmayan izin ucretleri isciye veya hak sahiplerine odenecektir. Is sozlesmesinin fesih yoluyla sona ermesi durumunda feshin isveren veya isci tarafından yapılmış olması veya feshin sureli veya derhal fesih olması fark yaratmamaktadır⁵¹³.

Yargıtay'ın 1475 sayılı IsK. kapsamında verdiği kararlarında yıllık ücretli izin hakkının sozlesmenin haklı veya haksız feshinden bağımsız olduğu isabetli bir şekilde belirtilmekteydi⁵¹⁴. Yargıtay bir kararında is sozlesmesi surerken iscin kullanmadığı yıllık izinlerinin ücretini dava yoluyla alamayacağı; yıllık ücretli izin hakkının is sozlesmesinin isci veya isveren tarafından feshi veya iscinin olumu ile izin ücretine donustugu; ücretli izin hakkı ile yıllık ücretli izin alacağının farklı kavramlar olduğunu vurgulamaktadır⁵¹⁵. 1475 Sayılı IsK.m.56 hukmu nedeniyle ortaya çıkan gorus ayrılıkları 4857 Sayılı IsK. m.59 ile giderilmeye çalışılmıştır. Gerçekten 1475 Sayılı IsK. ‘‘Akdin feshinde izin ücreti’’ başlıklı 56. maddesi, iscinin hak edipte kullanmadığı izin suresine ilişkin ücretinin, sozlesmenin fesih suretiyle sona ermesi durumuna bağı olarak sınırlı odeneceği dusuncesini ortaya koyuyordu⁵¹⁶.

Sozlesmelerle yıllık ücretli izin sureleri kanunda ongorulen surelerin uzerinde kararlaştırılmışsa, isciye veya hak sahiplerine arttırılmış izin surelerine ilişkin ücretin odenmesi gerekmektedir⁵¹⁷.

⁵¹³ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.247; Suzek, s.659.

⁵¹⁴ ‘‘Yıllık ücretli izin hakkı iscinin hizmet akdinin haklı veya haksız olarak son verilmesine bağı olmayan haklardanır. Bu nedenle hizmet akdinin feshi halinde hak edilen ancak kullanılmayan izinlere ait ücretin isciye odenmesi yasa gereğidir’’. Yarg.9.HD. 03.04.1997, E.718, K.6629; Gunay, s.2813.’’ Davacı kullanmadığı yıllık izin ücretinin de davalıdan tahsiline karar verilmesini istemistir. Feshin haklı sebebe dayanması, evvelce gerceklesmis iscilik hakkının reddini gerektirmez. Bu itibarla, davacının kullanmadığı yıllık izinlerinin tespiti ile gerceklescek izin ücretinin tahsiline karar verilmelidir’’. Yarg. 9. D. 16.03.1995., E.8985, K.8392; Gunay, s.2827.

⁵¹⁵ Yarg. 9. HD. 23.12.2002. E.26577, K.24631: Mollamahmutoglu, s.744.

⁵¹⁶ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.246; Mollamahmutoglu, s.745.

⁵¹⁷ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.247; Suzek, s.659.

Yargıtay ; “ izin surelerinin toplu is sozlesmesiyle yasal izin surelerinden daha fazla olarak belirlenmiş olması akdin feshinde izin ucreti ne toplu is sozlesmesine gore hak kazanılacağı anlamına gelmediği”ni belirterek aksi yonde karar vermiştir⁵¹⁸.

Soz konusu ucret IsK.m.59/I’de “sozlesmenin sona erdiği tarihteki ucreti” ifadesiyle acıkca, iznin kullanılmadığı yıllara ait ucret uzerinden degil, is akdinin sona erdiği ucret uzerinden odenecektir. Buna gore; izin ucreti son çalışma doneminde hak kazanılan izin suresi uzerinden degil, izne hak kazanılan her donem icin ayrı ayrı izin sureleri belirlenerek hesaplanacaktır⁵¹⁹.

Ancak izin ucretinin hesabı, iznin iliskin olduğu yıllara ait ucret uzerinden degil sozlesmenin sona erdiği tarihteki ucret uzerinden yapılacaktır⁵²⁰.

IsK.m.59/II uyarınca “isveren tarafından is sozlesmesinin feshedilmesi halinde 17 inci maddede belirtilen bildirim suresiyle 27 inci maddede belirtilen isciye verilmesi zorunlu yeni is arama izinleri yıllık ucretli izin sureleri ile ic ice girmez”. Bu durumda isveren sureli fesih bildiriyle is akdini sona erdirdiginde, iscinin hak kazandığı halde kullanmadığı yıllık iznin bildirim suresi icerisinde kullanılmasını isteyemeyecegi gibi, iscinin kullanmadığı iznini, bildirim suresine ve yeni is arama iznine yaymak suretiyle izin suresine ait ucreti odemekten kacinamaz⁵²¹.

Hukum isvereninin sureli fesih bildiriyle is sozlesmesini feshetmesi ile sınırlı oldugundan feshin IsK.m.17’ ye gore isci tarafından yapılması durumunda, iscinin hak edipte kullanmadığı yıllık ucretli iznini bildirim suresi icerisinde kullanmak istemesi kanuna aykırı degildir⁵²².

⁵¹⁸ Yarg. 9 HD. 08.10.2002, E.6922, K.18521: www.kazanci.com.tr

⁵¹⁹ Celik, s.319; Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.247; Ekonomi, Degerlendirme 2002,s.56; Yarg.9.HD. 30.01.2002, E.16766, K.170: Isveren D.,Mayıs 2002,s.16-17.

⁵²⁰ Yarg.9.HD , 02.03.1992, E.14301, K.2474 : Tekstil Isveren ,Eylul-Ekim 1992,s.43; Yarg.9.HD 13.05.1997. E.4912 K.8961: Gunay, , s.2810; Yarg 9 HD 23.05.1996., E.37960 K.11745: Gunay, s.2820; Yarg.9.HD , 09.07.1998, E.10138, K.12399: Tekstil Isveren ,Aralık 1998, s.21-22; Yarg.9.HD , 19.9.2002, E.14751 K.17166: Ekonomi, Degerlendirme 2002,s.56-57.

⁵²¹ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.247.

⁵²² Ekonomi, s.356; Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.247-248; Narmanlıoglu, s.534.

İsci hak kazandığı ancak kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretini iş sözleşmesinin sona ermesi halinde talep edebilirken, iş sözleşmesinin devamı süresince kullanmadığı izin sürelerine ilişkin ücret talep edemez⁵²³. Yıllık izin ücreti alacağı ancak iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte muaccel olacağından bu tarihte eda davası açılabilir⁵²⁴.

Yargıtay bir kararında⁵²⁵ hizmet akdi devam ederken izin parası isteme olanığı olmadığını belirtmektedir. Bir diğer kararında⁵²⁶, ”hizmet sözleşmesinin devamı sırasında geçmiş yıllara ait kullandırılmayan izin karşılığının istenmesi olanığı yoktur. Aksi halde işçi sıradan para alabilmek düşüncesi ile izin hakkını kullanmaktan vazgeçme olanığına sahip olur ki, bu durum anayasada güvence altına alınmış olan dinlenme hakkına aykırılığı oluşturur” ifadesine yer vermiştir. İzin ücretine ilişkin eda davasında delil olarak kullanılmak üzere iş sözleşmesi devam ederken tespit davası açılmasında bir sakınca yoktur⁵²⁷.

Yargıtay izin alacağının hesaplanmasında, işçinin işe başladığı tarihten itibaren geçen tam yıllar belirlenerek kullandırılmış olan izinler gün olarak tespit edilmeli ve tüm çalışma döneminde kullandırılması gerekli süre ile karşılaştırılarak arada bir fark kaldığı takdirde farklı süre için son ücreti üzerinden izin ücreti bulunmalıdır görülmüştür⁵²⁸.

e. İzin Ücretinin Odendiginin İspatı

Yıllık izin sürelerine göre izni kullandığını ve izin ücretinin ödendiği işveren ispat etmekle yükümlüdür⁵²⁹. YUIY.m.20’ye göre;” İşveren; çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren, örneği bu Yönetmeliğe ekli yıllık izin kayıt belgesini tutmak zorundadır. İşveren, her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir”.

⁵²³ Suzek, s.660.

⁵²⁴ Suzek, Değerlendirme 2001,s.59.

⁵²⁵ Yarg.9.HD. 10.06.1997, E.5821, K.11243: Gunay, s.2788.

⁵²⁶ Yarg.9.HD. 12.02.1996, E.507, K.1779: Gunay, s.2793.

⁵²⁷ Suzek, Değerlendirme 2001, s.53–54.

⁵²⁸ Yarg.9. 12. E. TUHIS, Ağustos 1999,s. –57.

⁵²⁹ Tuncomag, s. ”İzin ücretinin ödendiği ve kullandırıldığının belgeleri ile ispatı işverene aittir”. 9.HD. 13.01.1997, E.21897, K.19: Gunay, s.2849; Yarg.9.HD. 04.11.1999, E.13729, K.16730: Gunay, s.2843.

Madde de acıkca ifade dildigi gibi isveren en azından yıllık izin kayıt belgesini tutmak zorundadır. İzin kayıt belgesi yanında izin defteri veya kartoteks sisteminden de yararlanabilir.

İste isveren ustune dusen ispat yukunu YUIY’ de acıkca belirtilen izin kayıt belgesi ve izin defteri ile karsılayabilir⁵³⁰. Yargıtay bir kararında izin defterinin ispat vasıtası olarak kullanılabilmesi için imzalı olması gerektiğini vurgulamıştır⁵³¹.

İsveren iscinin yıllık izne ait ücretini aldığını is sözleşmesinin sona ermesinden sonra düzenlenmiş ve iscinin imzasını taşıyan ibraname ile ispat edebilir⁵³². Yargıtay da ibraname⁵³³ ve yemin⁵³⁴ ilişpatta bulunabileceğini de kabul etmektedir.

f. Zamanasımı

İsK.m.59/I hükmüne göre ” Bu ücretle ilişkin zamanasımı is sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar”. Bir ücret cesidi olan yıllık izin ücreti, İS Kanununda acıkca belirtilen ücretlere ilişkin 5 yıllık zamanasımı süresine tabidir (İsK.m.32/VII) Kullanılmamış yıllık ücretli izin alacaklarına ilişkin zamanasımı süresi 5 yıldır dolayısıyla yıllık ücretli izin alacakları sözleşmenin sona erdiği tarihten itibaren 5 yıl içerisinde dava ve talep edilebilir⁵³⁵.

⁵³⁰ ”Yıllık izin alacağı, davalı tarafca davacıya izin hakkı kullandırıldığı izin defteri veya esdeğer bir belge ile ispat edilmedikçe, hukum altına alınmalıdır”. Yarg. 9. HD. 23.09.1997, E.13561, K.16265: Gunay, s.2811., ”İspat kulfetinin davalı isverene ait olduğu ve bununda izin defteri veya esdeğer bir belgeyle kanıtlanması gereği göz ardı edilmistir”. Yarg.9.HD. 26.06.1996, E.3645, K.14404: Gunay, s.2818.”Yıllık ücretli izin hakkının kullandırıldığı izin defteriyle ispat edemeyen davalının yıllık ücretli izin alacağından sorumlu tutulması gerekir” Yarg.9.HD. 20.12.1995, E. 21335, K.36002: Gunay, s.2832.

⁵³¹ Yarg.9.HD.6.11.2000, E.16789, K.15448: Gunay, s.2840.

⁵³² Gunay, s.2765.

⁵³³ ”Hukum altına alınan izin ücretinin davacı tarafından verilen 1.6.1998 Tarihli ibraname ile ibra edildiği anlaşıldığından anılan istegin bu sebeple reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır”. Yarg. 9.HD. 15.11.1999, E.3740, K.15304: Gunay, s.2800; aynı yonde Yarg.9.HD. 03.07.1996, E.3739,K.15303: Gunay, s.2851.

⁵³⁴ Yarg.9.HD. 04.07.1996., E.5245, K.15429: Gunay, s.2851.

⁵³⁵ Mollamahmutoglu, s.746.

4857 Sayılı Is Kanunu ile getirilen bu duzenlemeler 1475 Sayılı Is Kanunu doneminde ortaya cikan tartısmalara son vermistir. Gercekten de 1475 Sayılı Is Kanunu doneminde Is Kanunu yıllık izin ucretini de icinde barındıracak bicimde genel olarak izin ucretine uygulanacak zamanasımı suresine ait bir hukum icermemekteydi⁵³⁶.

Ogretide ⁵³⁷ genel olarak ucrete ve ozellikle yıllık izin ucretine BK.m.126/V hukumunden hareketle 5 yıllık zamanasımı suresinin uygulanacağı kabul edilmekteydi. 4857 Sayılı Is Kanunu yıllık izin ucreti icin ozel bir hukum getirmemekle birlikte, yıllık izin ucretini de kapsar bicimde, iscinin ucretine iliskin zamanasımı suresini 5 yıl olarak belirlemistir(IsK.m.32/Son).

