



T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

TÜRK HUKUKUNDA
YILLIK ÜCRETİ İZİN

Yüksek Lisans Tezi

Ömer KURTAR

200020868

İstanbul, 2023



T.C.
 STANBUL T CARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL B LİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANAB LİM DALI

TÜRK HUKUKUNDA
YILLIK  CRETL  İZİN

Yüksek Lisans Tezi

Ömer KURTAR

200020868

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI

 stanbul, 2023

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup YÖK ve İTİCÜ Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamiyla uyduğumu; yararlandığıım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesinin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

Ömer KURTAR



ÖZET

Çalışmamızın konusunu oluşturan yıllık izin hakkı anayasada düzenlenen dinlenme hakkının en önemli yansımasıdır. İşçi çalışma süresi boyunca hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller haricinde ücret kazanmak için iş görme edimini sürekli olarak devam ettirmekte; maddi ve manevi olarak yıpranmaktadır. Bu durum ise iş kazalarının artmasına neden olabilecektir. Ayrıca işçinin yılın bir kısmında dinlenmesi de en temel insani hakkıdır.

Yıllık ücretli izin hakkının amacı işçinin ilgili kanunlarda öngörülen süreler boyunca çalışması karşılığında yine kanunda öngörülen süreler boyunca dinlenmesini sağlamaktır. İş hukukunun temel prensiplerinden bir tanesi de işçinin iş görme edimi karşılığında ücrete hak kazanmasıdır. Ancak yıllık ücretli izin bu temel prensibin istisnalarından biridir. Yıllık izin süresi boyunca işçi ücret kazanmaya ihtiyaç duymadan dinlenebilecek, ailesi ile vakit geçirebilecek ve sosyalleşebilecektir.

Böylesine önemli ve anayasal karşılığı olan bir hakkın gerek işverene karşı gerekse de işçinin kendisine karşı korunması gerektiğinden 4857 sayılı İş Kanunu başta olmak üzere birçok kanunda işçi lehine emredici düzenlemeler ihdas edilmiştir. Çalışmamızda 4857 sayılı İş Kanunu ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği başta olmak üzere diğer kanunlar çerçevesinde yıllık ücretli izin hakkına ilişkin düzenlemeler belli bir usul gözetilerek incelenmiş; Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi kararları ile bu açıklamalarımız desteklenmiştir.

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

ABSTRACT

Constituting the main subject of our study, annual paid leave right is a significant right of rest constitutionally recognized to the employee. The employee constantly continues to work in order to receive a salary during the working period, except for weekends, national holidays and general holidays and they are worn out materially and morally. This situation may cause an increase in work accidents. Moreover it is the most basic human right of the employee to rest in a specific part of the year.

The purpose of the right to annual paid leave is to allow the employee to rest for the periods prescribed by law in return for working for the periods prescribed by the relevant laws. One of the basic principles of labor law is that an employee is entitled to a salary in exchange for performing a job. But annual paid leave is one of the exceptions to this basic principle. During the annual leave period, the employee will be able to relax, spend time with their family and socialize without having to worry about receiving a salary.

Since such an important and constitutional right should be protected both against the employer and against the employee, mandatory regulations have been created in favor of the employee in many laws, especially Labor Law No. 4857. The regulations on the right to annual paid leave within the framework of Labor Law No. 4857 and other laws, especially the Annual Paid Leave Regulation, were examined by following a certain procedure; our statements are also supported by the decisions of the Supreme Court of Appeals and the Regional Court of Justice.

Keywords: *Labor Law No. 4857, Right to Rest, Annual Leave Fee, Right to Annual Paid Leave.*

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iii
KISALTMALAR	viii

GİRİŞ	1
-------------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

YILLIK ÜCRETİ İZİN KAVRAMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

1.1	Yıllık Ücretli İznin Tanımı ve Amacı	3
1.2.	Yıllık Ücretli İzin Hakkının Hukukî Niteliği	5
1.3.	Yıllık Ücretli İzin Hakkının Unsurları	5
1.4.	Yıllık Ücretli İzin Hakkının Hukukî Dayanakları	7
1.4.1.	Uluslararası Mevzuattaki Düzenlemeler	7
1.4.1.1.	İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	8
1.4.1.2.	Avrupa Sosyal Şartı	8
1.4.1.3.	Roma Antlaşması	9
1.4.1.4.	Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları	10
1.4.2.	Ülkemiz Mevzuatındaki Düzenlemeler	12
1.4.2.1.	Anayasa'ya Göre Yıllık Ücretli İzin	12
1.4.2.2.	1475 ve 4857 Sayılı İş Kanunlarında Yıllık Ücretli İzin	13
1.4.2.3.	Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin	15
1.4.2.4.	Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin	15
1.4.2.5.	Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin	16
1.4.2.6.	Devlet Memurları Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin	17
1.4.2.7.	Meslek Eğitim Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin	17
1.4.2.8.	Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği	17
1.5.	Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşulları	17
1.5.1.	4857 sayılı Kanunu'na Göre Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşulları	17
1.5.1.1.	İş Kanunu Kapsamında Bir İşte Çalışılıyor Olması	18
1.5.1.2.	Yapılan İşin Yıllık Ücretli İzne Hak Kazandıracak Nitelikte Olması	19

1.5.1.3.	İşçinin Bir Yıllık (Asgari) Bekleme Süresini Tamamlamış Olması.....	21
1.5.1.3.1.	Bir Yıllık Bekleme Süresinden Sayılacak Hâller	22
1.5.1.3.1.1.	Aynı İşverene Ait Birden Fazla İşyerinde Çalışılması Hâli.....	22
1.5.1.3.1.2.	İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri Hâlinde	25
1.5.1.3.1.3.	İş Sözleşmesinin Devri Hâlinde	26
1.5.1.3.2.	Çalışılmış Gibi Sayılan Süreler.....	27
1.5.1.3.2.1.	İşçinin Hastalık veya Kaza Nedeniyle İşe Gidemediği Günler (İK m. 55/a).....	27
1.5.1.3.2.2.	Kadın İşçilerin Doğumdan Önce ve Sonra Çalışmadıkları Günler (İK m. 55/b)	28
1.5.1.3.2.3.	Muvazzaf Askerlik Hizmeti Dışında Manevra veya Herhangi Bir Kanundan Dolayı Ödevlendirilmesi Sırasında İşe Gidilemeyen Günler	28
1.5.1.3.2.4.	Zorlayıcı Sebepler Yüzünden İşe Gidilemeyen Günler	29
1.5.1.3.2.5.	İş Kanunu 66. Maddede Sözü Geçen Süreler.....	30
1.5.1.3.2.6.	Hafta Tatili, Ulusal Bayram, Genel Tatil Günleri.....	32
1.5.1.3.2.7.	Röntgen Muayenehanelerinde Çalışanlara Verilmesi Gereken İzinler.....	32
1.5.1.3.2.8.	İşçilerin Katıldıkları/Kurul/Komisyon/Toplantılar Sebebiyle İşe Gidemedikleri Günler.....	32
1.5.1.3.2.9.	Ek 2'nci Maddede Sayılan İzin Süreleri	32
1.5.1.3.2.10.	İşveren Tarafından Verilen Diğer İzinler ile 65 inci Maddedeki Kısa Çalışma Süreleri	33
1.5.1.3.2.11.	İşçiye Verilen Yıllık İzin Süreleri	35
1.5.2.	Deniz İş Kanuna Göre Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşulları	35
1.5.2.1.	Deniz İş Kanunu'na Tabi İş Sözleşmesi ile Çalışıyor Olmak	36
1.5.2.2.	Asgari Bekleme Süresini Tamamlamış Olmak.....	37
1.5.3.	Basın İş Kanunu'na Göre Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşulları	38
1.5.3.1.	Basın İş Kanunu'na Tabi Olarak Çalışıyor Olmak.....	38
1.5.3.2.	Asgari Bekleme Süresini Tamamlamış Olmak.....	38
1.5.4.	Türk Borçlar Kanunu'na Göre Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşulları.....	39
1.5.4.1.	Türk Borçlar Kanunu'na Tabi Olarak Çalışıyor Olmak	39
1.5.4.2.	Asgari Bekleme Süresini Tamamlamış Olmak.....	40

İKİNCİ BÖLÜM

YILLIK ÜCRETİ İZİN SÜRELERİ VE YILLIK ÜCRETİ İZİN HAKKININ UYGULANMASI

2.1. Yıllık Ücretli İzin Süreleri.....	41
2.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Yıllık İzin Süreleri	41
2.1.2. Deniz İş Kanunu'na Göre Yıllık İzin Süreleri	42
2.1.3. Basın İş Kanunu'na Göre Yıllık İzin Süreleri	42
2.1.4. Türk Borçlar Kanunu'na Göre Yıllık İzin Süreleri.....	43
2.1.4.1. Türk Borçlar Kanunu'na Göre Yıllık İzin Süresinin İndirimi	43
2.1.5. Ücretsiz Yol İzni Süreleri	45
2.2. Yıllık Ücretli İzin Süresinin Uygulanması.....	47
2.2.1. Yıllık Ücretli İzin Süresinden Mahsup Edilemeyecek Süreler	47
2.2.2. Yıllık Ücretli İzin Süresinden Sayılmayan Hâller	47
2.2.2.1. Hafta tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri	48
2.2.2.2. İhbar Süresi ve Yeni İş Arama İzni	48
2.2.2.3. Hastalık Süreleri	49
2.2.2.4. Evlenme, Ölüm, Doğum ve Diğer Sebeplerle İşçiye Verilmesi Gereken Ücretli veya Ücretsiz İzin Süreleri	50
2.2.3. Yıllık Ücretli İzin Süresinden Sayılan Süreler	50
2.2.3.1. Çalışılmayan Cumartesi Günü	50
2.2.3.2. Grev ve Lokavta Geçen Süreler	51
2.3. Yıllık Ücretli İzin Talebi ve Karşılansması	52
2.3.1. İzin Talebi	53
2.3.2. İşçinin Bireysel İzin Kullanması.....	54
2.3.3. Toplu İzin Uygulaması	55
2.3.4. Avans İzin Kullanımı	56
2.3.5. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Bölünmeden Kullandırılması	59
2.3.6. Yıllık İzin Hakkından Vazgeçilememesi	60
2.3.7. İzinde Çalışma Yasağı	61

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YILLIK İZİN ÜCRETİNİN HESAPLANMASI

3.1. İş Kanunu'na Göre İzin Ücretinin Hesaplanması.....	63
3.2. Yıllık Ücretli İznin Ödenmesi	64
3.2.1. Ödeme Zamanı.....	64
3.2.2. Avans Ödemesi	65

3.3. Yıllık İzin Ücretinin Borçlusu	66
3.4. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Hâlinde Yıllık İzin Ücreti	67
3.5. İş İlişkisi Devam Ederken Serbest Zaman Kullandırılmaksızın Yıllık İzin Ücreti Adı Altında Ödenen Ücretler.....	68
3.6. İşçinin İşe İadesi Hâlinde Yıllık İzin Süresinin ve Alacağıın Hesabı	70
3.7. Deniz İş Kanunu'na Göre Yıllık İzin Ücreti	72
3.8. Basın İş Kanunu'na Göre Yıllık İzin Ücreti.....	72
3.9. Türk Borçlar Kanunu'na Göre Yıllık İzin Ücreti	74
3.10. Yıllık Ücretli İzin Alacağına Uygulanacak Faiz	75
3.10.1. İş İlişkisi Devam Ederken Ödenmeyen İzin Ücretine Uygulanacak Faiz.....	75
3.10.2. İş İlişkisinin Sona Ermesi Hâlinde Ödenmeyen Yıllık İzin Ücretine Uygulanacak Faiz	75
3.11. Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı Süresi	77

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YILLIK ÜCRETİ İZİN HAKKININ KULLANDIRILMAMASININ HUKUKÎ VE CEZAÎ SONUÇLARI

4.1. Hukukî Sonuçları.....	79
4.1.1. İş Sözleşmesinin Devamı Sırasında.....	79
4.1.1.1. Tespit Davası.....	79
4.1.1.2. Eda Davası	81
4.1.1.3. İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haklı Nedenle Feshi.....	81
4.1.2. İş İlişkisinin Sona Ermesi Hâlinde.....	83
4.1.3. Davanın Tarafları	85
4.1.3.1. Davacı	85
4.1.3.2. Davalı	86
4.1.4. Arabulucuya Başvuru Zorunluluğu	86
4.1.5. Görevli Mahkeme	87
4.1.6. Yetkili Mahkeme	87
4.1.7. Yargılama Usulü	87
4.1.8. Yıllık Ücretli İzin Hakkının İspatı	88
4.2. Cezaî Sonuçları.....	90

SONUÇ.....	91
KAYNAKÇA	96

KISALTMALAR

a.g.e.	: Adı Geçen Eser
a.g.m.	: Adı Geçen Makale
b.	: Baskı
BAM.	: Bölge Adliye Mahkemesi
BİK.	: 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun
bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
ÇSGB.	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİK.	: 854 sayılı Deniz İş Kanunu
E.	: Esas
ERÜHFD.	: Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
HMK.	: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İMİK.	: 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
İK.	: 4857 sayılı İş Kanunu
K.	: Karar
RG.	: Resmî Gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfa Sayısı
STİK.	: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	: Tarih
TBB.	: Türkiye Barolar Birliği
TBK.	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TÜHİS.	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
vd.	: Ve Diğerleri
YÜİY.	: Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği

GİRİŞ

Yıllık ücretli izin hakkı ilgili kanunlarındaki asgari bekleme süresini tamamlayan işçinin uzun süreli olarak dinlenmesine imkân veren anayasal bir ücretli dinlenme hakkıdır. İşçi çalıştığı süre boyunca hafta tatili, ulusal bayram, dini bayram ve genel tatil gibi kısa süreli ücretli veya ücretsiz izinler haricinde ücret kazanmak için sürekli olarak iş görme edimini yerine getirmek zorundadır. Bu çalışma sürecinde ise işçi hem bedenen hem de ruhsal olarak yorulmakta; ücret derdi olmaksızın uzun bir süre dinlenmeye ihtiyaç duymaktadır. Bu ise yıllık ücretli izin hakkı ile mümkündür. Yıllık izin süresi boyunca işçi ücret kazanma ihtiyacı olmadan dinlenebilecek, ailesi ile vakit geçirebilecek, kültürel etkinliklere katılabilecek ve sosyalleşebilecektir. Kanun koyucu gerek işçinin gerekse diğer kanunlara tabi olarak çalışanların bu dinlenme ihtiyacını gözeterek Anayasa başta olmak üzere muhtelif kanunlarda yıllık ücretli izin düzenlemesine yer vermiştir.

1982 Anayasası'nın dinlenme hakkını düzenleyen 50. maddesinin gerekçesi incelendiğinde, dinlenmenin çalışanlar kadar işverenler için de dinlenmiş bir çalışanın işinde daha verimli olacağından hareketle önemli olduğu ifade edilmiştir. Dinlenmiş bir işçinin çalışma isteğinin yanı sıra iş veriminin de artacağı kuşkusuzdur. Genel anlamda bu durum ulusal ekonominin de iyileşmesine katkıda bulunacaktır. Yıllık ücretli izin hakkı işçinin sağlığının korunmasının yanı sıra toplumun ve ülkenin kalkınmasına da destek olmaktadır.

Çalışmamızda yıllık ücretli izin hakkı başta 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği kapsamında incelenmiştir. Çalışmamızın ilk bölümünde yıllık ücretli izin hakkının tanımı, amacı, unsurları ve hukukî dayanağı incelenmiş; akabinde yıllık ücretli izne hak kazanma koşulları 4857 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'na göre ayrı ayrı incelenmiştir. İkinci bölümde ise yıllık izin sürelerine yer verilmiş, çalışılmış gibi kabul edilen hâller ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Üçüncü

bölümde yıllık izin ücretinin borçlusu, izin ücretinin ödenmesi, faiz ve zamanaşımı konuları üzerinde durulmuş; son kısımda ise işverenin yıllık ücretli izin hakkına aykırı davranması hâlinde hukukî ve cezaî yaptırımların ne olacağı üzerinde durulup çalışmamız sonlandırılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

YILLIK ÜCRETLİ İZİN KAVRAMI VE HUKUKÎ NİTELİĞİ

1.1 Yıllık Ücretli İzin Tanımı ve Amacı

İşçinin tek geçim kaynağı olan ücret kural olarak kesintisiz olarak iş görme edimi karşılığında verilmektedir. İşçi iş ilişkisi gereğince ve ücrete hak kazanmak için çalışmasını işverene bağlı olarak sürdürmek zorundadır. Çalışma süresi boyunca sürekli olarak işverenin emir ve talimatlarına uyması gereken işçi gerek işlerin yoğunluğu gerek çalışma sürelerinin uzunluğu sebebiyle zaman içerisinde hem bedenen hem de ruhen yorulmakta ve dinlenmeye ihtiyaç duymaktadır¹. İşçi çalıştığı süre boyunca hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil gibi kısa süreli izinler ile dinlenme imkânı bulsa da bu izin sürelerinin kısalığının işçinin tam olarak dinlenmesi, ailesi ile vakit geçirmesi ve sosyalleşmesi için yetmeyeceği açıktır². Kanun koyucu gerek işçinin gerekse diğer kanunlara tabi olarak çalışanların bu dinlenme ihtiyacını gözeterek muhtelif kanunlarda yıllık ücretli izin kavramını ihdas etmiştir³.

Yıllık izin hakkı anayasal bir hak olup gerek 1961 Anayasası'nda temel haklar ve ödevler başlığı altında gerekse 1982 Anayasası'nda "*Sosyal ve Ekonomik Haklar*" arasında yerini almıştır. Sosyal ve ekonomik haklara, "*pozitif statü hakları*" veya "*olumlu haklar*" da denilmektedir. Bu haklar sosyal devlet anlayışının görünümü

¹ Binnur Tulukçu, **İş Hukukunda Dinlenme Hakkı**, Ankara: Adalet Yayınevi, 1. b., 2012, s. 233; Nurşen Caniklioğlu, "İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İzin Kullanılmamasının Sonuçları", **Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan**, C.2, İstanbul: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 2001, s. 1144. Hatice Kübra Polat, "**4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Yıllık Ücretli İzin Hakkı**", (Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2021, s. 1.