BK.m.126 duzenlemesi zaten genel nitelikte bir duzenleme olup, ayrıca IsK.m.32/Son Fıkra bu duzenlemeye paralel bir genel duzenleme ihtiyacı karsılamaktan ote luzumsuz olmustur⁵³⁸.

Yıllık izin ucretine iliskin zamanasımı suresinin hangi tarihten itibaren baslayacağı sorusu da 1475 Sayılı Is Kanunu doneminde tartısmalı bir husustu. 1475 Sayılı Is Kanunu doneminde zamanasımı yıllık izin ucreti alacağına hak kazanıldığı tarihten itibaren islemeye baslamakta(BK.m.126–128) dolayısıyla yıllık ucretli izin kullanılsa da kullanılmasa da yıllık izin ucreti hakkındaki zamanasımı suresinin sozlesmenin devamı suresince islemeye devam edeceği belirtilmekteydi⁵³⁹. Yargıtay kararları⁵⁴⁰ da bu yondedir.

⁵³⁶ Akyigit, Yenilikler, s.20.

⁵³⁷ Akyigit, Yıllık İzin Ücretinde Zamanasımı, TUHIS, C 15. Subat-Mayıs 1999, S.3–4.s.31; Aktay, s.16., Reisoglu, Seza, Akdin Feshinde Yıllık İzin Ücretinin İscinin Son Ücreti Üzerinden Odenmesi, TUHIS Kasım 97-Subat 98, S.4-5, s.6; Cogenli, s.174; Cenberci, M, Serh 4. Bası , Ankara 1978.

⁵³⁸ Akyigit, Ercan, Yenilikler, s.20.

⁵³⁹ Akyigit, Ercan, Yenilikler, s.20.

⁵⁴⁰ Yarg.9.HD. 17.03.1987 ,E.2649, K.2971; Cimento İsv.D.,Mayıs 1987, s.38; Yarg.9.HD. 03.10.1988, E.5877, K.8825, Kamu-İs Ocak 1989,s.30; Yarg. 9 HD. , 25.12.1996, E.16099, K.24126: Tekstil İsv.D., Nisan 1997, s.20.

BK.m.132/IV’ de hizmet sozlesmesi devam ederken hizmetcilerin isverendeki alacakları hakkında zamanasımı islemez kuralı sadece ev hizmetlerinde çalışanlara uygulanıyor diger isciler bunun dışında kalıyordu⁵⁴¹. Bu haksız durumun giderilmesi amacıyla ogretide ⁵⁴² hizmet sozlesmesi devam ederken yıllık izin ucreti hakkında zamanasımı islemeyecegi ileri surulmustu.

Nitekim Yargıtay da verdigi bir kararında eski gorunu degistirmis, ’’is sozlesmesinin devamı sırasında gecmis yıllara ait kullandırılmayan izin karsılığının (ucretinin) istenmesinin mumkun olmadıgına kullandırılmayan yıllık ucretli izinler icin ucret isteme hakkının akdin sona erdigi tarihte dogduguna ‘’ bu nedenle de’’ zamanasımını bu tarihten itibaren islemeye baslayacagina’’ karar vermistir⁵⁴³.

Yargıtay bir diger kararında’’hizmet sozlesmesinin fesih ile dogan yıllık ucretli izin alacak hakkının ‘’, ancak fesihten itibaren ‘’bes yıllık zamanasımı suresi icinde acılan dava ‘’ ile talep edilebilecegini, iscinin çalıştıgı ve sozlesmenin devam ettigi sure icinde zamanasımı suresin islemeyecegini, bu nedenle de davacı icinin geriye dogru kullandırılmayan yıllık izinlerinin tumunun ucretlerinin, davadaki olayda oldugu gibi ‘sekiz yıllık izin ucretinin’’ isciye odenmesi gerektiği sonucuna varmistir⁵⁴⁴.

Iscinin hizmet sozlesmesi devam ederken kullandırılmayan yıllık izinlerin ucretlerini talep edemeyecegi, talep hakkının ve zamanasımı suresinin sozlesmenin sona ermesiyle dogacagi yonundeki uygulama halen surmektedir⁵⁴⁵. 4857 Sayılı Is Kanunu da Yargıtay’ın degistirilmis gorusu dogrultusunda ‘’ucrete iliskin zamanasımının is sozlesmesinin sona erdigi tarihte baslayacagini’’hukum altına almıştır(IsK.m.59/I).

⁵⁴¹ ’’... Hizmet akdinin devamı muddetince mururuzamanın cereyan etmemesi keyfiyeti, BK. 132. maddesinin dort numaralı bendi sarahati mucibince, sadece hizmetcilerin, istihdam edenlere karsi olan alacakları hakkında bahis mevzuu olup, hizmetcilerden gayri kimselerin alacakları, hizmet akdi zımında da olsa bu madde hukmune tabi tutulmamıştır...’’ Yarg İctihadı Birlestirme Kararı, 03.02.1954, E.2, K.4.

⁵⁴² Akyigit, Ercan, Zamanasımı, s.31.

⁵⁴³ Yarg.9.HD. 12.02.1996,E.507,K.1779:Tekstil Isv.D., Haziran 1996,s.14; Aynı Yonde ,Yarg.9.HD 23.12.2002,E.26577,K.24631: Isveren D.,Nisan 2003,s.15.

⁵⁴⁴ Yarg.9.HD. 20.11.1997,E.15366,K.19470: TUHIS, Kasım 97-Subat 98,s.75.

⁵⁴⁵ Demir, s.125.

Yıllık izin ücreti alacaklarına işverenin temerrude düşürüldüğü tarihten itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır(IsK.m.34/I)⁵⁴⁶. 1475 sayılı İş Kanununda yıllık izin alacaklarında faiz, genel olarak ücret alacaklarında olduğu gibi kanuni faizdir⁵⁴⁷. Bir yazara göre; yıllık izin ücreti sözleşmenin sona erdiği tarihten itibaren muaccel olduğundan, işvereni temerrude düşürmeye ayrıca gerek kalmadan faiz işlemeye başlayacaktır⁵⁴⁸.

Yargıtay bir kararında, iş sözleşmesinin feshinden önce kullanılan yıllık ücretli izinlerinin ‘‘muaccel’’ olmuş saymadığından; işçinin fesih tarihinden önce çalışırken gönderdiği ihtarname de işvereni temerrude düşürmemiş, fesih tarihinden sonra çekilen ihtarname veya açılan dava tarihinden itibaren yıllık izin ücretine faiz yurutulması kabul edilmiştir⁵⁴⁹.

g.Yıllık İzin Ücretinin Mirasçıya Gecmesi

Hizmet sözleşmesi devam ederken kullanılmayan yıllık izinlere ait izin ücretlerinin işçinin ölümü halinde mirasçılara geçip geçmeyeceği hususunu iki açıdan değerlendirmek gerekmektedir. Bu durumlardan birisi; hizmet sözleşmesinin işçinin ölümü ile sona ermesi, bir diğeri ise; sözleşmenin işçinin ölümü dışında bir nedenle sona ermesidir⁵⁵⁰. Her iki durumda da hizmet akdi devam ederken işçiye kullanılmayan yıllık izinlerin ücretinin işçinin ölümü halinde mirasçılara geçip geçmeyeceği sorunu mevcuttur⁵⁵¹

⁵⁴⁶ Mollamahmutoglu, s.746.

⁵⁴⁷ Yarg.9.HD. 15.02.1999, E.19660, K.2088: Yarg 1999 Yılı Emsal Kararları, Kamu-İs, s.279

⁵⁴⁸ Demir, s.124.

⁵⁴⁹ Yarg.9.HD. 10.06.2002, E.10900, K.9611: İşveren D.,Ekim 2002,s.17.

⁵⁵⁰ Akyigit, Ercan,Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez mi?,TUHIS, Kasım 1999-Subat 2000,C.15-16.,s.16 vd.

⁵⁵¹ Akyigit, Mirasçıya Geçme, s.16.

Hizmet akdinin sona ermesi sonucu kullandırılmayan yıllık izinlere ait ücretin iscinin mirascılarına odenip odenmeyecegi hususunda 1475 Sayılı Is Kanunu kapsamında acık bir hukum yer almamakla birlikte 1475 Sayılı IsK. doneminde sadece kullandırılmayan yıllık izin ücretlerinin sozlesmenin isci ve isveren tarafından feshi halinde son ücret uzerinden hesaplanarak, isciye odenecegi yonunde bir hukum mevcuttu(1475 Sayılı IsK.m.56/I). Kanun sadece sozlesmenin fesihle sona ermesi halinde bu imkanı tanımaktaydı. Bunun yanında ogretide is sozlesmesinin suresinin sona ermesi ve tarafların anlaşması ile sona ermesi durumlarında da kullandırılmayan yıllık izin ücretlerine ilişkin odemelerin yapılacağı savunuluyordu⁵⁵².

Is sozlesmesinin iscinin olumu ile sona ermesi durumunda kullandırılmayan yıllık izin ücretlerinin iscinin mirascılarına odenip odenmeyecegi hususunda ogretide cogunluk izin ücretinin sahsa sıkı sıkıya bağı haklardan olduğu, bu nedenle sozlesmenin iscinin olumu ile son bulması hallerinde kullandırılmayan izinlere ait ücretin iscinin mirascılarına gecmeyeceğini ileri surmekteydi⁵⁵³.

Yargıtay ‘‘ücretli izin sahsa bağı bir hak olup mirascılara intikal etmesi mumkun degildir. Davacıların murislerinin olumunden sonra çıktıkları izin ücreti alacak isteminin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır’’ gerekcesiyle hizmet akdi fesihle sona erse de izin ücreti kendisine odenmeden olen iscinin mirascılarına izin ücretinin odenmeyeceğine hukmetmistir⁵⁵⁴.

Yargıtay’ın aksine, Danıstay vermiş olduğu bir kararında’’gorevli bulunduğu sırada olen isinin hak kazanıp ta kullanmadığı yıllık izin surelerine ilişkin ücretin olen iscinin kanuni mirascılarına odenmesinde mevzuata aykırılık yoktur’’ ifadesiyle hizmet akdinin iscinin olumu ile son bulduğu hallerde kullandırılmayan izin surelerine ait ücretin mirascıya gececeğini acıkca ortaya koymustur⁵⁵⁵.

⁵⁵² Ekonomi, s.354-355; Cogenli, s.162-163; Koseoglu, s.143-144.

⁵⁵³ Ekonomi, s354; Cogenli, s.163; Koseoglu, s.143-144; Aktay, s.15-16; aksi goruste, Akyigit, Mirascıya Gecme, s.18 vd.

⁵⁵⁴ Yarg.9 HD.13.10.1999 E. 1291, K. 15785. Akyigit, Mirascıya Gecme, s. 16.

⁵⁵⁵ Danıstay 7.D.1975/3451: Akyigit, Mirascıya Gecme, s.16.

Akyigit' e gore, iscinin hizmet akdi fesihle veya fesih dısı bir nedenle sona ermis olsa dahi o zaman kadar odenmemis yıllık izin ucretleri isci yasıyorsa kendisine yasamıyorsa mirascılara odenmelidir. Cunku hizmet akdinin devamı suresince yıllık izin ve izin ucreti bir butunluk gostermekteyken, akdin sona ermesiyle birlikte yıllık ucretli izin kavramının izin unsuru ortadan kalkmakta dolayısıyla ortada kalan izin ucreti hakkı mirascılara miras hukuku kuralları geregi intikal etmektedir⁵⁵⁶. Dolayısıyla kullandırılan veya kullandırılmayan izinlerin odenmemis ucretleri ekonomik ve mali bir hak olarak mirascılara intikal edecektir⁵⁵⁷.

Yargıtay HGK. bir kararında; ”Mahkeme, yıllık ucretli izin alacağının sahsa sıkı sıkıya bağlı bir hak olmadığı mirascıya intikalini engelleyen bir hukmun bulunmadığı gerekcesiyle önceki kararında direnmistir. Somut olayda olum ve fesihle hizmet akdinin sona ermesi soz konusudur. Bu durumda ucretli izin hakkı ucretli izin alacağına donusmustur. O nedenle mirascıların ucretli izin alacağı davası acmalarının mumkun olmasına gore bu konudaki yerel mahkemenin direnme kararı yerindedir” ifadesiyle yıllık izin ucretinin mirascıya gececeğini kabul ederek aksi yondeki Yargıtay gorusunden ayrılmıştır⁵⁵⁸.

Butun bu tartısmalar ısığında Kanunkoyucu, 4857 Sayılı IsK.m.59/I'de; is sozlesmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde kullandırılmayan yıllık izin surelerine ait ucretin son ucret uzerinden hesaplanarak odeneceğini ongormustur.

Kanunda yer alan ‘herhangi bir nedenle sona erme ‘ hali olum halini de kapsamakta dolayısıyla 1475 Sayılı Is kanunu doneminde ortaya cıkan tartısmalara son vermeyi amaclamaktadır⁵⁵⁹.