² Cevdet İlhan Günay, **İş Kanunu Şerhi Cilt 2**, Ankara: Yetkin Yayınevi, 2005, s. 1575; Cevdet İlhan Günay, **İş Hukuku Yeni İş Yasaları**, Ankara: Yetkin Yayınevi, 2. b., 2004, s. 612; Cevdet İlhan Günay, **İş Davaları**, Ankara: Yetkin Yayınevi, 5. b., 2016, s. 999; Cevdet İlhan Günay, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Ankara: Yetkin Yayınevi, 5. b., 2015, s. 189.

³ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, Ankara: Lykeion Yayınları, 7. b., 2022, s. 1382; Polat, **a.g.e.**, s. 1.

yansıtan, özellikleri itibariyle Devletin müdahalesini ve aktif olmasını gerektiren haklardır⁴.

Sosyal ve ekonomik haklar, özellikle 19. yüzyıl Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkmış ve “*bireyin sosyal alanda var olmasını*” sağlamayı amaçlamaktadır⁵. Sosyal devletin amacı, “*vatandaşlarının sosyal durumlarıyla, refahlarıyla ilgilenir ve onların insan haysiyetine yakışır, asgari bir yaşama düzeyini sağlayabilmek için gerekli sosyal yardım tedbirlerini alır ve geliştirir.*”⁶ olarak ifade edilebilir. Yine bu haklardan birisi olan dinlenme hakkı ve onun en önemli yansıması olan yıllık ücretli izin hakkı da aynı amaca hizmet etmektedir.

Her iki anayasada da “*Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.*” şeklindeki genel bir düzenleme ile sadece işçilere yönelik bir tanımlama yapılmayıp memurlar ve diğer kanunlara tabi çalışanları da kapsayacak şekilde bir düzenleme yapılmıştır. 1982 Anayasası’nın dinlenme hakkını düzenleyen 50. maddesinin gerekçesi incelendiğinde, dinlenmenin çalışanlar kadar işverenler için de dinlenmiş bir çalışanın daha verimli çalışacağı öngörüsü ile ne kadar önemli olduğu, yine aynı maddenin 4. fıkrasında ise, yıllık ücretli izin hakkının kanunla düzenleneceği ifade edilerek kanun koyucuya bu hususta detaylı düzenleme yapma imkânı tanınmıştır.

Anayasal hak olan dinlenme hakkının bir görünümü de yıllık ücretli izin hakkıdır. Yıllık ücretli izin hakkının 854 sayılı Deniz İş Kanunu (DİK)⁷, 5953 sayılı Basın İş Kanunu (BİK)⁸, 4857 sayılı İş Kanunu (İK)⁹ ve bu kanuna dayanılarak çıkartılan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Yönetmeliği¹⁰ başta olmak üzere mevcut yerel düzenlemelerde herhangi bir tanım yapılmaktan kaçınılmıştır¹¹.

⁴ Ömer Anayurt, **Anayasa Hukuku Temel Kavramlar ve Türk Anayasa Hukuku**, Ankara: Seçkin Yayınevi, 4. b., 2022, s. 231; Abdurrahman Eren, **Anayasa Hukuku Dersleri Genel Esaslar- Türk Anayasa Hukuku**, Ankara: Seçkin Yayınevi, 4. b., 2022, s. 490.

⁵ Eren, **a.g.e.**, s. 490.

⁶ Yavuz Atar, **Türk Anayasa Hukuku**, Ankara: Seçkin Yayınevi, 15. b., 2022, s. 116.

⁷ RG, 29/4/1967, 12586.

⁸ RG, 20/6/1952, 8140.

⁹ RG, 10/6/2003, 25134.

¹⁰ RG, 03.03.2004, 25391.

¹¹ Polat, **a.g.e.**, s. 4.

Mevcut düzenlemeler ve öğretideki tanımlar da¹² göz önünde bulundurularak bir tanım yapmak gerekirse; yıllık ücretli izin hakkı, ilgili kanunda öngörülen bekleme süresini dolduran işçinin, yine o kanundaki süreler boyunca kural olarak kesintisiz ve ücretli olarak kendisine sağlanan, vazgeçilemez ve devredilemez bir dinlenme hakkıdır.

1.2. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Hukukî Niteliği

Yıllık ücretli izin, asgari bekleme süresini tamamlayan işçiye dinlenmesi maksadıyla ücretli olarak verilen izin türüdür¹³. Kural olarak ücret işçinin iş görme ediminin karşılığında verilir. Ancak sosyal hak niteliğinde olan ve anayasal olarak korunan yıllık ücretli izin hakkının amacı işçinin ücret kazanma ihtiyacı olmadan dinlenmesi, ailesi ile vakit geçirmesi olduğundan izin ücretinin izne çıkmadan evvel ödenmesi gerekir¹⁴. Dolayısıyla işçinin çalışması olmaksızın verilen izin ücretinin sosyal bir ücret olduğu kabul edilmektedir¹⁵.

1.3. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Unsurları

Yıllık izin hakkı isminden de anlaşılacağı üzere iki ana unsurdan izin ve ücret kavramlarından oluşmaktadır¹⁶.

İlk unsur olan izin, çalışanların tabi oldukları kanunlarında öngörülen bekleme sürelerini doldurdukları takdirde yine ilgili kanunlarında düzenlenen süreler kadar iş görme edimine ara verdikleri bir dinlenme zamanıdır¹⁷. Dolayısıyla izin kavramı, işçinin çalışma süresince yıpranan bedeninin ve zihninin dinlenmesine yönelik

¹² Ercan Akyiğit, **1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin**, Ankara: Seçkin Yayınları, 1. b., 2000, s. 30'da "Yıllık ücretli izin, belli bir bekleme süresini doldurarak yorulan ve hâlen çalışabilir nitelikteki işçiye, birbirini izle şekilde ve ilke olarak bölünmeden ücretli bir şekilde sağlanan yıllık dinlenme olanağıdır." şeklinde ifade edilmiştir.

Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1382'de "Yıllık ücretli izin, iş hukukunda, işçinin ücretinden yoksun kalmadan, belirli zaman aralıklarıyla geçici olarak iş yükümlülüğünden kurtulmasını sağlayan izin dönemlerini ifade etmek üzere kullanılan bir kavramdır."

¹³ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 376.

¹⁴ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 357; Polat, **a.g.e.**, s. 65.

¹⁵ İftar Urhanoglu, **Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin**, Ankara: Yetkin Yayınevi, 2020, s. 215.

¹⁶ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 30, 31; Polat, **a.g.e.**, s. 4-6; Merve Altıntop, "Yıllık Ücretli İzin", (Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmış Tezi), Ankara, 2019, s. 5; Ercan Akyiğit, **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi 2. Cilt Madde 32-120**, Ankara: Seçkin Yayınevi, 3. b., 2008, s. 1790; Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, Ankara: Seçkin Yayınevi, 14. b., 2022, s. 426; Ercan Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2. b., 2021., s. 431; Polat, **a.g.e.**, s. 4.

¹⁷ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 237.

olduğundan bir başkasına devredilmesi, mirasçılara geçmesi veya haczedilmesi mümkün olmayacaktır¹⁸. Ayrıca bunun da ötesinde işçi, şahsına tanınan bu haktan iş ilişkisi devam ederken vazgeçemeyeceği gibi serbest zaman kullanmaksızın sadece ücretini de talep etmesi İK'nın 53/2 ve TBK'nın¹⁹ 425/2 maddeleri uyarınca hiçbir şekilde mümkün değildir²⁰.

Yıllık ücretli izin hakkının diğer unsuru ise ücrettir. İK'da ücret işçinin çalışmasının karşılığı olarak mutlaka para ile ödenmesi tutar olarak ifade edilmiştir. Yıllık ücretli izinde ise işçinin izin süresi boyunca iş görme edimine ara vermiş olması aranmaktadır. İşçinin izin süresinde tam olarak dinlendiğinden bahsedebilmek için bu süre boyunca işçinin yegâne geçim kaynağı olan ücretinin peşin ve önceden ödenmesi gerekmektedir²¹. Diğer bir ifadeyle işçinin yıllık izin süresinde geçim sıkıntısına düşmeyecek olması gerekir. Aksi takdirde işçi izin süresinde geçimini sağlamak için doğal olarak başka bir işte çalışmayı tercih edecektir²². Veyahut yıllık izin hakkını kullanmaktan vazgeçip aynı işinde çalışmaya devam edebilir. Her iki durum da anayasal hak olan dinlenme hakkının düzenlenme amacına aykırı olacaktır²³.

Kanun koyucu izin süresinde işçinin farklı bir işte çalışmasına dahi müsaade etmemiş; bu durumda işverence ödenen yıllık izin ücretinin geri alınabileceğini düzenlemiştir²⁴. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında işçinin yıllık izin hakkını kullanırken ücret karşılığı başka işte çalışmasının yasaklanmış olmasının kanun koyucunun dinlenme hakkına verdiği önemden kaynaklandığını ifade etmiştir. Ayrıca

¹⁸ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 30, 31.

¹⁹ RG, 4/2/2011, 27836.

²⁰ Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Ankara: Seçkin Yayınevi, 26. b., 2022, s. 163; Kadir Arıcı, **Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku**, Ankara: Gazi Kitabevi, 2022, s. 193; Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 431; İK'nın 53. maddesinde bu durum, "*İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.*" şeklinde düzenlenmiştir.

Yargıtay HGK, 01.03.2017 T., 2015-735 E. ve 2017-374 K. sayılı kararında özetle; yıllık izin hakkının anayasada düzenlenen dinlenme hakkının en önemli görünümü olduğunu, iş akdinin devamı sırasında ücret olarak talep edilemeyeceğini, işçinin bu haktan vazgeçemeyeceğini, dolayısıyla iş akdi devam ederken izin hakkının bulunup bulunmadığının tespitinin talep edilmesinde hukukî yararın varlığına hükmedilmiştir. (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 08.12.2021).

²¹ Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları, İstanbul: Beta Yayınları**, 5. b., 2008, s. 165; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınları, 9. b., 2019, s. 345; Polat, **a.g.e.**, s. 2; Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 31; Sümer, **a.g.e.**, s. 168; Arıcı, **a.g.e.**, s. 195.

²² Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 431.

²³ Altıntop, **a.g.e.**, s. 5; Polat, **a.g.e.**, s. 5, 6.

²⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1414, 1415.

çalışma yasağının ihlali sadakat yükümlülüğüne aykırılık oluşturduğundan işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı tanınması gerektiğine karar vermiştir²⁵.

Yıllık izin hakkı ile işçinin dinlenmesi amaçlandığından kural olarak izin süresinin bölünmeden kullandırılması gerekmektedir. Bu kuralın istisnasını İK'nın 56/3. maddesi ile tarafların aralarında anlaşması suretiyle bir kısmı on günden az olmamak şartıyla izin süresinin bölünerek kullandırılması oluşturmaktadır.²⁶ 14.04.2016 tarihinde 6704 sayılı Kanunu'nun 14. maddesi ile yapılan değişiklikten önce yıllık iznin en fazla üçe bölünebileceğini düzenlemekteydi. Ancak söz konusu değişiklikle birlikte izin süresinin bir kısmı on günden daha az olmamak şartıyla tarafların anlaşması ile artık üçten fazla kısma da bölünebilecektir²⁷. Dolayısıyla işveren tarafından işçiye birer gün izin dahi kullandırılabilir. Yıllık ücretli izin hakkı ile işçinin uzun bir süre dinlenmesi amaçlandığından mevcut düzenleme bu amaca hizmet etmemektedir²⁸.

1.4.Yıllık Ücretli İzin Hakkının Hukukî Dayanakları

Yıllık ücretli izin hakkı önemi itibariyle hem ulusal mevzuatta hem de uluslararası mevzuatta düzenlenmiştir. Ülkemiz mevzuatında anayasa başta olmak üzere çeşitli birçok kanunda düzenleme altına alınmıştır. Bu bölümde öncelikle uluslararası düzenlemelere akabinde ise ülkemiz mevzuatındaki düzenlemelere yer verilmiştir.

1.4.1. Uluslararası Mevzuattaki Düzenlemeler

Yıllık ücretli izin hakkı ülkemiz mevzuatında olduğu kadar uluslararası hukuk mevzuatında da kendine düzenlenme alanı bulmuştur. Bu hususta yıllık ücretli izin hakkı; uluslararası sözleşmelere, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sözleşme ve tavsiye kararlarına konu olmuştur. Bu düzenlemelerin en başında ise İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi yer almaktadır.

²⁵ **Yargıtay 9. HD., 24.01.2011 T., 2009-46353 E. ve 2011-91 K.** sayılı kararı (www. lexpera.com, Erişim Tarihi, 08.12.2021).

²⁶ Ekmeççi ve Yiğit, **a.g.e.**, s. 521.

²⁷ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta Yayınları, 35. b., 2022, s. 789, 790; Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 439, 440; Sümer, **a.g.e.**, s. 167.

²⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1407.

1.4.1.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu'nun 1948 tarihinde hazırlamış olduğu “*bütün insanlığın Magna Carta'sı*”²⁹ niteliğindeki bir bildiridir. Türkiye tarafından da bu beyanname bazı çekinceler konularak kabul edilmiştir.

Beyannamenin 24. maddesinde; “*Her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin makul surette sınırlandırılmasına ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır.*” düzenlemesi ile hem dinlenme hakkı hem de yıllık ücretli izin hakkı bir insan hakkı olarak tanımlanmıştır.

Beyanname tavsiye niteliğinde bir karar olup Birleşmiş Milletlere üye olan ülkeler açısından herhangi bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır³⁰. Ancak bildiri, temel insan haklarının düzenlenmesi dolayısıyla dünya genelinde ilgi görmüş ve üye devletler tarafından bazı çekinceler konulmuş olsa da yerel mevzuatlarında kabul edilmiştir³¹. Ayrıca temel insani hakların düzenlendiği bu bildiriye uyulmaması ülkelerin uluslararası saygınlığını da etkilemektedir³².

1.4.1.2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı ilk olarak 18.10.1961 tarihinde İtalya'nın Torino şehrinde imzalanmış ve 1965 yılında yeterli sayıda üye devletin onayı ile yürürlüğe girmiştir. Türkiye tarafından da 1989 tarihinde onaylanan Avrupa Sosyal Şartı, ilerleyen yıllarda yeni haklarında eklenmesiyle birlikte Strazburg'da 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ismiyle kabul edilmiştir³³. Türkiye ilave haklar içeren Gözden

²⁹ İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, (Çevrimiçi) https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0nsan_Haklar%C4%B1_Evrensel_Beyannamesi, (Erişim Tarihi: 22.12.2021).

³⁰ Taner Çöğenli, **Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin**, İstanbul: Üç Dal Neşriyat, 1983, s. 22; Rona Akbay, **Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi**, Ankara: TBB Yayınları, 2006, s. 6; Pınar Arıoğlu Kaya, “**4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yıllık Ücretli İzin Hakkı**”, (Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Yayınlanmış Tezi), Adana, 2016, s. 7; Yasin Uğurer, “**4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yıllık Ücretli İzin Hakkı**”, (Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Yayınlanmış Tezi), Kırıkkale, 2019, s. 11; Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 47; Duman, **a.g.e.**, s. 23; Polat, **a.g.e.**, s. 10.

³¹ Akbay, **a.g.e.**, s. 6.

³² Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 47; Duman, **a.g.e.**, s. 23.

³³ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 47; Duman, **a.g.e.**, s. 24.

Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını 06.10.2004 tarihinde bazı maddelerine çekince koyarak imzalamış; 5547 sayılı ve 27.09.2006 tarihli Kanun ile de yürürlüğe girmiştir³⁴.

Avrupa Sosyal Şartı'nda adil çalışma hakkında, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarından, adil ücret alma hakkından ve konumuz olan yıllık ücretli izin hakkında düzenlemelere yer verilmiştir³⁵.

Söz konusu adı geçen Sosyal Şartın “*Adil çalışma koşulları*” başlıklı m. 2/3'te “*en az dört haftalık ücretli yıllık izin sağlanması*” gerektiği ifade edilmiştir. Yine “*Çocukların ve gençlerin korunması hakkı*” başlıklı 7. maddenin 7. fıkrasında “*18 yaşın altındaki çalışanlara yılda en az dört haftalık ücretli izin hakkının tanınması*” gerektiği düzenlenmiştir. Türkiye ise diğer bazı maddelerle birlikte yıllık ücretli izin hakkının düzenlendiği bu iki maddeyi kabul etmemiştir³⁶.

1.4.1.3. Roma Antlaşması

Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nun kurulmasının akabinde imzalanan ve Avrupa Ekonomik Topluluğunun alt yapısını oluşturan Roma Antlaşması, diğer sektörlerde de Avrupalı devletleri bir araya getirmeyi amaçlamasının yanı sıra üye devlerin işçilerinin gerek hayat gerekse çalışma koşullarını iyileştirmeyi ve eşit kılmayı hedefleyen bir antlaşmadır³⁷.

Antlaşmanın 120. maddesi ile antlaşmaya üye olan devletlerdeki işçilerin ayırım yapılmaksızın eşit ücretli izin haklarına sahip olması gerektiğine yönelik düzenleme yapılmıştır. Türkiye ile Avrupa Ekonomik Topluluğu arasında imzalanan Ortaklık Anlaşmasına Katma Protokolü'nün 37. maddesinde Topluluk'ta çalışan Türk

³⁴ (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, (Çevrimiçi) <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/20061003-2.htm>, (Erişim Tarihi: 23.12.2021); Polat, **a.g.e.**, s. 10; Cüneyt Özen, “**Yıllık Ücretli İzin Hakkı**”, (Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2012, s. 23; Mehmet Okan Alp, “**Yıllık Ücretli İzin**”, (Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim Dalı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı), İstanbul, 2008, s. 9; Arıoğlu Kaya, **a.g.e.**, s. 7.

³⁵ Duman, **a.g.e.**, s. 24.