⁵⁵⁶ Akyigit, Mirascıya Gecme, s.22–23.

⁵⁵⁷ Akyigit, Mirascıya Gecme, s.23..

⁵⁵⁸ Yarg.9.HD.,19.4.2000, E. 790, K. 803: www.kazanci.com.tr.

⁵⁵⁹ Akyigit, Yenilikler, s.20.

2. Deniz Is Kanunu Acısından Yıllık İzin Ücreti

a) İzin Ücretinin Odenmesi

DenizIsK. Yıllık izin ücretinin ne zaman ödeneceğine dair özel bir hüküm içermemektedir. Yıllık ücretli iznin amacına uygun düşecek şekilde DenizIsK. kapsamında gemiadamının yıllık izin ücretinin gemiadamına en geç yıllık izne çıkarken ödenmesi gerekmektedir⁵⁶⁰. DenizIsK. yıllık ücretli iznin ücret niteliğinde olduğunu (DenizIsK.m.40) ve ücretinde nakden(DenizIsK.m.29/I) ve Türk parası ile ödeneceğini(DenizIsK.29/II) belirtmektedir. Dolayısıyla gemiadamına yıllık izin ücreti nakit olarak ödenecektir⁵⁶¹.

b. İzin Ücretinin Hesaplanması

Gemiadamının yıllık izin günleri ile günlük ücretinin çarpımı ile yıllık izin ücreti bulunur. Gemiadamının yıllık izin ücreti hesabında günlük ücretin brüt ücret üzerinden mi yoksa giydirilmiş ücret üzerinden mi hesaplanması gerektiği konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Bunun yanında diğer izin günlerine ait ücretlerin hesabı için DenizIsK. da öngörülen hükmün yıllık izin ücreti hakkında da uygulanması savunulmaktadır⁵⁶².

Bu kapsamda ‘’ fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücret ve primlerle, sosyal yardımlar’’ , ulusal bayram ve hafta tatili, genel tatiller için verilen izin ücretlerinde olduğu gibi (DenizIsK.m.44) yıllık izin ücreti hesabında dikkate alınmaz⁵⁶³. Kısacası; gemiadamının yıllık izin ücreti çıplak ücret üzerinden hesaplanmalıdır⁵⁶⁴.

⁵⁶⁰ Cogenli, s.166., Koseoglu, s.148

⁵⁶¹ Cogenli, s.166.,Akyigit, Yıllık İzin, s.551.

⁵⁶² Akyigit, Yıllık İzin, s.545.

⁵⁶³ Cogenli, s.166.

⁵⁶⁴ Koseoglu, s.148.

Gemiadamının yıllık izin suresinde belirtilen gün ‘‘takvim günü’’ olduğundan, izin ücreti dışında ayrıca bayram, genel tatil ve hafta tatili günü ücretinin ödenmesi söz konusu değildir⁵⁶⁵.

DenizIsK. gemiadamının yıllık izin ücreti hesaplanırken hangi andaki ücretin esas alınacağına ilişkin bir acık hukum içermemektedir. Akyigit’e göre; gemiadamına sözleşmesi devam ederken yıllık izni kullanıldıktan veya kullanılmadan sözleşmesi sona ererse, izin ücretinin hesabında gemiadamının izni fiilen kullandığı andaki ücret dikkate alınabileceği gibi gemiadamının yıllık izninin zorunluluk haline geldiği andaki ücrette dikkate alınabilir⁵⁶⁶.

c.Sozlesmenin Sona Ermesi Halinde Izin Ucreti

Gemiadamının hak kazandığı yıllık izin ücreti hizmet sözleşmesinin fesih dışında sona erdiği durumlarda ‘‘iscinin olumu’’ hariç, hak sahibine ödenmelidir⁵⁶⁷. Hizmet Sözleşmesi DenizIsK.m.14/I bendinde yazılı nedenlerle işveren tarafından haklı olarak feshedildiği takdirde gemiadamı ve mirasçısı yıllık izin ücretinden mahrum kalacaklardır⁵⁶⁸. Kanunun belirlediği haller şunlardır(DenizIsK.m.14/I);

.Gemiadamının herhangi bir limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç donmemesi

.Gemiadamının gemide hizmet görmesinin tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan men olunması gibi sebeplerle imkansız bir hal alması

.Gemiadamının işveren veya işveren vekiline karşı kanuna, hizmet akitlerine, sair iş ve çalışma şartlarına aykırı hareket etmesi

.Gemiadamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi

⁵⁶⁵ Cogenli, s.,166; Sahlanan,Fevzi, s.15; Ozbek, s.380; Koseoglu, s.148.

⁵⁶⁶ Akyigit, Yıllık Izin, s.545.

⁵⁶⁷ Cogenli, s.,166.

⁵⁶⁸ Ozbek, s.380.

DenizIsK. m.14/II ve III. Bendinde yer alan sebeplerle, gemiadamı veya isveren tarafından feshedilmesi halinde veya geminin kayba ugraması, terk edilmesi, harp ganimeti ilan edilmesi veya Turk Bayragından ayrılması sebepleriyle hizmet sozlesmesinin kendiliginden sona ermesi hallerinde yıllık izin ucreti odenecektir(DenizIsK.m.40/son).

Cogenli ⁵⁶⁹; hizmet sozlesmesinin DenizIsK.m.16 gereginde sona erdirilmesi hallerinde de hak kazanılan izin ucretinin gemiadamına odanmesi gerekecegi aksine bir hukmun kanunda yer almadığı ayrıca bildirmsiz fesih icin yıllık izin ucretinin odenecegi kabul edilip bu hallerde kabul edilmemesinin celiski teskil edecegini ileri surmektedir.

Hizmet sozlesmesi gemiadamının olumuyla sona erdigi takdirde yıllık izin ucretinin mirascılarına odanmesi gerekir. Hizmet akdi gemiadamının olumuyla degilde baska bir sekilde sona ermisse gemiadamının olumu halinde kullandırılmamıs yıllık izinlere ait ucretin mirascılarına odanmesi tartısmasızdır⁵⁷⁰.

d. Zamanasımı

Yıllık ücretli iznin “izin” ogesi hizmet akdi devam ederken sağlanabilmekte olup izin kullandırılmadan hizmet akdi son bulduğu takdirde izin kavramı gündeme gelemeyecektir. Hizmet akdi devam ettiği surece ise iznin kanuni süresi içerisinde olmasa da kullandırılabilmesi mümkün olduğundan, izin kavramının zamanasımına ugramayacağı sonucuna varılabilir. Yıllık izin hakkının takvim yılı içerisinde kullanılması gerektiğinin ongorulmesi, takvim yılının gecmesi izin hakkının ortadan kalktığı anlamına gelmez⁵⁷¹. Yıllık izin ucretinin ucret unsuruna baktığımızda, gemiadamının hizmet akdinden doğan alacakları hususunda, TTK.m.1259–1261 hukumleriyle, BK.m.26 ve 132/IV hukumlerinden yararlanılabilecektir⁵⁷².

⁵⁶⁹ Cogenli, s.,166

⁵⁷⁰ Akyigit, Zamanasımı, s.30.

⁵⁷¹ Akyigit, Zamanasımı, s.16.

⁵⁷² Yarg.9.HD. 95.03.1968, E.13831,K.2590: Akyigit, Yıllık İzin, s.675.

Yargıtay'ında gerekcesiz olarak benimsediği gibi, gemiadamının yıllık izin ücreti akında hizmet akdi devam ettiği surece zamanasını işlemez. Zamanasını bes yıldır ve hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren işlemeye başlar⁵⁷³.

3. Basın İş Kanunu Açısından Yıllık İzin Ücreti

a) İzin Ücretinin Ödenmesi

Yıllık ücretli izin gazetecinin yıl içerisinde bir defaya mahsus ve ücretli olarak iş görme yükümlüde kurtarıldığı bir dinlenmedir. Bu durumda gazetecinin kendisinde verilen bu dinlenme süresine ilişkin ücretin ödenmesi gerekmektedir. Yıllık izin ücretinin ödenmemesi halinde cezai olarak misli ödeme öngören Basın İş Kanunu m.29 hükmünden de bucaıkca anlaşılmaktadır⁵⁷⁴.

Gazeteciye ödenecek yıllık izin ücretinin ne zaman ödeneceğine dair acık bir hükmü bulunmamaktadır. Ceza hükmü olarak "izni vermiş olup da izin müddetine ait ücreti ödemeyen" şeklinde işveren den sözeden Basın İş Kanunu m.29 hükmü ile gazetecinin ücretinin her ay peşin ödeneceğine öngören Basın İş Kanunu m.14/1 hükmü birlikte değerlendirildiğinde Basın İş Kanunu. Kapsamında yıllık izin ücretinin en geç gazeteci yıllık izne başlarken ödeneceği sonucuna ulaşılabilir⁵⁷⁵.

b) Yıllık İzin Ücretinin Hesaplanması

Yıllık izin ücretinin miktarı, gazetecinin hak ettiği yıllık izin günleri süresince sahip olduğu ücreti tutarındadır. Ancak ücretin brut mu yoksa giydirilmiş ücret mi olduğu hususunda bir acıklık bulunmamaktadır.

⁵⁷³ Akyigit, Zamanasını, s.30 vd.

⁵⁷⁴ Akyigit, Yıllık İzin, s.582.

⁵⁷⁵ Cogenli, s.166; Tuncay, s.70; Basın İş Kanunu m.14/1 hükmüne göre her "ay" ücretin peşin ödeneceği kuralı karşısında günlük olmayan bir mevku ted e çalışma gazeteciye Basın İş Kanunu m.12/2 'ye göre iki hafta izin verileceği dolayısıyla buna ödenecek ücretin "ay" tutarında olmaması nedeniyle farklı bir sonuca ulaşılabilir.

Burada cıplak ücret üzerinden hesaplama yapılarak gazeteciye ödeme yapılması gerektiği sonucuna varılmalıdır⁵⁷⁶. İzin dönemine ait ücretten basın isçisinin varsa sendika üyelik veya dayanışma aidatı ile vergiler ve gerekli sosyal sigorta primlerinin kesilmesi zorunludur⁵⁷⁷.

c. Sözleşmenin Sona Ermesi Halinde İzin Ücreti

Hizmet akdi nasıl sona ererse ersin gazetecinin hak edip te kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti ve izin kullandırılrsa da ödenmeyen yıllık izin ücretlerinin yine ödenmesi gereken süreden itibaren gecikme zammı ile birlikte kendisine veya olmusse mirasçılara ödenmesi gerekmektedir. BasınIsK.m.6/V ” gazeteci yıllık iznini kullanmamışsa, işine son verilmesi halinde izin muddetine ait ücreti kendisine pesin olarak ödenir” ifadesinde de aynı sonuca ulaşmak mümkündür⁵⁷⁸.

Hizmet akdi sona erdiğinde işçi yıllık iznini kullansın ya da kullanması artık sadece yıllık izin ücretini talep etme hakkı mevcuttur. BasınIsK. açısından burada özel bir durumla karşılaşmaktayız. Yıllık izin ücreti ödenmemiş olduğu durumlarda sadece yıllık izne ait ücret mi yoksa başka ad altında bir başka ücret mi talep edileceği hususu önemlidir⁵⁷⁹. BasınIsK.m.29’a göre” gazeteciye bu kanunun 21. maddesinde yazılı yıllık izni veremeyen veya izni vermiş olup da izin ücretini ödemeyen işveren, yıllık izin vermediği veya izin süresine ait ücretleri ödemediği kimsenin izin muddetine tekabül eden ücretler toplamının iki katını ilgili gazeteciye ödemeye mahkum edilir”. Bu hükümle izin ücretinin yansıra ücretin iki katı tutarında ödeme talep edilebilecektir.

Ancak kanun koyucu bu hükümle izin ücreti daha önce ödenmesi gerekirken ödenmemiş gazeteciye izin ücretinin iki katı tutarında ücret ödeneceğini ifade etmektedir⁵⁸⁰.

⁵⁷⁶ Akyigit, Yıllık İzin, s.583.

⁵⁷⁷ Akyigit, Yıllık İzin, s.583-584.

⁵⁷⁸ Akyigit, Yıllık İzin, s.58; Aksi yonde Cogenli, s.161.

⁵⁷⁹ Akyigit, Yıllık İzin, s.590.

⁵⁸⁰ Akyigit, Yıllık İzin, s.590.

Zamanında odenmemis yıllık izin ücreti bir para alacağı olması sebebiyle, ücretin odenmesinde gecikme faizi de odenmelidir. Diğer iş kanunlarından farklı olarak BasınIsK. da özel bir kural mevcuttur. Bu hukme göre” gazetecilere ücretlerini vaktinde odemeyen işverenler, bu ücretleri gelecek her bir gün için yüzde beş fazlasıyla odemeye mecburdurlar”(BasınIsK.m.14/I).

Yıllık izin ücretinin odenmesinde genel faiz kurallarını yoksa günlük %5 fazla odemenin mi uygulanması gerektiği hususunda bir tartışma mevcuttur. Bu hususta misli odemenin yıllık izne ait özel bir düzenleme olduğu ancak %5 zamlı odemenin ücrette yönelik genel bir düzenleme olduğundan bahisle %5 kuralının bu açıdan uygulanamayacağı sonucuna varılmıştır⁵⁸¹.

Tuncay; BasınIsK.m. 14’de bahsedilen ücretin ‘asıl ücret’ olduğunu ve ücret eklerinin bile bu kavramın dışında kaldığını belirterek gec odenen yıllık izin ücretinde %5 zamlı ödeme kuralının uygulanmayacağı açıkça ifade etmiştir⁵⁸².

Gecikme faizi izin ücretinin gecikmesinin başladığı tarihten itibaren başlar. Bu tarihsel kural olarak gazetecinin yıllık izne çıkarıldığı tarihtir⁵⁸³.

⁵⁸¹ “ 212 Sayılı Kanunun 14 maddesinin 2. fıkrası, gazetecilere ücretlerini vaktinde odemeyen işverenlerin bu ücretleri gelecek her bir gün için %5 fazlasıyla odemekle zorunlu oldukları hakkında bir hüküm koymuştur. Ancak sözü geçen kanunun 21. maddesi yıllık ücretli izin konusunda ayrı bir hüküm getirmiş ve 29. maddesi ise, cezai müeyyidenin neden ibaret bulunduğu tesbit eylemiştir. Anılan madde, gazeteciye 21. maddede yazılı yıllık izni vermeyen veya izni vermiş olup da izin müddetine ait ücreti odemeyen işverenin, bu izni veremediği veya izin süresine ilişkin ücretleri odemediği kimsenin izin müddetine tekabül eden ücretler toplamının iki katını ilgilendiren gazeteciye odemeye mahkum edileceği hakkında bir müeyyideyi kapsamaktadır”. Yarg.9.HD. 08.09.1967 E.4890, K.7297 : A.B.Orhaner/S.Orhaner, Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara 1969.s.182; Cogenli, s.167.

⁵⁸² Tuncay, s 51–52.

⁵⁸³ Akyigit, Yıllık İzin, s.595.

DORDUCU BOLUM

UCRETSIZ IZINLER

1. UCRETSIZ IZIN

I.Genel Olarak

Belirli veya belirsiz bir zaman dilimi içerisinde karşılıklı olarak borç yaratan ilişki hizmet sözleşmesidir. Hizmet sözleşmesi devam ederken, bazı dış unsurlar karşılıklı devam eden bu ilişkinin seyrini etkilemekte hatta bazen sona erdirmektedir. Bu etkenler kimi zaman taraflardan birinin şahsı ile ilgili olabileceği gibi(Örneğin; hastalık, kaza, ,gebelik, doğum, ölüm, askerlik, gibi bazı yasadan kaynaklanan görevlerin yerine getirilmesi) kimi zamanda işyeri ile ilgili nedenler (İşyerinin veya bir bölümünün devri, ekonomik kriz, doğal afetler, stok fazlalığı, hammadde yokluğu, işyerinin idari makamlarca kapatılması) olabilir⁵⁸⁴.

İscinin iş görme borcunu yerine getirmesini geçici olarak engelleyen bu gibi hallerde sözleşmenin sona ermesinden önce iş ilişkisinin devamının sağlanması iş hukukunun geliştirdiği çağdaş yöntemlerden biridir⁵⁸⁵. Hizmet akdinin devamını etkileyen durumlarda, akdin varlığının korunması amacıyla hizmet eden bu yöntem ücretsiz izin uygulamasıdır⁵⁸⁶. Ücretsiz izin, temel olarak tarafların akdi karşılıklı iş ilişki alımlarıdır. İş güvencesini ve hizmet akdinin varlığını korumak açısından iş ilişki alınma halj işcinin iş görmesinin imkansızlaştığı veya işverenin iş görme edimini kabulünün imkansızlaştığı durumlarda hizmet akdini devam ettiren en uygun hukuki usuldür⁵⁸⁷.

⁵⁸⁴ Eyrenci, Oner, Türk Hukukunda Ücretsiz İzinler, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, S.5, İstanbul 2001, s.39.

⁵⁸⁵ Suzek, Sarper, İş Ahdinin İş İlişkisine Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989,s.13-14.

⁵⁸⁶ Yenisey, Kubra Dogan, Hizmet Ahdinin Değisttirilmesi ve Ücretsiz İzin Uygulaması ,İş Hukukuna Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Özum Önerileri 2002 Yılı Toplantısı.Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, 17-18 Mayıs 2002, Galatasaray Üniversitesi,Ortakoy-Istanbul.s.81; Alp, Mustafa, İş Sözleşmesinin Değisttirilmesi, Seckin Yayınları, Ankara 2005,s.228.

⁵⁸⁷ Suzek, İş İlişkisi, s.13-14; Eyrenci, s. 39.

Bu yonuyile ucretsiz izin, diger askı hallerinde oldugu gibi hizmet akdinin surekliligine hizmet eden ve akdin isletme gerekleri ile feshini onleyen bir aractır⁵⁸⁸. Ulkemizde son donemlerde ozellikle ekonomik sebeplerle, iscilerin ucretsiz izne cıkarılmaları yaygınlaşmıştır. Is guvencesine hakim olan feshin son care olması ilkesi karsısında isverenin gecici olarak ekonomik guclukler ve diger ongorulmeyen ve umulmayan haller nedeniyle ifayı kabul edemedigi hallerde isverenin temerrude dusmesi ve ucret odeme borcunun devam etmesi soz konusu olacak ve isveren acısından fesih hakkı dogmayacaktır⁵⁸⁹.

Turk Hukukunda feshin son care olması ilkesi acıkca yer almamakla birlikte bu husus is guvencesi sisteminde ve Yargıtay'ın bazı kararlarında yer almaktadır⁵⁹⁰. Fesih hakkının dogabilmesi icin isletmesel bir kararla ongorulen bir amac fesih dısında herhangi bir yolla gerceklestirilememelidir. Isverenin fesih dısında daha hafif bir yontemle amacına ulasması mumkun ise bu durumda feshe olanak tanıyan bir isletmesel gereklilik bulunmamaktadır⁵⁹¹.

Feshin son care olması ilkesi isletmesel amacla belirlenir. Fesih yerine kullanılabilcek daha hafif tedbirler isletmesel kararın amacı ve niteligine gore farklılaşabilir. Ekonomik zorluklar ve diger bazı nedenlerle isverenin iscinin edimini kabul edemeyerek temerrude dusmesi halinde isveren fesih hakkını dogrudan kullanamayacağı icin en uygun cozum karsılıklı anlaşmayla akdin askıya alınması olacaktır⁵⁹². Umulmayan hallerde tarafların karsılıklı rızasıyla ortaya cıkan bu askıda kalma durumu uygulamada ucretsiz izin olarak adlandırılmaktadır⁵⁹³.

⁵⁸⁸ Alp, s.228.,

⁵⁸⁹ Engin, Murat, Isletme Gerekleriyle Fesih Ve Ucretsiz Izin, Legal Is Ve Sosyal Guvenlik Hukuku Dergisi ,C.1, S.2, Istanbul 2004, s.540.

⁵⁹⁰ Yarg.9.HD.,E.12442, K.13123,08.07.2003: Cimento Isveren Dergisi, Agustos 2003, s.15-16; Yarg 9.HD., E.23204, K.22988, 29.12.200: IsV.D.Temmuz 2004,s.16-17.

⁵⁹¹ Engin, Murat, Isletme Gerekleri Karar Degerlendirmesi, s.540; Sen, Murat, Is Hukukunda Calısma Kosullarında Degisiklik, Seckin Yayınları, Istanbul 2005,s.236.

⁵⁹² Suzek, Sarper, Askı,s.46-47; Engin, Murat, Isletme Gerekleri Karar Derlendirmesi,,s.541; Celik, Nuri, Ekonomik Krizde Toplu Isci Cıkarılmayı Onleyici Cozum Arayışları , Prof.Dr. Turhan Esener'e Armagan, Ankara 2000, s.433-434.

⁵⁹³ Engin, Isletme Gerekleri Karar Degerlendirmesi, s.541.

Ozellikle ekonomik kriz donemlerinde isverenlerin basvurdugu bir yol olan ucretsiz izin uygulamasına son yıllarda isciler tarafından da sıklıkla basvurulmaktadır. Isciler hastalık, kaza, eğitim, ailevi nedenler, ucretsiz yol izni, hatta uygulamada goruldugu uzere kimi zaman yıllık izinlerini uzatmak vb. amaclarla ucretsiz izin talebinde bulunmaktadırlar. Ucretsiz izin uygulaması isveren tarafından isciye dayatılabildigi⁵⁹⁴ gibi isci tarafından da isverene karsi bir taleple⁵⁹⁵ ileri surulebilir. Yargıtay birkararında kronik bobrek yetmezligi nedeniyle ucretsiz izin talebinde bulunan iscinin ucretsiz izin talebinin reddedilerek hizmet akdinin feshinin haksızı oldugu kararına varmistir⁵⁹⁶. Uygulamada yer almasına ragmen ucretsiz izin acıkca ozel bir kanunla duzenlenmemistir. Ancak toplu olarak ve kapsamlı bir sekilde olmasa da ucretsiz izin degisik maddelere serpitirilmistir (IsK.m.74, IsK.m.56).

II.Kavram

“Ucretsiz izin son care olarak basvurulması gereken fesihden once gelen bir tedbir, sozlesme iliskisinin degisen kosullara uyarlanarak devamını saglayan bir yontemdir”⁵⁹⁷.

Ucretsiz izin isciden, isveren ve isyerinden kaynaklanan nedenlere dayanabilir. Her ne nedenle olursa olsun, ucretsiz izin halinde is iliskisi askıya alınmaktadır. Is iliskisinin askıya alındığı bu donemde isci dinlenme imkanı bulacaktır. Ister isciden kaynaklanan nedenler, ister isveren ve isyerine dayalı nedenler olsun ozel bir uygulama olan ucretsiz izinde isci nispeten diger dinlenme surelerine oranla uzun bir dinlenme hakkına kavusacaktır. Calısmadığı bu donemde isci, ucretsiz izne basvurulmasını zorunlu kılan nedenlere dayalı olarak kısmen isyerinden uzaklasarak dinlenebilecektir.

⁵⁹⁴ Yarg. 9.HD. T. 26.11.1993, E.15509, K.17401: www.kazanci.com.tr

⁵⁹⁵ Yarg.9. HD. 21.5.2007, E. 6468, K.16058; “Davalı isveren, davacının calıstığı projeye 12.5.2006 da baslandığı ve 2.6.2006 tarihinde musteriye teslim edilmesi planlandığı halde. 22.5.2006 tarihinde davacının ucretsiz izin talebinde bulundugunu, is durumu nedeniyle izin verilemeyeceginin kendisine bildirildigini...”; Yarg.9.HD., 24.12.2003, E. 7433, K.22657;” Ucretsiz izin talebini kabul edip etmeme isverenin yönetim hakkına girmektedir. Istek isverence kabul edilmemis ve davacı gorevine izin donusu baslamamis olup, devamsızlık nedeniyle is sozlesmesinin feshi haklıdır ve davacının ihbar, kotuniyet ve kıdem tazminat isteklerinin reddi gerekir.”: www.kazanci.com.tr.

⁵⁹⁶ Yarg.9.HD., 16.12.2004, E. 11762, K.28054: www.kazanci.com.tr.

⁵⁹⁷ Engin, Isletme Gereklere Karar Degerlendirmesi, s.541.

Ucretsiz izin uygulamasına basvurabilmek icin oncelikle isveren, iscinin edimini kabul etmesinin imkansız olması, iscinin talepte bulunduğu durumlarda ise gecerli bir nedenin bulunması gerekmektedir. Isveren isyerindeki ekonomik guclukler; isletme riskleri, ekonomik istikrarın bozulması, satısların durması, stok fazlalığı, gibi nedenlere dayanabilir. Isci ise gecerli mazeret ileri surebilmelidir. Ancak bu nedenler tek basına iscilerin ücretsiz izne cıkarılmasına yetmemektedir. Cunku bu imkansızlıklar ve nedenler objektif nitelikte olup, her isveren ve isyeri acısından ifayı kabule zorlayıcı bir etkiye sahip degildir⁵⁹⁸.

Ucretsiz iznin feshe karsı bir tedbir olabilmesi ancak isveren, isi kabul edememe durumunun gecici olması sartına bağlıdır. Isyerinin faaliyeti surekli olarak ve belirsiz bir sure icin durdurulduğu takdirde ücretsiz izin uygulaması isvereni fesihden kurtaran bir yola donusur⁵⁹⁹. Ucretsiz izin uygulaması isciye isverene oranla cok daha ağır sonuclar yuklemektedir. Ucretsiz izin uygulamasında ekonomik riski isveren degil isci goguslemektedir⁶⁰⁰. Isci hicbir sosyal hakka sahip olmadan sırf isini kaybetmemek adına zor bir durumda kalmaktadır⁶⁰¹. Ozellikle iscinin uzun sureli ücretiz izne cıkarılması isci acısından fesihden daha ağır bir sonucdogurabilir⁶⁰².