³⁶ Duman, **a.g.e.**, s. 25; Altıntop, **a.g.e.**, s. 15; Polat, **a.g.e.**, 10, 11; Arıoğlu Kaya, **a.g.e.**, s. 7, 8; Alp, **a.g.e.**, s. 9; Özen, **a.g.e.**, s. 23, 24.; Avrupa Sosyal Şartı'na ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz., Tulukçu, **a.g.e.**, s. 77- 86.

³⁷ Duman, **a.g.e.**, 26.

işçilerine yıllık ücretli izin konusunda uyruklarından ötürü herhangi bir ayırım yapılmayacağı düzenleme altına alınmıştır³⁸.

1.4.1.4. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları

Uluslararası Çalışma Örgütü, “*çalışma hayatında barışın refah açısından vazgeçilmez olduğu*” anlayışında olan, sosyal adaleti sağlamak ve insana yaraşır çalışma koşullarını ve yeni iş alanları oluşturmak için sözleşmeler hazırlayan ve tavsiye kararları veren uluslararası bir örgüttür³⁹.

Örgüt bünyesinde hazırlanan sözleşmeler üye devletler için kendi iç hukuklarında bağlayıcılık özelliği taşırken; tavsiye kararları ise üye devletlerin yasama ve yürütme organlarına fikir verme, yol gösterme amacı taşımaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün yıllık ücretli izin konusunda hazırlamış olduğu çok sayıda sözleşmesi ve tavsiye kararı bulunmaktadır⁴⁰. Bu sözleşmelerden ilki 04.06.1936 tarihinde imzalanan 52 sayılı sözleşmedir. 52 sayılı sözleşmede yıllık ücretli izin hakkına hak kazanılabilmesi için bir yıl devamlı olarak çalışmanın gerekli olduğunu, bu çalışmanın karşılığında işçinin en az altı iş günü yıllık izne hak kazanacağı düzenlenmiştir (m. 2/1). On altı yaşından küçük işçiler ve çıraklar bakımından bu sürenin on iki iş günü olarak uygulanması gerektiği de ifade edilmiştir (m. 2/2). Yine bu izin sürelerine denk gelen ulusal bayram ve genel tatil ile hastalık günlerinin yıllık izin süresinden sayılmayacağı da (m. 2/3) açıkça düzenlenmiştir. Bununla birlikte yıllık izin hakkından vazgeçilemeyeceği (m.4), izin süresinde ücretli bir işte çalışmanın yasak olduğu (m.5) ve yıllık ücretli izin hakkına ilişkin diğer hükümler düzenlenmiştir. Sözleşmenin, onaylayan ülkeler bakımından on yıl bağlayıcı olduğu da ayrıca ifade edilmiştir⁴¹. Ancak sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır. Hâlbuki sözleşmenin imzalandığı tarihte dinlenme hakkı Türkiye’de anayasal olarak

³⁸ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 47; Duman, **a.g.e.**, 26; Polat, **a.g.e.**, s. 11.

³⁹ ILO’nun Görevi ve Hedefleri, (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 29.12.2021); ILO Ne Yapar, (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372876/lang--tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 29.12.2021); Polat, **a.g.e.**, s. 11.

⁴⁰ Bu sözleşmelerle ilgili olarak ayrıntılı bilgi için bkz., Çöğenli, **a.g.e.**, s. 25 – 56; Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 47-55.

⁴¹ Sözleşme içeriği için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C052, (Erişim Tarihi: 11.09.2023).

düzenlenmiş dahi değildir. Kanaatimizce söz konusu sözleşmenin kabul edilmesi gerekirdi.

Bir diğer sözleşme olan 101 sayılı sözleşmede ise tarım çalışanlarına yönelik yıllık ücretli izin hakları düzenlenmiştir. Diğer bir sözleşme ise 24.06.1970 tarihinde kabul edilen 132 sayılı sözleşmedir. 132 sayılı sözleşme ile bir önceki sözleşme olan 52 sayılı sözleşme değiştirilmiştir. Söz konusu sözleşme ile yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için bekleme süresinin en fazla altı ay olabileceği, çalışanın haklı bir nedenle çalışmadığı hastalık, analık, yaralanma gibi durumlarda bu sürelerin hizmet süresinden sayılacağı ifade edilmiştir (m. 5). İzin süresinin bir takvim yılı içerisinde üç iş haftasından az olamayacağı (m. 3/3), izin süresine rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günleri ile kaza veya hastalık nedeniyle çalışılmayan günlerin yıllık izin süresinden sayılmayacağı (m. 6/1-2), yıllık izin süresine ilişkin ücretin aksine bir anlaşma olmadıkça izne çıkmadan önce ödenmesi gerektiği (m. 7/ 1-2), yıllık izin süresinin en fazla iki kısma bölünerek kullandırılabilmesi, bu kısımlardan birinin en az iki iş haftası olması gerektiği (m.8/1-2) açıkça düzenlenmiştir. İzin süresinin iki iş haftası olduğu kısmın bir yıldan sonraya ertelenemeyeceği, kalan kısmın ise izne hak kazanıldığı yıl sonundan itibaren 18 ay içerisinde kullandırılması gerektiği, ancak çalışanın muvafakati ile yıllık izin hakkının kullanım süresinin değiştirilebileceği (m. 9/1-2-3) ifade edilmiştir. Bu maddelerle birlikte bir önceki sözleşme olan 52 numaralı sözleşmede olduğu gibi yıllık izin hakkından vazgeçilemeyeceği (m. 12), bekleme süresinin tamamlayan işçinin iş akdinin sona ermesi hâlinde çalışma süresi ile orantılı olmak üzere ücretli bir izne veya izin karşılığında bir ücrete hak kazanacağı (m. 11) düzenlenmiştir. 132 sayılı sözleşme 52 sayılı sözleşmede bulunmayan yeni hükümler getirdiği gibi mevcut düzenlemelerde de değişiklikler yapmıştır⁴². Bu sözleşme de Türkiye tarafından kabul edilmemiştir. Türkiye’de ise sözleşmenin imzalandığı sırada dinlenme hakkı 1960 Anayasası’nda kendine düzenleme imkânı bulmuştur. Yıllık ücretli izin hakkına ilişkin hükümler ise detaylı olarak 1475 sayılı İş Kanunu’nda 12.11.1970 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. Kanaatimizce sözleşmeden sonra yürürlüğe giren 1475 sayılı Kanun’da daha lehe hükümler içeren 132 sayılı sözleşmenin hükümlerinin esas alınması gerekirdi.

⁴² Sözleşme içeriği için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377287/lang--tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 13.09.2023).

Uluslararası İş Örgütü tarafından gemiadamlarına ilişkin olarak ise ilk olarak 24.10.1936 tarihinde 54 sayılı sözleşme kabul edilmiş; akabinde bu sözleşme sırasıyla 06.06.1946 tarihinde 72 sayılı sözleşme, 08.06.1949 tarihli 91 sayılı sözleşme son olarak da 12.10.1976 tarihli 146 sayılı sözleşme ile değişikliğe uğramıştır⁴³. İlgili sözleşme uyarınca her gemiadamının asgari bir süre yıllık ücretli izin hakkına sahip olduğu (m.3/1), izin süresinin her hâlükârda otuz takvim gününden az olmayacağı (m.3/3) düzenlenmiştir. Bununla birlikte geminin bayrak ülkesindeki resmi ve adetten doğan bayram günleri (m.6/1-a), hastalık, yaralanma ve analık nedeniyle iş göremezlik süreleri (m.6/1-b), geçici kıyı izinleri (m.6/1-c), yetkili makam ya da uygun mekanizma yoluyla belirlenecek her türlü telafî izin (m.6/1-d) günleri yıllık izin günlerinden sayılmayacağı ifade edilmiştir. Özetle içeriğinden bahsedilen ifade edilen 146 sayılı Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme⁴⁴ Türkiye tarafından imzalanmıştır. Dolayısıyla diğer sözleşmelerin ülkemiz açısından hiçbir bağlayıcılığı bulunmamaktadır⁴⁵.

1.4.2. Ülkemiz Mevzuatındaki Düzenlemeler

1.4.2.1. Anayasa'ya Göre Yıllık Ücretli İzin

Yıllık izin hakkı ilk olarak 1961 Anayasası'nda temel haklar ve ödevler başlığı altında düzenleme altında alınmıştır⁴⁶. 1961 Anayasası'nın 44. maddesinde, “*Her çalışan dinlenme hakkına sahiptir.*” şeklinde düzenlenmiştir. Daha önceki 1921 ve 1924 Anayasalarında ise dinlenme hakkına yer verilmemiştir⁴⁷.

⁴³ Sırasıyla sözleşme içerikleri için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:12168090589482::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y;https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:12168090589482::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y;https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:12168090589482::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y;https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312291:NO (Erişim Tarihi: 13.09.2023).

⁴⁴ 4940 sayılı ve 15.07.2003 tarihli Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin 146 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun, (Çevrimiçi) <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/07/20030722.htm#13>, (Erişim Tarihi: 29.12.2021).

⁴⁵ Akyiğit, *Yıllık İzin*, s. 47; Duman, *a.g.e.*, s. 28; Polat, *a.g.e.*, s. 12; Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri için ayrıntılı olarak bkz. (Çevrimiçi) <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang-tr/index.htm>, (Erişim Tarihi: 29.12.2021); ILO'nun tavsiye kararlarına yönelik ayrıntılı bilgi için bkz. Çöğenli, *a.g.e.*, s. 36 – 40.