Ucretsiz izin durumunda isci; ücret yanında, kıdeme bağlı haklar, sosyal haklarından mahrum kalmakta, kısa sureli bir çalışma sartı olusmadığı icin, kısa çalışma odeneği, issizlik kapsamında olmadığı is sozlesmesi devam ettigi icin ise issizlik odeneği alamamaktadır⁶⁰³. Oysa is sozlesmesinin feshi halinde, isci ihbar ve kıdeme tazminatlarını alabilir ve issizlik odeneginden yararlanabilir. Bu acıdan değerlendirilecek olursa, isveren, isciyi ücretsiz izne cıkarması onun acısından fesihden cok daha avantajlıdır⁶⁰⁴.

⁵⁹⁸ Ekonomi, Munir, s.202-203., Suzek, Sarper, Askı, s.46-47., Sumer, H.H.,’’ 15.12.1992, E.11203, K.13640 Nolu Karar Incelemesi.’’ Cimento Isv.D., Mart 1996, s.127-128.,

⁵⁹⁹ Alp, Mustafa, s.228.

⁶⁰⁰ Alp, Mustafa, s.228.

⁶⁰¹ Engin, Murat, Isletme Gereklere, s.107.

⁶⁰² Alp, Mustafa, s.228.

⁶⁰³ Engin, Murat, Isletme Gereklere Karar Değerlendirmesi, s.541., Alp, Mustafa, s.228.

⁶⁰⁴ Alp, Mustafa, s.228.

Ekonomik nedenlerle işverenlerin hizmet akdini askıya alabilmeleri yani işçileri ücretsiz izne çıkarmaları ve işçilerinde çeşitli nedenlerle ücretsiz izin talebinde bulunmaları halinde ücretsiz izin hem işverenin hem de işçinin bunu kabul etmesiyle mümkündür⁶⁰⁵. Tarafların ücretsiz izin konusunda açık veya örtülü bir şekilde anlaşmış olmaları gerekmektedir⁶⁰⁶.

İşçinin istemesi halinde ücretsiz izin verilmesi hususunda yasal veya sözleşmesel bir zorunluluk bulunmadığı⁶⁰⁷ gibi, işverenin işçiyi tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarması da mümkün değildir⁶⁰⁸.

Uygulamada genel olarak ekonomik kriz ve işletme gerekleriyle ücretsiz izne rastlanmaktadır. Ancak işçinin talebiyle, hastalık, kaza, ölüm ve yıllık ücretli iznin uzatılması açık bir ifade ile dinlenme ihtiyacının giderilmesi amacıyla ücretsiz izinde verilmektedir. Dinlenme amacıyla olmasa da işçi ücretsiz izin süresince iş ortamından uzaklaşmakta, isteyerek veya istemeyerekte olsa dinlenme imkanına sahip olmaktadır.

“Hasta olan çocuğunu her gün aşıya götüreceğinden bahisle altı ay ücretsiz izin talebini işverenin kabul etmeyerek, çocuğunu hastaneye götürmek için zaman zaman kendisine izin verilebileceği işçiye bildirilmiştir. Bu durumda işçinin işe gelmemesi işverenin hizmet akdini derhal fesih hakkını doğurur⁶⁰⁹”; “... işçinin rızası olmadan işveren tarafından tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gidilmesi mümkün olmadığından, bu yoldaki uygulamanın akdin feshi mahiyetinde kabul edilmesi gerekir⁶¹⁰”; “... hava muhalefeti sebebiyle inşaat işinin yürütülmesinin güçlüğü nedeniyle işveren 5.1.2000 tarihinde işçilere yazılı bir duyuruda bulunarak işe ara vermek zorunda kaldığını bir başka ifade ile işin askıya alınmak istendiği... davacı işçinin işe dava acmak suretiyle hizmet akdini haklı feshettiği kabul edilmelidir⁶¹¹.”

⁶⁰⁵ Eyrenci, Ücretsiz İzin, s.42-43.

⁶⁰⁶ Eyrenci, Ücretsiz İzin, s.42-43.

⁶⁰⁷ Yarg.9.HD. ,20.05.1987,E.4825, K.5060, İsv.D.Ekim 1987,s.16.

⁶⁰⁸ Yenisey, s.81

⁶⁰⁹ Yarg.9.HD. 17.1.1991., E. 9343, K.199: www.kazanci.com.tr.

⁶¹⁰ Yarg.9.HD. 23.12.1996., E. 16196, K.23959: www.kazanci.com.tr.

⁶¹¹ Yarg.9.HD. 6.12.2000,E.13381, K.18384.TUHİS, Mayıs-Agustos 2002,s.51-52.

Yargıtay kararları incelendiğinde görülmektedir ki; Yargıtay bu konuda ikili bir ayrıma gitmektedir. İşletme gereklerine dayanan makul bir sebep mevcutsa ücretsiz izin uygulamasına geçerlilik tanınarak, işçinin iş sözleşmesini kendisinin feshetmesi gerektiği kabul edilmiştir. Ücretsiz izin için geçerli ve makul bir sebep bulunmadığında ise, Yargıtay işverenin ücretsiz izne çıkarma iradesini doğrudan fesih olarak yorumlamıştır⁶¹². İşveren iyi niyetliyse, fesih iradesini ücretsiz izin altında gizlemiyorsa ve geçerli bir nedenin varlığına dayanarak ücretsiz izne çıkarma kararına varmışsa bu karar fesih olarak yorumlanamaz⁶¹³. Yargıtay'ın bu içtihadı 4857 Sayılı İşK.m.22 karşısında geçerliliğini kaybetmiştir⁶¹⁴. İş Kanunu m. 22 çalışma koşullarında esaslı değişiklik ve iş sözleşmesinin feshini düzenlemektedir.

İşçinin ücretsiz izne çıkartılması suretiyle akdin askıya alınması da çalışma koşullarında esaslı bir değişikliktir ve esaslı değişiklik usulüne tabidir⁶¹⁵. İşçileri ücretsiz izne çıkarmak isteyen işveren İşK.m.22'de öngörülen usule uygun olarak işçilerin rızalarını almalıdır. İşverenin yazılı önerisine altı iş günü içerisinde yazılı olarak kabul ettiğini bildirmeyen işçi öneriyi reddetmiş sayılacaktır(İşK.m.22). İşverenin ücretsiz izne çıkarma yönündeki talebine karşı işçinin vermiş olduğu cevaba göre ikili bir ayrıma gitmek uygun olacaktır. İşçi işverenin ücretsiz izin talebini kabul ederse karşılıklı anlaşma ile sözleşme ücretsiz izin adı altında askıya alınır. İkinci olarak işçi işverenin ücretsiz izin talebini reddeder, buhalde işveren işçinin iş sözleşmesini fesheder⁶¹⁶.

İşverenin iş sözleşmesini tek taraflı olarak askıya alım hakkı, İşK.m. 22 ile kesin olarak ortadan kalkmıştır. İşverenin tek taraflı olarak işçileri çalıştırmaktan kaçınması ise işvereni alacaklı temerrüdüne düşürecek, işçiler isterse BK.m. 325' e göre işverenden ücretlerini talep edebilecek istedikleri takdirde çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle İşK.m.24/II haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceklerdir⁶¹⁷.

⁶¹² Eyrenci, Ücretsiz İzin, s.43; Engin, İşletme Gerekleri, s.108; Celik, Ekonomik Kriz, s. 427 vd.; Yenisey, s.83.

⁶¹³ Yenisey, s.83.

⁶¹⁴ Engin, İşletme Gerekleri, s.108.

⁶¹⁵ Engin, İşletme Gerekleri, s.108.

⁶¹⁶ Alp, s.229.

⁶¹⁷ Suzek, Askı, s.47; Engin, İşletme Gerekleri, s.108; Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.140.

Ucretsiz izin adı altında is sozlesmesinin asiya alınabilmesi taraflarin rızalarına bagli oldugundan, askı suresinin onceden belirli veya belirlenebilir olmasının onemi uzerinde durulmalıdır⁶¹⁸. Ucretsiz izin baslangic asamasında izin suresinin mutlaka belirli olması gerekmemektedir ancak ücretsiz izin kararı alınmasına yol acan nedenin gecici olması zorunludur⁶¹⁹. Aksine gecerli bir sozlesmeden bahsedebilmek icin ücretsiz izin sozlesmesinin ana unsurunun yani, suresinin acıkca belirli olması gerektiği yonunde gorus bildirenler de mevcuttur⁶²⁰. Ucretsiz izin suresinin isvereninin takdirine bırakılması veya acık olmayan ifadelerle surenin belirlenebilir olmasının engellenmesi durumunda, ücretsiz izin, yani is sozlesmesindeki degisikligin gecerli olarak kurulmadığı ve is sozlesmesinin askıya alınmadığını kabul etmek gerekir⁶²¹.

Ekonomik riskin isverene ait olması ilkesinden hareket edilecek olursa, bu riskin bir sınır olmadan isciye yuklenmesi dogru olmaz⁶²². Ucretsiz izin kesin suresi ongorulemiyorsa, ücretsiz izin anlasmasının kısa sureli yapılması ve eger sure sonunda ücretsiz izne neden olan ifa engeli halen devam ediyorsa yenilenecek olarak uzatılması mümkündür⁶²³.

Yargıtay cesitli kararlarında gecici surenin belirlenmesi konusunda olayın niteligine gore; altı ay⁶²⁴, sekiz ay⁶²⁵, ve on bir ay⁶²⁶ devam eden ücretsiz izin surelerini gecici kabul etmistir. IsK.m.65 te yer alan uc aylık askı suresi ücretsiz izin acısından da esas alınabilir⁶²⁷.

Hizmet akdinin askıya alınması suretiyle ücretsiz izin anlasması yapılabilmesi icin is sozlesmesinin konusunu olusturan edimin belirli bir tarihte ve surede yerine getirilmesi onemli olmamalıdır.

⁶¹⁸ Eyrenci, Ucretsiz Izin, s.42.

⁶¹⁹ Eyrenci, Ucretsiz Izin, s.42.

⁶²⁰ Eyrenci-Taskent-Ulucan, s.140

⁶²¹ Alp, s.230.

⁶²² Alp, s.230.

⁶²³ Alp, s.230.

⁶²⁴ Yarg.9.HD.23.06.1994 E.8384 K.10060.www.kazanci.com.tr

⁶²⁵ Yarg.9.HD.16.01.1996 E.24545 K.62.www.kazanci.com.tr

⁶²⁶ Yarg.9.HD.14.03.1989 E.12107 K.2405. www.kazanci.com.tr.

⁶²⁷ Engin, Isletme Gerekleri Karar Degerlendirmesi,,s.541 .

Ifa edilen edim esaslı bir edim ise ve belirlenen tarihte yerine getirilemiyorsa sözleşmenin askıya alınması mümkün değildir. Bu durumda devamlı bir imkansızlık bulunduğu kabul edilmelidir⁶²⁸.

III. Ücretsiz İzin Hukuk ve Sonuçları

1. İş Görme Ve Ücret Borçlarına Etkisi

Ücretsiz izinle birlikte sözleşmeden doğan ücret ödeme borcu da diğer borçlar gibi askıya alınmış olur⁶²⁹. Askı süresince iş sözleşmesi kural olarak devam ederken, tarafların sözleşmeden doğan borçları askı süresi içerisinde ertelenmiş olur⁶³⁰. İş sözleşmesinin ücretsiz izin adı altında askıya alınması ile birlikte işçi iş görme borcunu yerine getiremez.

Buna karşılık olarak işverende ücret ödeme borcunu yerine getirmekle yükümlü değildir⁶³¹. Ücretsiz izin süresince işçiye ücret ve ücret eklerini ödenmez⁶³². Ücretsiz izin halinde işverenin ücret ödeme borcundan kurtulmasının asıl nedeni sözleşmenin karşılıklı olması ve iş görme ücret ödeme borcunun birbirlerine bağımlı olmasıdır⁶³³. İşçi ücretsiz izin süresi boyunca çalışmayacağından ücret alması da söz konusu olmayacaktır⁶³⁴.

Bunun yanında hukukumuzda hizmet akdinin askıya alındığı bazı durumlarda işçiye ücret ödenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır⁶³⁵. İş Kanunu 24 ve 25. maddelerinde zorlayıcı nedenlerle iş akdininin askıya alınması hallerinde işçilere bir hafta süreyle yarım ücret ödenir (İşK.m.40). Basın İşK.m.16'da talim ve manevra dolayısıyla silah altına alınan gazetecilerin bu süre içerisinde ücret hakkını koruduğunu ifade eder.

⁶²⁸ Eyrenci, Ücretsiz İzin, s.44.

⁶²⁹ Suzek, s. 387.

⁶³⁰ Suzek, s. 387.