⁴⁶ 1961 Anayasası, <https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/onceki-anayasalar/1961>, (Erişim Tarihi: 11.12.2021).

⁴⁷ Altıntop, *a.g.e.*, s. 7; Polat, *a.g.e.*, s. 12; Hanife Serap Gezer Kaysi, “**4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Yıllık Ücretli İzinler, Uygulamaları ve Hukukî Sonuçları**”, (İstanbul Üniversitesi

1982 Anayasası'nda ise dinlenme hakkı “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” adlı üçüncü bölümde yer alan “Çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlığı altında 50. maddesinin 3. fıkrasında 1961 Anayasası ile benzer bir şekilde “Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.” şeklinde düzenlenmiştir.

1.4.2.2. 1475 ve 4857 Sayılı İş Kanunlarında Yıllık Ücretli İzin

1960 ve 1982 Anayasalarında yıllık ücretli izin hakkına ilişkin olarak kanun koyucuya detaylı düzenleme yapma imkânı tanınmıştır. Bu hükme dayanarak kanun koyucu 1475 sayılı İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin hakkına ilişkin olarak detaylı düzenlemeler yapmıştır⁴⁸. Kanunun *Yürürlük* başlıklı 111. maddesinde ise yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerin 12.11.1970 tarihinden itibaren geçerli olacağı ifade edilmiştir. 1475 sayılı Kanunda yıllık izin hakkına ilişkin olarak özetle; yıllık ücretli izin hakkının vazgeçilmezliği ilkesi, işveren tarafından bölünemeyeceği ilkesi ve çalışılmış gibi sayılan hâller düzenleme altına alınmıştır.

1475 sayılı Kanunu'nun 49. maddesinde “Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerden işyerine girdiği günden başlayarak, deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olanlara, ilerdeki maddelerde gösterilen esaslara göre hesaplanmak üzere aşağıdaki süreler kadar yıllık ücretli izin verilir.” şeklinde düzenlenmiştir.

Yine ilgili maddenin ikinci fıkrasında “Hizmet süresi: a) Bir yıldan beş yıla kadar olanlara yılda 12 gün, b) Beş yıldan fazla ve onbeş yıldan az olanlara yılda 18 gün, c) Onbeş yıl ve daha fazla olanlara yılda 24 gün, ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin 18 günden az olamaz.” yıllık izin süreleri düzenleme altına alınmıştır.

Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İnsan Hakları Yönetim Bilim Dalı, Yayınlanmış Tezi), İstanbul, 2017, s. 9.

⁴⁸ RG, 01.09.1971, 13943.

4857 sayılı İş Kanunu'nda ise yıllık izin sürelerine ikişer gün daha eklenmiş; ayrıca elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin yirmi günden az olmayacağı düzenlenmiştir⁴⁹.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 52. maddesinde izin sürelerinin tarafların rızası ile bir bölümü on iki günden az olmayacak şekilde iki kısım şekilde kullandırılabilceğı, işveren tarafından en fazla yedi güne kadar yol izni verilebileceğı düzenleme altına alınmıştır. İK'da ise bu hususta değışikliğe gidilmiş; yıllık izin süreleri tarafların anlaşması ile bir kısmı on günden az olmamak üzere birden fazla kısım hâlinde kullanabileceğı gibi yine işveren tarafından işçiye en fazla dört güne kadar ücretsiz yol izni verileceğı ve bu durumu işçinin belgelendirmesi düzenleme altına alınmıştır.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 51/1-a maddesinde çalışılmış gibi sayılan hâller başlığı altında işçinin kaza veya hastalığı sebebiyle işe gidemediğı günler düzenlenmiştir. İK'da da benzer düzenlemeye yer verilmiş; ancak işçinin kaza veya hastalığı sebebiyle işe gidemediğı günlerin süresinde sınırlama getirilmiştir. Bu süre sınırı ise Kanun'un 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreler olarak belirtilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu resmî gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiş ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hariç olmak üzere mülga etmiştir. İK'da yıllık ücretli izin 53. madde ile 62. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Yıllık ücretli izin hakkı ve izin sürelerinin düzenlendiğı 53. maddenin gerekçesinde yıllık izinden vazgeçilemeyeceğı, niteliğı gereğı bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanların yıllık ücretli izin hakkından yararlanamayacakları düzenlemesinde değışiklik yapılmadığı ve *“Avrupa Birliğı normlarına Türk mevzuatını yaklaştırmak için yıllık izin sürelerine ikişer gün eklenmiş, ayrıca 50 ve daha yukarı yaşılarıdaki işçilere verilecek yıllık ücretli izninin de 20 günden az olamayacağı”* ifade edilmiştir⁵⁰.

⁴⁹ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://archive.ismmmo.org.tr/docs/yayinlar/kitapl ar/4857/4857.pdf., (Erişim Tarihi: 16.09.2023).

⁵⁰ İş Kanunu Gerekçesi, (Çevrimiçi) <https://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0534.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.12.2021).

Yıllık ücretli izin hakkının vazgeçilemeyeceğine, sözleşmenin sona ermesi hâlinde izin ücreti, izinde çalışma yasağına ilişkin hükümler İK’da benzer şekilde düzenlenmiştir. İK’da düzenlenen yıllık ücretli izin hakkına dair diğer maddelerde özetle; yıllık izin ücretli izin hakkından, izin sürelerinden, yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma döneminden, yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan hâllerden söz edilmiş ve yıllık iznin uygulanması ve izinde çalışma yasağı gibi durumlar düzenleme altına alınmıştır. Bu düzenlemelere detaylı olarak tezimizde yer verilmiş olduğundan burada sadece başlıklarına değinmeyi yeterli görüyoruz.

1.4.2.3. Türk Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin

Türk Borçlar Kanunu 11.01.2011 tarihinde 6098 Kanun numarası ile kabul edilmiş ve resmî gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak TBK’nın 648. maddesi uyarınca yürürlük tarihi 01.07.2012 tarihi olarak belirlenmiş ve Kanun bu tarihten itibaren ortaya çıkan uyuşmazlıklara uygulanmaya başlanmıştır.

Türk Borçlar Kanunu’nun altıncı bölümünde “*Hizmet Sözleşmeleri*” düzenlemiş; “*Tatil ve izinler*” başlığının altında 422. maddeden itibaren yıllık izin hükümlerine yer verilmiştir. 818 sayılı mülga Borçlar Kanunu’nda yıllık izne ilişkin olarak hiçbir hüküm yer almazken; 6098 sayılı TBK’da 422. maddeden 426. maddeye kadar dört madde hâlinde hizmet sözleşmelerinde yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmiştir⁵¹. Bu hükümlere detaylı olarak tezimizin ilgili başlıklarında yer verildiğinden buradaki açıklamayı yeterli görüyoruz.

1.4.2.4. Basın İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin

Yıllık izin hakkı anayasal bir düzenlemeye konu olmadan dahi önce ilk defa 5953 sayılı ve 13.06.1952 tarihli öğretilde BİK ismiyle bilinen “*Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun*” ile bu kanuna bağlı olarak çalışanlara tanınmıştır⁵². BİK’in 21. maddesinde yıllık ücretli izin hakkı iki farklı biçimde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, “*Günlük bir mevkutede çalışan bir gazeteciye, en az bir yıl çalışmış olmak şartıyla, yılda dört*

⁵¹ Barış Duman, **4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı**, Ankara: Adalet Yayınevi, 2. b., 2021, s. 31; Polat, **a.g.e.**, s. 13.

⁵² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1383.

hafta tam ücretli izin verilir. Gazetecilik mesleğindeki hizmeti on yıldan yukarı olan bir gazeteciye, altı hafta ücretli izin verilir. Gazetecinin kıdemi aynı gazetede ki hizmetine göre değil, meslekteki hizmet süresine göre hesaplanır. Günlük olmayan mevkutelerde çalışan gazetecilere her altı aylık çalışma devresi için iki hafta ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izinlerin hesabında bu Kanunun 1 inci maddesindeki "Gazeteci" tabirine girenlerin kıdemleri, iş akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden inikat etmiş olmasına bakılmaksızın, gazetecilik mesleğinde geçirdikleri hizmet süresi nazara alınmak suretiyle tesbit edilir... " Düzenleme uyarınca günlük bir mevkutede (sürelili yayınlarda) çalışan bir gazeteci ile günlük olmayan bir mevkutede iş görme edimini yerine getiren gazetecinin yıllık ücretli izin sürelerinin farklı olduğu ifade edilmiştir⁵³. Burada gazetecilerin çalışma süresi hesaplanırken gazetecilik mesleğinde geçirilen toplam süre dikkate alınacaktır⁵⁴. Kanun koyucunun BİK'te diğer iş kanunlarına göre izin sürelerinde niçin bu kadar cömert, eli açık davrandığı ise öğretide eleştirilmektedir⁵⁵.