⁶³¹ Eyrenci, Ücretsiz İzin,s.44., Suzek, s. 387.,

⁶³² Suzek, Askı, s.101.

⁶³³ Suzek, Askı, s.101.

⁶³⁴ Suzek, Askı, s.101.

⁶³⁵ Suzek, Askı, s.101.

Diger taraftan is akdinin askıya alındığı hallerde ücret ödeneceği toplu iş sözleşmeleri ve iş akitleriyle de kararlaştırılabilir⁶³⁶. Borçlar Kanununun 328. maddesinde “Uzun müddet için yapılan hizmet akdinde işçi hastalıktan, askerlikten veya bu gibi sebeplerden dolayı kusuru olmaksızın nispeten kısa bir süre için işi ifa edemediği takdirde o müddet için ücret istemeye hakkı vardır” hükmüne yer verilmişse de İş Kanununa tabi işçiler açısından BK.m.328’ de sayılan hallerde ücret ödenmeyeceği İSK. farklı maddelerinde öngörülmüştür (İSK.m.25/I,3,31/III)⁶³⁷.

Ücretsiz izin süresince, işçiye ücret ve ücret eklerinin ödenmemesi asıl olmakla birlikte, özellikle ekonomik kriz zamanlarında işçilere verilen ücretsiz izinlerde “işletme rizikosunu teorisi” ve “fedakarlığın paylaşılması” ilkesi gereğince işçiye en azından işsizlik sigortasından ödeme yapılması veya toplu iş sözleşmelerine ücretsiz izin durumunda işçilere ücretlerinin bir kısmının ödeneceğine dair hükümler getirilmesi yerinde olacaktır⁶³⁸.

2. İşverenin Yönetim Hakkına Ve İşçinin İtaat Borcuna Etkisi

Ücretsiz izin döneminde iş akdi askıya alındığından işçinin iş görme edimi söz konusu olmadığından işçinin işverenin talimatına uyma gibi bir yükümlülüğü de bulunmayacaktır⁶³⁹.

İşçilerin iş görme edimine bağlı olmayan borçları da bulunmaktadır. Bunlardan itaat borcu ücretsiz izin süresince de devam eder. İşçi ücretsiz izin süresince işyerinde bulunamayacağı için itaat borcuna aykırı davranması pek mümkün olmamakla birlikte; örneğin; ücretsiz izinde olan işçinin arkadaş ziyareti için işyerine uğraması durumunda işyerinde uygulanmakta olan kapı denetimine uyma zorunluluğu bulunacaktır⁶⁴⁰.

⁶³⁶ Suzek, s. 388.

⁶³⁷ Suzek, Askı, s.104-105., Centel, s.241 vd.

⁶³⁸ Eyrenci, Ücretsiz İzin, s.45.

⁶³⁹ Suzek, s. 389.

⁶⁴⁰ Suzek, Askı, s.106-109.

3. İşverenin Gözetme Ve İşçinin Sadakat Borcuna Etkisi

Ücretsiz izin süresince işçi ve işveren açısından temel borçlar dışında sözleşme devam ettirildiğinden temel borçlar dışındaki yan borçlar sürmektedir. Bu kapsamda işverenin işçiyi gözetme ve işçinin de sadakat borcu devam etmektedir. Bu dönemde işçi işverenin ticari itibarını sarsacak, işverenin ticari ve mesleki sırlarını ifsa edecek davranışlar içerisinde bulunamaz; işverende işçinin kişilik haklarına zarar verici söz ve davranışlarda bulunamaz⁶⁴¹. Taraflar ücretsiz izin süresince gözetme ve sadakat borcuna aykırı davranışlarda bulunurlarsa; diğer tarafın haklı nedenle iş sözleşmesini fesih hakkı doğacaktır (İsK.m.24/II,25/II)⁶⁴².

4. İş Sözleşmesinin Sona Ermesine Etkisi

Belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin askıya alınması durumunda sözleşme süresi kesilmez, süre işlemeye devam eder. Çünkü taraflar sözleşmenin süresini kendi iradeleri ile belirleyerek, karşılıklı olarak sözleşme özgürlüklerinden kendi belirledikleri süre kadar vazgeçmeyi istemişlerdir⁶⁴³.

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresi ücretsiz izin içerisinde biterse, iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Örneğin bir yıl süreli bir iş sözleşmesinin onuncu ayında ücretsiz izne çıkılmış ve ücretsiz izin 2 aydan fazla sürmüştü ikinci ayın bitiminde sözleşme kendiliğinde sona erer⁶⁴⁴.

a. Haklı Nedenle Fesih Hakkına Etkisi

Ücretsiz izinle iş sözleşmesinin askıya alınması durumunda taraflar sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedemez⁶⁴⁵.

⁶⁴¹ Suzek, s. 389.

⁶⁴² Suzek, Askı, s.89.

⁶⁴³ Ekonomi, s.222.

⁶⁴⁴ Suzek, s.390.

⁶⁴⁵ Eyrenci, Ücretsiz İzin, s.45; Suzek, s. 390.

Orneğin iscinin hastalanarak belirli bir sureyi gecmeyecek sekilde devamsızlık yapması veya yasal bir greve katılması nedeniyle is sozlesmesi haklı nedenle feshedilemez⁶⁴⁶. Bunun yanında iscinin sadakat borcuna aykırı olarak, isvereninin mesleki sırrını açıklaması halinde isvereninin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir⁶⁴⁷.

b.Sureli Fesih Hakkına Etkisi

Belirsiz sureli is sozlesmeleri ücretsiz izin doneminde bildirim surelerine uyularak feshedilebilir ancak bildirim sureleri ücretsiz izin suresince islemez⁶⁴⁸. Belirsiz sureli sozlesmelerde fesih bildirimini ücretsiz izinden önce yapılmışsa, ücretsiz iznin sona ermesinden sonra yeniden baslamak üzere ücretsiz izin suresince islemeyecektir. Ücretsiz izin doneminde sureli fesih hakkı kullanılabilir ancak bu süre içerisinde bildirim sureleri islemeyeceğinden ücretsiz iznin sona ermesinden itibaren islemeye baslar⁶⁴⁹.

Isveren ücretsiz izin doneminde iscinin bildirim surelerine ilişkin ücretini pesin ödeyerek (IsK.m.17/V) isciyi derhal isten çıkaramaz, böyle bir fesih beyanı bile ancak ücretsiz iznin sona ermesinden itibaren hukum doğurur⁶⁵⁰.

Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında bu gorusu benimsediğini açıkça ortaya koymaktadır. Yargıtay'a göre; "grev hakkının doğumu ile isci ile isveren arasındaki hizmet akdi askıda kalmaktadır, hizmet akdinin askıda bulunduğu bu süre içerisinde feshi ihbarda bulunmak mümkün ise de, bu süre içerisinde fesih bildirim oneli cereyan etmeyeceğinden grevin sonuna kadar durur. Hizmet akdi ancak 1475 Sayılı IsKm.17.maddesinde (4857 Sayılı IsK.m.25) belirtilen ve sozlesmenin askıya alınması sonucunu yaratan neden dışında bir haklı nedenin bulunması halinde isverence feshedilebilir⁶⁵¹.

⁶⁴⁶ Suzek, s. 390.

⁶⁴⁷ Ekonomi, s.206-207; Suzek, Askı, s.89.

⁶⁴⁸ Ekonomi, s.206-207; Eyrenci, Ücretsiz İzin, s.45; Suzek, s. 390.

⁶⁴⁹ Ekonomi, s.221-222; Suzek, Fesih, s.143; Esener,s.629-630; Akyigit, Serh, s.116; Oguzman,s.213.

⁶⁵⁰ Suzek, s. 390.

⁶⁵¹ Yarg.9.HD 11.06.1970,E.3741, K.6119; Cenberci,s.560.

Ucretsiz izinle birlikte is sozlesmesinin askiya alınması isciyi diger iscilere gore ne ustun nede daha kotu bir duruma dusurmemelidir⁶⁵². Isveren sureli fesih hakkı acısından herhangi bir fark olmamalı, ücretsiz izinle dogan askı halinden once isveren sureli fesih hakkı nasıl doguyorsa askı suresinde de dogdugu kabul edilmelidir⁶⁵³.

5.Iscinin Kıdemine Etkisi

Yıllık ücretli izin, bildirim sureleri ve kıdem tazminatı gibi bircok hakkın dogması ve hesabının yapılması acısından iscinin kıdemini bilmesi gerekmektedir. Bu sebeple askı surelerinin iscinin kıdeminden sayılıp sayılmayacağı cok önemlidir. Kısa veya uzun; tum askı sureleri kural olarak iscinin kıdeminden sayılır⁶⁵⁴. Kanunlarla bunun aksine duzenlemeler yapılabilir.2822 Sayılı Kanunla grev ve lokavt surelerinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı hukme baglanmıştır. Kadın iscilere tanınan dogumdan sonra verilen ücretsiz izin sureleri, ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz(IsK.m.74/)

Yargıtay kanunda sayılanlarla sınırlı kalmayarak; iscinin ‘makul sureyi asan’ izinli, raporlu oldugu sureleri, tutukluluk surelerini ve suresi ne olursa olsun ücretsiz izin surelerinin iscinin kıdeminden sayılmayacağını kabul etmektedir. Yargıtay⁶⁵⁵ ücretsiz izin surelerinin kıdem tazminatın esas alınacak surenin hesabında dikkate alınmayacağını yerlesik icthadlarında kabul etmektedir. Yargıtay’ın gorusu ogretide haklı olarak eleştirilmektedir⁶⁵⁶. Yargıtay tarafından yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli olan bir yıllık bekleme suresinin hesabında dikkate alınmaması⁶⁵⁷ da kabul edilemez⁶⁵⁸.

⁶⁵² Suzek, Askı, s.91-92.

⁶⁵³ Suzek, Askı, s.90-94.

⁶⁵⁴ Eyrenci, Ücretsiz İzin, s.46.

⁶⁵⁵ Yarg.9.HD. 10.09.1998 E.11629, K.13251; 9.07.1998, E. 10127, K.12388: TUHİS, Mayıs 1998, s.35; Yarg.9.HD. 24.06.1998,E.8771, K.10797,14.03.1989, E.12107,K.2405; 02.01.1999,E.122252,K.16507:Tekstilİsv.D. ,Subat 2000,s.17.

⁶⁵⁶ Celik, s.223-224; Ekonomi, s.238 vd; Narmanlıoglu, s.41; Centel, s.210; Ergin, B, Turk Is Hukukunda Kıdem Tazminatının Gecirdigi Safhalar, Istanbul 1989, s.63.Aksi goruste; AKYIGIT, Kıdem Tazminatı, s.520; Reisoglu, Sefa, Kıdem Tazminatı, Ankara 1976,s.43.

⁶⁵⁷ Yarg.9.HD.16.01.1996, E.24545, K.62: Tekstilİsv.D.,Mayıs1996,s.13-14.

⁶⁵⁸ Suzek, Askı, s.109; Eyrenci, Ücretsiz İzin, s.47; Akyigit, Yıllık İzin, s.212.

Kanaatimizce de Yargıtay'ın ücretsiz izin sürelerini yıllık ücretli izin hesabında dikkate almaması kanuna uygun değildir. Çünkü İş Kanununun "Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller" Başlıklı 55.maddesi j bendinde açıkça ifade edildiği gibi 'işveren tarafından verilen diğer izinler' de yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınır. Kanunun bu açık ifadesine rağmen, ücretsiz iznin 'diğer izinler' başlığından hariç tutulmasının bir nedene bağlanmaksızın yıllık izin hesabında dikkate alınmaması doğru değildir.

IV.Ucretsiz İzin Sona Ermesi

Ücretsiz izin belirli bir süre için verilmişse sürenin bitmesiyle kendiliginden sona erer ve iş sözleşmesi tüm hükümleriyle kaldığı yerden devam eder bu sebeple işçi ücretsiz iznin sona ermesiyle birlikte işe başlamak işverende işçiye iş vermekle yükümlüdür⁶⁵⁹. İzin süresinin sona ermesine rağmen işçi çalışmaya başlamazsa işveren işçinin hizmet akdini derhal feshedebilir(İş.K.25/II). Başka bir iş bulduğu için işe kesin olarak donmeyeceği anlaşılan işçi iş sözleşmesini haksız olarak feshetmiş sayılır⁶⁶⁰. Ücretsiz izin süresinin sona ermesine rağmen işveren işçiye iş vermezse, alacaklı temerrüdüne düşmüş sayılacaktır ve BK. m325 uygulama alanı bulur⁶⁶¹. Ücretsiz izin herhangi bir süre için verilmemişse, ücretsiz izne sebep olan olayın ortadan kalkmasıyla birlikte iş sözleşmesi kaldığı yerden devam eder. Ücretsiz izin işçiden kaynaklanan nedenlerle verilmişse, ifa engelinin ortadan kalkmasıyla birlikte işçi çalışmaya başlamalıdır. Ücretsiz izin işveren tarafından verilmişse sebebin ortadan kalkması ile birlikte işverenin işçiyi işe çağırması ve iş vermesi gerekir⁶⁶².