1.4.2.5. Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin

Deniz İş Kanunu'nda yıllık izin hakkı ilk olarak 6379 sayılı ve 1954 sayılı Kanun ile tanınmıştır⁵⁶. Daha sonra ise, bu Kanun 1967 tarihli 854 sayılı DİK ile yürürlükten kaldırılmıştır. DİK'te İK'da olduğu gibi yıllık izin hakkına ilişkin detaylı hükümler bulunmamaktadır. DİK'e tabi bir çalışanın bir takvim yılı içerisinde iş ilişkisine dayanarak en az altı ay çalışması ile yıllık ücretli izin hakkını kazanacağı düzenlenmiştir⁵⁷. Diğer yıllık ücretli izin hakkına ilişkin hükümler tezimizde ayrıntılı olarak açıklandığından buradaki açıklamalarımızı yeterli görüyoruz.

⁵³ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 573, 574; Altıntop, **a.g.e.**, s. 10; Gezer Kaysi, **a.g.e.**, s. 7, 8; Özen, **a.g.e.**, s. 65; Nuray Gökçek Karaca ve Barış Günaydın, **Gazetecilerin Ücretli Tatil ve Yıllık Ücretli İzin Hakkı**, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 15, (Temmuz 2007), s. 910, 911; Duman, **a.g.e.**, s. 32.

⁵⁴ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 415.

⁵⁵ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 565.

⁵⁶ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 432; Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 523; Ercan Akyiğit, **Deniz İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin**, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 24, S. 1-2, (Şubat -Mayıs 2012), s. 6.

⁵⁷ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 441; Mehmet Halis Karaman, **Deniz İş Hukuku Kapsamında Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı**, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 40, Y. 2018, s. 116.

1.4.2.6. Devlet Memurları Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin

Devlet Memurları Kanunu ile memurlara da yıllık ücretli izin hakkı tanınmıştır⁵⁸. 31.07.1970 tarihinde yapılan değişiklik ile, Kanunun 102. maddesinde *“hizmet süresi 1 yıldan on yıla kadar (On yıl dahil) olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gündür. Zorunlu hâllerde bu sürelerle gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebileceği”* düzenlenmiştir. Devamı maddesinde ise, yıllık izinlerin kullanımına dair açıklamalar yapılmış; öğretmenlere belirtilen izinler haricinde yıllık ücretli izin verilmeyeceği ifade edilmiştir.

1.4.2.7. Meslek Eğitim Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin

Yıllık ücretli izin hakkının düzenlendiği bir başka kanun ise Meslek Eğitim Kanunudur. Bu Kanun’una göre, kanunda tanımlanan aday çırak, çırak ve mesleki eğitim gören öğrencilere her yıl tatil aylarında ücretli izin verileceği düzenleme altına alınmıştır⁵⁹.

1.4.2.8. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği İK’nın 60. maddesine dayanılarak hazırlanmış ve işçilere verilecek olan yıllık iznin usul ve esaslarını tespit etmek maksadıyla çıkartılmıştır⁶⁰. Yönetmelikte; yıllık ücretli iznin uygulamasına, izin dönemlerine, toplu izin kavramına, izin kurullarına ve toplantı usullerine, son olarak işverenin yıllık ücretli izine ilişkin yükümlülüklerine dair düzenlemelere yer verilmiştir⁶¹.

1.5. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşulları

1.5.1. 4857 sayılı Kanunu’na Göre Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşulları

Yıllık ücretli izne hak kazanma koşulları İK’nın 53. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, işyerinde fiilen işe başladığı günden itibaren deneme süresi de dahil olmak üzere en az bir yıl çalışan bir işçinin yıllık ücretli izne

⁵⁸ Altıntop, **a.g.e.**, s. 13.

⁵⁹ Duman, **a.g.e.**, s. 36, 37.

⁶⁰ RG, 03.03.2004, 25391.

⁶¹ Polat, **a.g.e.**, s. 13; Duman, **a.g.e.**, s. 37, 38.

hak kazanacağı ifade edilmiştir. Anılan düzenlemede her ne kadar yıllık ücretli izne hak kazanma koşullarında İK'ya tabi olarak çalışmak ifadesi açıkça düzenlenmemişse de bu durum Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde açıkça düzenlenmiştir⁶².

Buna göre bir işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için şu üç şartın mevcut olması gerekir:

- 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında bir işte çalışıyor olması
- İşçinin işyerinde en az bir yıl çalışmış olması
- Yapılan işin yıllık ücretli izne hak kazanmaya uygun olması

1.5.1.1. İş Kanunu Kapsamında Bir İşte Çalışılıyor Olması

İşçinin yıllık izne hak kazanabilmesi için İK'da açıkça yapılan işin, işyerinin ve işçinin İK'nın uygulama kapsamında olmasına ilişkin herhangi bir ifadeye yer verilmemiştir⁶³. Ancak Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 2. maddesi bu hususu açıkça düzenleme altına almıştır. Dolayısıyla işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için anılan İK kapsamında çalışıyor olması gerekmektedir. İK kapsamına girmeyen işlerde çalışan işçilerin ise yıllık ücretli izne hak kazanıp kazanmadıkları kendi tabi oldukları Kanunlara göre tespit edilmelidir⁶⁴.

Bu durumda öncelikle İK'nın kapsamının belirlenmesi gerekir. İK'nın 1/2. maddesinde *“Bu Kanun, 4'üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı”* ifade edilmiştir⁶⁵.

⁶² Tulukçu, **a.g.e.**, s. 252, 253; Polat, **a.g.e.**, s. 13, 14; Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin *“Kapsam”* başlıklı 2. maddesinde, *“4857 sayılı İş Kanunu'na dayanılarak işverenler tarafından işçilere kullanılacak yıllık ücretli izinler, aynı Kanunun 1 inci maddesi kapsamına giren işyerlerinde bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara göre yürütülür.”* şeklinde ifade edilmiştir.

⁶³ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 253; Hâlbuki 1475 sayılı İş Kanunu'nda işçinin yıllık izne hak kazanabilmesi için açıkça anılan Kanun'un uygulama kapsamına girmesi aranmaktaydı.

⁶⁴ Polat, **a.g.e.**, s. 14.

⁶⁵ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 253, 254; Polat, **a.g.e.**, s. 14; İş Kanunu'nun uygulanmayacağı iş ve iş ilişkilerine ise Kanun'un 4. maddesinde yer verilmiştir. Bu maddeye göre,

“a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,

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

c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,

d) Bir ailenin üyeleri ve 3'üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,

1.5.1.2. Yapılan İşin Yıllık Ücretli İzne Hak Kazandıracak Nitelikte Olması

4857 sayılı İş Kanunu'na göre yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için yapılan işin sürekli iş niteliğinde olması gerekir⁶⁶. İK'nın 10. maddesi uyarınca nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere ise sürekli iş denir. Bu ayrımda dikkat edilecek husus işin objektif olarak ne kadar sürede tamamlanacağıdır. Diğer bir deyişle, sürekli iş veya süreksiz iş ayrımında tarafların sözleşmede kararlaştırdığı iş süresi değil, işin niteliği itibarıyla kaç günde tamamlanacağı önem arz etmektedir⁶⁷.

İşin süreksiz iş niteliğinde olması hâlinde İK'nın 10/ 2. maddesine göre yıllık ücretli izin hakkını düzenleyen 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 madde hükümlerinin uygulanmayacağını, Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanacağını ifade edilmiştir⁶⁸.

İşçinin yıllık izne hak kazanabilmesi için yaptığı işin niteliğinin kampanya ve mevsimlik iş olmaması gerekir⁶⁹. İK'nın 53/ 3. maddesinde “*Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.*” şeklinde açık bir düzenlenme

e) Ev hizmetlerinde,

f) Çıraklar hakkında,

g) Sporcular hakkında,

h) Rehabilitasyon edilenler hakkında,

ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2'nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.”

Yine aynı kanun maddesinin 2. fıkrasında da bu istisnaların istisnasına yer verilmiştir. Dolayısıyla bu fıkra da sayılan işlerde İş Kanunu uygulama alanı bulacaktır. Diğer şartların sağlanması hâlinde de İş Kanunu kapsamında yıllık ücretli izne hak kazanılabilecektir. Bu işler:

“a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,

b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,

c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,

d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,

e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,

f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işleri”

⁶⁶ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 254; Polat, **a.g.e.**, s. 16.

⁶⁷ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 254; Polat, **a.g.e.**, s. 16; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, s. 177; İhtar Urhanoglu, “Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanmanın Bir Koşulu Olarak Yapılan İşin ve İşyerinin Niteliğinin Yıllık Ücretli İzne Elverişli Olması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XI, S. 2, 2021, s. 654, 655.

⁶⁸ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 254; Polat, **a.g.e.**, s. 16.

⁶⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, s. 783.

getirilmiştir. Bu düzenlemenin getiriliş amacı niteliklerinden ötürü yılın belirli dönem ve mevsimlerinde çalışmakta olan işçilerin tamamında çalışan işçiler kadar dinlenme ihtiyaçlarının olmadığı düşüncesidir⁷⁰.