İş sözleşmesinin askıya alınmasına yol açan neden, hastalık, iş kazası veya askeri görev işçinin sakat kalmasına yol açmışsa ve işçi bu durumda eski işini yerine getiremiyorsa işveren işçiyi gözetme borcu gereği işçiye durumuna uygun bir iş vermekle yükümlüdür⁶⁶³.

⁶⁵⁹ Eyrenci, Ücretsiz İzin, s.47-48.

⁶⁶⁰ Oguzman, s.250; Suzek, Askı, s.117; Eyrenci, Ücretsiz İzin, s.47-48.

⁶⁶¹ Eyrenci, Ücretsiz İzin, s.47.

⁶⁶² Eyrenci, Ücretsiz İzin, s.48.

⁶⁶³ Suzek, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985,s.185 vd.

2. ANALIK HALİNDE UCRETSİZ İZİN

İs Kanununun Analık halinde çalışma ve süt izni başlıklı 74. maddesinde; kadın işçilerin doğumdan önce sekiz hafta doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esas olduğu, cogul gebelik halinde ise doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre daha ekleneceği ayrıca istegi halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya cogul gebelik halinde on sekiz haftalık sureden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verileceği düzenlenmiştir.

Bu hukum kadın işçilerin doğumdan önce ve doğumdan sonra, çalışma şartlarının neden olabileceği olumsuzluklardan uzak tutulması, dolayısıyla hem kadın işçinin hem de cocugunun sağlığının korunması amacıyla konulmuştur. Anne ve cocugun ruhsal ve fiziksel sağlık durumlarının gerektirdiği ihtiyac halinde, anne ve cocugun magdur olmaması nedeniyle normal olan 16 haftalık süreye ek olarak altı aya kadar ücretsiz izin verilmesi ongorulmuştur.

Avrupa Birliği'nin 19 Ekim 1992 Tarih ve 92/85 sayılı direktifi'ine uygun olarak dogum oncesi ve dogum sonrası çalıştırma yasagi 12 haftadan 16 haftaya çıkarılmıştır. Anayasanın 50. maddesi uyarınca kadınlar ile bedendi ve ruhi rahatsızlığı olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Bu hukum uyarınca kadınlar Anayasa guvencesi altına alınmıştır⁶⁶⁴.

Kanunkoyucu bu maddeyi düzenlemekle bir anlamda analık halinde ücretsiz izin talep edilmesi durumunda kabulü işverenin istegine bırakmamıs, talep edildiği takdirde 6 aya kadar ücretsiz izin verilmesini bu emredici kuralla hukme bağlamıştır.

Analık halinde ücretsiz izinde yukarıda ücretsiz izin başlığı altında açıklanan ücretsiz iznin hukum ve sonuclarına tabi olduğundan ayrıca burada ele alınmayacaktır.

⁶⁶⁴ Erdiner, Ercan, Acıklamalı-İctihatlı İs Kanunu Serhi, Ankara 2004, s. 205.

SONUC

Çalışan bireyin sahip olması gereken en temel sosyal hak, dinlenme hakkıdır. Dinlenmenin çalışanlar için önemi hukukumuzda öncelikle Anayasanın 5. maddesi ile güvence altına alınmış, özellikle 4857 Sayılı İş Kanunu ile günün değişen koşullarına uygun olarak işçiyi koruyucu ve gözetici hükümlerle desteklenmiştir. Uluslararası alanda da özellikle ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye kararları doğrultusunda hafta tatili ve yıllık ücretli izne ilişkin işçiyi ve dinlenme hakkının özünü koruyucu hükümler içermektedir.

Bu çalışma kapsamında Türk Hukuku açısından öncelikle dinlenme hakkı, dinlenmeler, tatiller, izinler ve son olarak da yeni bir kurum olarak ücretsiz izin başlıkları incelenmiştir. Dinlenmeler; ara dinlenmesi, gece dinlenmesi ve sağlık dinlenmesi olmak üzere üç bölüme ayrılarak ele alınmıştır. Ara dinlenmesi kural olarak serbestçe kullanılabilir. Kural olarak işçinin ara dinlenmesini işyeri dışında geçirmesi engellenemez. Doktrin ve Yargıtay içtihatları, işin ve işyerinin özelliği ve işyeri açısından gerekli olması halinde ara dinlenmesinin işyerinde geçirilebileceği hususunda uzlaşmaktadır. Ara dinlenmeleri kural olarak iş süresinden sayılmamakta ve işveren ara dinlenmeleri için işçiye ücret ödemekle yükümlü bulunmamaktadır. Ancak işçinin kendi rızası ve veya işverenin talimatıyla çıkabilecek bir aksaklık için hazırda bekletilmesi halinde ara dinlenmesi iş süresinden sayılır. Yargıtay birçok kararında her gün kesintisiz çalışıldığı iddialarının hayatın normal akışına aykırı olduğu gerekçesiyle ara dinlenmesi yapılmaksızın fazla çalışıldığı iddiasını reddetmektedir.

Üçüncü bölümde tatiller başlığı altında hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatiller ayrıntılı olarak İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu açısından ayrı ayrı ele alınmıştır. Hafta tatili, hafta içerisinde çalışarak yorulan işçinin kendisine ve ailesine zaman ayırabilmesi ve dinlenebilmesi için haftanın bir gününde ve özellikle hafta sonunda verilen dinlenmedir ve işçi kural olarak hafta tatilinde çalışmaya zorlanamaz.

Yargıtay hafta tatilinden önce kanunda öngörülen süre kadar çalışan işçilerin, hafta tatilinde çalıştırılması halinde bu çalışmanın fazla çalışma olacağı görüşüyle, doktrin haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak kararlaştırıldığı durumlarda hafta tatilinde çalışma halinde işçinin çalıştığı hafta tatili için toplam 2,5 günlük ücrette hak kazanacağı görüşündedir. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de hafta tatilinde olduğu gibi işçilerin çalışmaması esastır. Ancak toplu iş sözleşmeleri ile veya işçinin onayı ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılabileceği yönünde hakim görüş bulunmaktadır. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma halinde hafta tatilinde çalışmadan farklı olarak ücretin 1,5 katı değil 1 misli hesap yapılmaktadır. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinin hafta tatil günü ile çatışması halinde her bir tatil için ayrı ayrı mı ücret ödeneceği hususunda bir açıklık bulunmamakla birlikte, doktrinde ulusal bayram ve genel tatil gününün hafta tatilinde rastlaması durumunda işçiye iki değil bir günlük ücret ödeneceği yönündeki görüş isabetli olarak benimsenmiştir. Ulusal bayram ve genel tatil gününün çalışılmayan cumartesi gününe rastlaması halinde işçinin ulusal bayram ve genel tatil gününe rastlayan cumartesi günü için tatil ücretini aldığı dolayısıyla herhangi bir ücret kaybına uğramaması nedeniyle ayrıca bir günlük ücrette hak kazanamayacağı öğretisi ve Yargı kararlarında da kabul görmüştür. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan gazeteciler bu günlerde normal mesai yapmış olsalar dahi bu çalışmalarını fazla çalışma sayılacaktır.

Dördüncü bölümde izinler bölüm başlığı altında yıllık ücretli izin ele alınmıştır. Yıllık ücretli izin, bir bekleme süresinin doldurularak yorulan ve halen çalışabilir nitelikteki işçiye, birbirini izler şekilde ve bölünmeden ücretli şekilde verilen dinlenme imkanıdır. Yıllık ücretli iznin izin ve ücret olmak üzere iki unsuru bulunmaktadır. Yıllık ücretli iznin hukuki niteliği, işverenin lütfü görüşü, karşılık görüşü ve cogunlukla öğretisi tarafından kabul gören işverenin işçiyi gözetme boruna dayandırılmaktadır. Yıllık ücretli izne hak kazanmak için deneme süresi de dahil olmak üzere bir yıllık çalışmış olma koşulu mevcuttur. Bir yıllık çalışma kuralı olarak devamlı yapılmış olmalıdır. Yıllık ücretli iznin hesabında çalışılmış gibi sayılan süreler çalışma kapsamında ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

En az bir yıllık çalışma süresi kural olarak aynı işverenin aynı veya değişik işyerlerinde geçirilmiş olmalıdır. Mevsim ve kampanya işlerinde çalışanlara bu kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz. Deniz İş Kanununa göre bekleme süresi en az altı ayken, Basın İş Kanununa göre bu süre günlük gazetede çalışanlar için bir yıl günlük olmayan gazetede çalışanlar için altı ay olarak belirlenmiştir. Gazetecinin kıdemi aynı gazetede hizmetine göre değil meslekteki hizmetine göre belirlenir.

İş Kanununa göre işveren tarafından verilen ücretsiz izinler veya dinlenme hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilmez. Yıllık ücretli izin gelecek hizmet yılı içerisinde kullanılır ve sonraki yılların izinleri ile birleştirilemez. Yıllık ücretli iznin kullanılacağı tarihi belirleme yetkisi işverendedir. Yıllık izin bir bölümü 10 günden az olmamak üzere en çok üçe bölünebilir. İşveren tarafından yıllık izin toplu olarak kullanılabilir. Henüz yıllık izne hak kazanmamış işçilerde bu toplu izinden yararlanabilirler.

Yıllık izinde işçinin dinlenmesi ve ek bir işte çalışarak izinden sağlanmak istenen yararın elde edilmesi için, yıllık izinde çalışma yasası başlıklı kanun maddesiyle aslında izinde çalışma yasaklanmamış, sadece yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içerisinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa bu izin süresine ait ücret işveren tarafından geri alınabilir ifadesiyle dolaylı bir etki yaratılmıştır. İşveren işçinin izin ücretini ödemişse, yıllık izinde çalışmış işçisine izin ücretini ödemekten kaçınabilir mi sorusuna, işverenin yıllık izin ücretini peşin veya avans olarak ödemek zorunda olması sebebiyle izin ücretini ödemekten kaçınamayacağı şeklinde olumsuz cevap vermek gerekmektedir.

Yıllık ücretli iznini işyerinden başka bir yerde geçirecek olan işçiye talebi halinde 4 güne kadar ücretsiz izin verilebilir. Yıllık izin ücreti, izne çıkmadan önce peşin olarak ödenmelidir. Ayrıca yıllık izin ücreti çıplak ücret üzerinden hesap edilmelidir. Yıllık izin ücretinin ödendiğinin ispatı işverene aittir. Bu ücrete ilişkin zamanasımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte başlar ve beş yıllık zamanasımı süresine tabidir.

Yıllık ücretli izin kavramı altında tartışmalı olan bir hususta yıllık izin ücretinin mirascıya gecip gecemeyeceğidir. Bu husus, hizmet sözleşmesinin işçinin ölümü ile sona ermesi ve sözleşmenin işçinin ölümü dışında bir nedenle sona ermesi başlıkları altında incelenmiştir. Yargıtay ücretli izinin şahsa sıkı sıkıya bağlı olduğu bu nedenle yıllık izin ücretinin mirascılara intikal etmesinin mümkün olmadığı görüşüdeyken; Danıştay ve doktrinde bir kısım yazarlar tarafından, kullanılmamış yıllık izin sürelerine ilişkin ücretin işçinin mirascılarına ödeneceği savunulmaktadır. Yargıtay HGK bir kararında yıllık izin ücreti alacağının şahsa sıkı sıkıya bağlı bir hak olmadığı bu nedenle de mirascıya intikalini engelleyen bir hükmün bulunmadığından bahisle aksi Yargıtay görüşünden ayrılmıştır. Son olarak Türk Hukukunda çok yeni ve gelişmekte olan ücretsiz izin kavramı incelenmiş ücretsiz iznin ister işveren tarafından isterse işçi tarafından talep edilsin karşılıklı rızayla gerçekleştiği ve ücretsiz izne ait sürenin gecici ve veya belirlenebilir olması gerektiği vurgulanmıştır. Yargıtay ücretsiz izin sürelerinin işçinin kıdem tazminatına esas alınacak sürenin hesabında göz önüne alınmayacağı görüşünü savunmaktadır.

KAYNAKÇA

- ACAR, H: Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği –İzin Defteri-Yıllık İzin Suresinde Sigorta Primi –Ücrette İndirim Yapılamayacağı-İs Suresi, MSYD., S.194, 15 subat 1995.
- ACAR, H: Hafta Arasında Hafta Tatili-Yuzdelerin Odenmesi-Yuzdelerin Belgelenmesi-Yıllık Ücretli İzin, MSYD., Sayı 191., Ocak 1995.
- ACAR, H: Yıllık Ücretli İzin Hakkının Belirlenmesi Çalışılmış Gibi Sayılan Haller Yıllık Ücretli İzin Uygulaması, İşverenin Değişmesi İzin Ücreti-İzinde Çalışma Yasası-Akden Feshinde İzin Ücreti, MSYD.,S.193.
- ARICI, K: Çalışma Surelerinin Hukuki Gelişimi Ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Sureleri, Ankara 1992.
- AKBIYIK, A: Aylık Ücretli İşçilerin Hafta Ve Genel Tatil Ücretleri ve İş K.45.Maddesi, İsvd, Ocak 1968.
- AKYIGIT, E: Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Seckin Yayınları, Ankara 2000.(Yıllık İzin)
- AKYIGIT, E: Yeni İş Yasasında Yıllık Ücretli İzne Ait Yenilikler, Tuhis, C.19,S.3, Subat 2005.
- AKYIGIT, E: Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez Mi?Tuhis, C.15-16 S.1 -6., Kasım 1999 Subat 2000.(Mirasçıya Geçme)
- AKYIGIT, E: Yıllık İzin Ücretinde Zamanasımı, Tuhis, C.15, S.3–4, Subat – Mayıs 1999.(Zamanasımı)
- AKYIGIT, E: İşçinin Yıllık İzinde Yan İş İmkânı, İHD., S.2,1992.(Yan İş)
- AKYIGIT, E: Türk/Alman ve İsviçre Hukukunda Sadakat Borcu Açısından Yan İş Problemi, Kamu-İş D.Nisan 1992
- AKYIGIT, E: İş Hukuku,5.Baskı, Seckin Yayınları, İstanbul 2006.
- AKYIGIT, E: Kısa Çalışma, Tuhis Ağustos-Kasım 2004.(Kısa Çalışma)
- AKYIGIT, E: İş Kanunu Serhi, Seckin Yayınları, Ankara 2001.
- AKTAY, N: Yıllık Ücretli İzin Hakkı Ve Bazı Uygulama Sorunları, Tuhis, C.15, S.2, Kasım 1995.
- AKTAY-ARICI-KAPLAN\SENYEN: İş Hukuku, Seckin Yayınları, Ankara 2006.
- ALP, M: İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Seckin Yayınları, Ankara 2005.

- BASARI/TEZMEN, Notlu İctihatlı Ve İzahlı İis Hukuku Ve Sosyal Sigorta Mevzuatı, İstanbul 1957.
- CANIKLIOGLU, N: İscinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı Ve İzinin Kullandırılmasının Sonuçları, Prof.Dr. Nuri Celik'e Armagan, C.2, Beta Yayınları.
- CANIKLIOGLU, N: Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, Beta Yayınları, İstanbul 2002.
- CENTEL, T: Kısmi Çalışma, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul. 1992.(Kısmi Çalışma)
- CENTEL, T:İs Hukuku,,C.1,Bireysel İis Hukuku,İstanbul 1994.
- CENTEL, T: İis Hukukunda Ücret, İstanbul 1998.(Ücret)
- CELIK, N: İis Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 19 Bası, İstanbul 2006.
- CELIK, N: İis Hukuku Dersleri, 5.Bası, İstanbul 1980.
- CELIK, N: Ekonomik Krizde Toplu İisci Çıkarmayı Onleyici Çözüm Arayışları, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armagan, Ankara 2000.
- CENBERCI, M: İis Kanunu Serhi,6.Bası, Ankara 1986.
- CENBERCI, M: İis Kanunu Serhi,4.Bası, Ankara 1978
- COGENLI, T:Türk İis Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1983.
- DEMIRCIOGLU-CENTEL: İis Hukuku, 10. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2005.
- DEMİR, F: Yargıtay Kararları Altında İis Hukuku Uygulaması, 3. Baskı, İzmir 2003
- DEMİR, F: Sorularla Bireysel İis Hukuku,1.Cilt,1.Baskı, Türkiye Barolar Birliği, İstanbul 2006.
- DEMIRCIOGLU, M: Sorularla Yeni İis Yasası, İstanbul 2003.
- DOGAN, M.D: Büyük Türkçe Sözlük, İz Yayıncılık, Ekim 1996.
- ENGİN, M: İisletme Gereklileriyle İle Fesih Ve Ücretsiz İzin Yargıtay Karar Değerlendirmesi, Legal İis Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.1, S.2, Nisan- Mayıs Haziran 2004.
- EKMEKCI, O: 4857 Sayılı İis Kanunu'nda İzinler Ve İis Sağlığı Ve İis Güvenliğine İlişkin Hukuklar, Yeni İis Yasası, İstanbul 2003.
- EKONOMI, M: Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Günlerinde İisyerlerinde Çalışma, İHD., C1,S.2, Subat 1969 (Bayram Ve Tatil)
- EKONOMI, M: İis Kanununa Göre Yıllık Ücretli İzin Süreleri, İHD., C1,S.2, Subat 1969.

- EKONOMI, M: Isin Duzenlenmesi Acısından Yargıtay'ın 1976 Yılık Kararlarının Degerlendirilmesi, Yargıtay'ın Is Hukuku Kararlarının Degerlendirilmesi 1976,Istanbul 1979.
- EKONOMI, M: Yıllık Ucretli Izin, Is Hukukunun Guncel Sorunları Semineri, TUHIS Yayınları, 9–12 Aralık Bolu 1997
- EKONOMI, M: Is Hukuku, C I,Ferdi Is Hukuku, B.3,Istanbul 1984.
- EKMEKCI, O: 4857 Sayılı Is Kanunu'nda Izinler Ve Is Saglığı Ve Is Guvenligine Iliskin Hukumler, Yeni Is Yasası, Istanbul 2003.
- ELBIR, H.K: Hafta Tatili Ve Genel Tatil Gunu Catisması, IHD., C1,S.2, Subat 1969. (Hafta Tatili)
- ELBIR, H.K: Is Hukuku 9. Bası, Istanbul 1987.
- ERDINER, E: Acıklamalı-Ictihatlı Is Kanunu Serhi, Ankara 2004.
- ERTURK,S: Is Iliskisinde Temel Haklar, Seckin Yayınları, Ankara 2002.
- ERGIN, B: Turk Is Hukukunda Kıdem Tazminatının Gecirdigi Safhalar, Istanbul 1989.
- ERKUL, I: 931 Sayılı Is Kanunumuz Karsısında Yıllık Ucretli Izin Sorunu, C.5,S.2., Istanbul 1969 .
- EYRENCI, O: Turk Hukukunda Ucretsiz Izin, Istanbul Barosu Calıma Hukuku Komisyonu Bulteni, Sayı 5.
- ESMELIOGLU, I: Gerekceli, Acıklamalı, Ictihatlı Is Kanunları Ve Mevzuatı, Seckin Kitabevi, Ankara 1986.
- ESENER, Turhan: Is Hukuku, Istanbul 1979.
- GUVEN, E - AYDIN, U: Is Hukuku, Eskisehir 2004.
- GULERSOY, C: Yıllık Ucretli Izin, Istanbul 1964.
- EYRENCI-TASKENT-ULUCAN: Bireysel Is Hukuku, Gozden Gecirilmis 2. Bası, Legal Yayınları, Istanbul 2005.
- GUNAY, C.I Serhli Is Kanunu, 2.Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2001,C.2-3.
- INCE, E: Aylık Ucretli Isci, IsvD. Ocak 1975.
- KAZGAN,A.R: Yeni Is Kanununun Yıllık Ucretli Izinle Ilgili Hukumleri ,IsVe Hukuk Dergisi, S.20.,Eylul 1967
- KUTAL, M: Basın Mesleginde Calısan Fikir Iscilerinin Yeni Istekleri, IktMalD. Subat 1975.
- KURUCU, O: Is Sureleri Dinlenmeler Fazla Calıma, Ankara 1987.

- KILICOGLU, M: Is Kanunu Serhi, Guncellestirilmis 2.Bası, Ankara 2002.
- KOSEOGLU, A.C. : Turk Hukukunda Iscinin Dinlenme Hakkı Ve Ozellikle Yıllık Ucretli Izin Hakkı,(Yayınlanmamış Yuksek Lisans Tezi),Ankara 1997.
- MOLLAMAHMUTOGLU, H: Is Hukuku, Turhan Kitabevi, Gozden Gecirilmis Yenilenmis 2.Bası, Ankara 2005
- NARMANLIOGLU, U: Is Hukuku Ferdi Is Iliskileri,3.Bası, Izmir 1998.
- NARMANLIOGLU, U: Turk Hukukunda Kanundan Dogan Kıdem Tazminatı, Ankara 1978.
- A.B.ORHANER/S.ORHANER: Turk Is Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara 1969.
- OGUZMAN, K: Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması, I.U.H.F.M., C.32.,S.2, 1967.
- OZBEK, O: Acıklamalı-Ictihatlı Is Kanunu Yorum ve Uygulaması Deniz Is Kanunu Basın Is Kanunu, Cıraklık ve Meslek Egitimi Kanunu, 2.Baskı., 1984.
- OZEK, C: Basın Hukukumuzda Gore Fikir Iscileri Ile Isverenler Arasındaki Hukuki Munasebet, I.U.H.F.M., C.28., S.1.
- REISOGLU, S: Akdin Feshinde Yıllık Izin Ucretinin Iscinin Son Ucreti Uzerinden Odenmesi, Tuhis, C.14, S.4-5, Kasım 1997-Subat 1998.
- REISOGLU, S: Kıdem Tazminatı, Ankara 1976
- SOYER, P: Is Hayatındaki Onemli Bir Sorun Uzerinde Not Isvereninin Yıllık Ucretli Izin Hakkını Kullandırmaması, Galatasaray Universitesi Hukuk Fakultesi Dergisi, Prof Dr. Kemal Oguzman'a Armagan, S.1, Ocak 2002.
- SAYMEN, F: Turk Is Hukuku, Istanbul 1954.
- SOYER, P: Yargıtay'ın Yıllık Ucretli Izin Hakkına Iliskin Iki Kararı Uzerine Bazı Dusunceler, IHD, Ekim-Aralık 1992.
- SOYER, P: Is Iliskisinin Kurulması Ve Isin Duzenlenmesi Acısından Yargıtay'ın 'Is Hukukuna Iliskin Kararlarının Degerlendirilmesi' 1991,Istanbul 1993
- SAHLANAN, F: Deniz Is Hukukunda Is Suresi, Fazla Calısması, Yıllık Izin Ve Hafta Tatiline Iliskin Sorunlar, Tuhis, Kasım 1998.
- SAHLANAN, F: 1997 Yılı Kararları Semineri
- SAKAR, M: Is Hukuku Uygulaması,5.Baskı, Beta Yayınları, Istanbul 2003.

- SAKAR, M: Basın Is Hukuku Gazetecilerin Çalışma İlişkileri, Beta Yayınları, İstanbul 2002(Basın Is)
- SAKAR, M: Gazeteci İle İşveren Arasındaki Basın Is Sözleşmesinin Sona Ermesi Ve Sonuçları, H.K.Elbir'e Armagan, İstanbul 1996.
- SEN, M: İş Hukukunda Çalışma Kosullarında Değişiklik, Seckin Yayınları, İstanbul 2005.
- SOYER, P: İş İlişkisinin Kurulması Ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 'İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi' 1991, İstanbul 1993
- SUMER, H.H: İş Hukuku,11. Bası, Konya 2005.
- SUZEK, S: İş Hukuku, Beta Yayınları, 3. Bası, İstanbul 2006.
- SUZEK, S: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989.
- SUZEK, S: İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985.(İş Güvenliği)
- TANOR, B: Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, May Yayınları, Ankara 1978.
- TASKENT, S: Mevsim Ve Kampanya İşleri, İBD. Kasım-Aralık 1976
- TEKİL, F: Deniz İş Hukuku, İstanbul 1993.
- TUNCAY, A.C: Hukuki Yönden Basında İşçi İşveren İlişkileri, İstanbul 1989.
- TUNCAY-EKMEKÇİ: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 11. Bası, İstanbul 2005
- TUNCOMAG-CENTEL: İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, İstanbul 2003.
- TUNCOMAG, K: Türk İş Hukuku, C.1,İstanbul 1971.
- TUNCOMAG, K: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988.(Esas)
- TURAN, K: Ferdi İş Hukuku, Kamu-İş, Ankara 1993
- TURAN, K: İş Hukukunun Esasları, Ankara 1990.
- UCUM,M : Yeni İş Kanunu Seminer Notları, Legal Yayınları, İstanbul 2003.
- UL, N: ÜcretliHafta Tatili Ve Genel Tatil Hukukları II, İş Ve Hukuk, S.216, Eylül 1991
- ULUCAN, D: Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler, İstanbul 1986.
- ULUSAN, İ: Borçlar Hukuku Ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, İstanbul 1990.
- UZUN, B: 4857 sayılı iş yasası ve yıllık ücretli izin yönetmeliği ile getirilen düzenlemeler ışığında yıllık ücretli izin, Mercek, Nisan 2004.

YENISEY, K.D: Hizmet Akdinin Degistirilmesi Ve Ucretsiz Izin Uygulaması, Is Hukukuna Ve Sosyal Guvenlik Hukukuna Iliskin Sorunlar Ve Cozum Onerileri 2002 Yılı Toplantısı, Ekonomik Krizin Is Hukuku Uygulamasına Etkisi,17–18 Mayıs 2002,Ortakoy Istanbul.