Mevsimlik ve kampanya işlerinin tanımını yapmak gerekirse, senenin belirli bir evresinde veya mevsiminde yoğun bir şekilde çalışıldığı, yılın kalan evresinde ise çalışmanın ya daha az olduğu ya da hiç olmadığı işlerdir⁷¹. Mevsimlik işlerde senenin sadece belli dönemlerinde veya mevsimlerinde yoğun çalışılması rağmen kampanya işlerde senenin sadece birkaç ayında çalışma olmaktadır⁷². Örneğin bir mahsulün hızla toplanması, istiflenmesi veya işlenmesi kampanya işi olarak kabul edilmektedir⁷³. Mevsimlik işler ise uygulamada daha çok turizm, tarım ve ormancılık, gıda, inşaat, deri ve balıkçılık iş kollarında görülmektedir⁷⁴. Yargıtay'da vermiş olduğu kararlarda mevsimlik ve kampanya işlerde çalışan işçilerin diğer işçilere nazaran dinlenme ihtiyaçlarının olmadığı gerekçesi ile yıllık ücretli izin hakkı olmadığına hükmetmiştir. Ancak bu durumu doğrudan kabul etmenin uygulamada hakkaniyetsiz sonuçlara yol açtığı bilinmektedir. Şöyle ki, işverenler yapılan işin niteliği kampanya veya mevsimlik iş olmamasına rağmen kötüniyetli davranabileceklerdir. Dolayısıyla yapılan işin niteliği belirlenirken somut olayın, işin ve iş yerinin özelliklerine göre değerlendirilmesi gerekmektedir. Yargıtay'a göre de sırf bir yıldan az bir çalışma olduğu gerekçesi ile yapılan işi mevsimlik iş kabul etmenin doğru olmayacağı, gerçekten yapılan işin mevsimlik iş olması gerektiğini ifade etmiştir⁷⁵. Yine Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri konuya ilişkin olarak vermiş olduğu kararlarında, her yıl 11 ay civarında çalışan bir işçinin mevsimlik işçi olarak kabul edilemeyeceğini ve

⁷⁰ Didem Yardımcıoğlu, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi**, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 297; Polat, **a.g.e.**, s. 17.

⁷¹ Sevil Büyüktarakçı, **“İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri”**, (Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), 2009, s. IV; Urhanoğlu, **a.g.m.**, s. 664; Zeki Okur, Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı İncelemesi), İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. LXXII, S. 2, 2014, s. 310.

⁷² Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, **a.g.e.**, s. 351.

⁷³ Polat, **a.g.e.**, s. 17.

⁷⁴ Bektaş Kar, “Mevsimlik İş”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 4, Aralık 2006, s. 70.

⁷⁵ **Yargıtay 9. HD., 24.2.2015 T., E. 2013/12664 ve K. 2015/7882** sayılı kararı (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 12.01.2023).

kanunda aranan şartları sağlaması ile birlikte yıllık ücretli izne hak kazanacağına hükmetmiştir⁷⁶.

Gerçekten de bir takvim yılının 11 ayı (330 günü) yani tamamına yakın çalışan bir işçinin kısa bir dinlenme sonrasında tekrar çalışmaya başlaması durumunda artık şartlarını sağladığı takdirde yıllık ücretli izne hak kazandığı kabul edilmelidir. Aksi ihtimalin kabulü anayasal temeli olan dinlenme hakkının özüne aykırılık teşkil eder. Mevsimlik ve kampanyalı işlerde yıllık ücretli izne hak kazanılamayacağına ilişkin düzenleme bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile yıllık izne hak kazanılabileceği yönünde değiştirilebilir⁷⁷.

1.5.1.3. İşçinin Bir Yıllık (Asgari) Bekleme Süresini Tamamlamış Olması

Yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için kanunen aranan diğer bir şart ise işçinin en az bir yıl çalışmasıdır. İK'nın 53. maddesinde bu durum *“İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.”* şeklinde ifade edilmiştir. Bu çalışmaya öğretide *“bekleme süresi”* adı verilmiştir⁷⁸. Bekleme süresini tamamlamayan işçilerin çalıştıkları süre ile orantılı olarak yıllık ücretli izne hak kazanmaları mümkün değildir⁷⁹. Almanya ve İsviçre hukukunda ise işçinin çalıştığı süre ile orantılı olarak yıllık izne hak kazanması kanunen düzenlenmiştir⁸⁰.

İşçinin bir yıllık bekleme süresi hesaplanırken fiilen işyerinde işe başladığı veya fiilen çalışmaya başlamasa da işverenin emrinde hazır olarak beklediği tarihin

⁷⁶ Yardımcıoğlu, **a.g.e.**, s. 303, 304; **Samsun BAM., 7. HD., 13.11.2020 T., 2020/1400 E. ve 2020/1988 K.**; sayılı kararında özetle; kanun koyucunun mevsimlik işlerde çalışan işçilerin diğer işçiler kadar dinleme ihtiyaçlarının olmadığı gerekçesiyle yıllık izin hakkı tanımadığını, ancak somut olayda yılın on bir ayı çalışan sonrasında kısa bir aradan sonra tekrar çalışmaya başlayan bir işçinin çalışmasının mevsimlik iş olarak değil fasilalı çalışma olarak kabul edilmesi gerektiğini, bir yılı doldurması şartı ile anayasal bir hak olan yıllık izin hakkının tanınması gerektiğine hükmetmiştir. Benzer karar için: **Yargıtay HGK., 07.03.2012 T., 2011/755 E. ve 2012/117 K. sayılı kararı; Yargıtay HGK., 16.05.2019 T., 2015/3938 E. ve 2019/565** (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 12.01.2023).

⁷⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, s. 783; Polat, **a.g.e.**, s. 19; Okur, **a.g.m.**, s. 313.

⁷⁸ Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul: On İki Levha Yayınları, 4. b., 2022, s. 506; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 256; Duman, **a.g.e.**, s. 83; Polat, **a.g.e.**, s. 20; Çöğenli, **a.g.e.**, s. 43; Alp, **a.g.e.**, s. 38; Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 166; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, **a.g.e.**, s. 345.

⁷⁹ Ekmekçi ve Yiğit, **a.g.e.**, s. 507; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, s. 780, 781; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 256; Polat, **a.g.e.**, s. 20.

⁸⁰ Polat, **a.g.e.**, s. 20; Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 184; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, **a.g.e.**, s. 345.

esas alınması gerekir⁸¹. Kanun koyucu işçiyi korumak adına uygulamada sıkça iş sözleşmesinin ya hiç yapılamaması ya da fiilen işe başlanılan tarihten sonra yapılması gibi durumları önlemek adına böyle bir düzenleme öngörmüştür⁸². Bize göre de bu düzenleme yerinde bir düzenlemedir.

İşveren ve işçi fiilen çalışmaya başlanılacak tarihi belirlemesine rağmen, herhangi bir nedenle işe başlanılmamışsa bu nedenin kaynağının işverenden mi yoksa işçiden mi kaynaklandığının tespiti önem arz etmektedir. Şayet işçi işe başlamaya hazır olduğu hâlde işveren tarafından işe başlatılmazsa hazır olduğu tarihin yıllık ücretli izin bekleme süresinin hesabında dikkate alınması gerekir. Ancak işçi kendi kusuru doğrultusunda kararlaştırılan tarihte işe başlanamışsa artık bu durumda işçinin fiilen işe başladığı tarih bekleme süresinin hesabında esas alınmalıdır⁸³.

1.5.1.3.1. Bir Yıllık Bekleme Süresinden Sayılacak Hâller

İşçinin kural olarak yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için bir yıllık bekleme süresi boyunca fiilen ve sürekli olarak çalışması gerekmektedir⁸⁴. İşçinin bu çalışmasının iş organizasyonu kapsamında kendi işverenine veya ödünç iş ilişkisi doğrultusunda üçüncü kişilere yapılmasının bir önemi bulunmamaktadır. Bu kapsamda yapılan çalışmaların bir yıllık bekleme süresinden sayılacağı açıktır⁸⁵. Bununla birlikte işçinin fiilen çalışmasa da çalışmış gibi kabul edileceği hâller kanun koyucu tarafından düzenlenmiştir. Tezimizde işçinin öncelikle fiilen çalıştığı ve bir yıllık bekleme süresinin hesabında dikkate alınacak farklı hâller düzenlenmiştir.

1.5.1.3.1.1. Aynı İşverene Ait Birden Fazla İşyerinde Çalışılması Hâli

İşçinin bir yıllık bekleme süresinin tamamını işverenin sürekli olarak aynı işyerinde çalışması gerekmemektedir⁸⁶. İşçi kanunen öngörülen bir yıllık çalışma süresini aynı işverenin farklı işyerlerinde çalışarak da geçirebilir. Bu süreler asgari bekleme süresinin hesaplanmasında birleştirilir⁸⁷. Kanun'un açık ifadesi gereğince,

⁸¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1384; Duman, **a.g.e.**, s. 82.

⁸² Tulukçu, **a.g.e.**, s. 257; Polat, **a.g.e.**, s. 20.

⁸³ Çöğenli, **a.g.e.**, s. 96; Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 185; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 257, 258.

⁸⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1385; Polat, **a.g.e.**, s. 21.

⁸⁵ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 186; Duman, **a.g.e.**, s. 88; Polat, **a.g.e.**, s. 22; Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, s. 1797; Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 186.

⁸⁶ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 258; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, s. 781.

⁸⁷ Çöğenli, **a.g.e.**, s. 97.

işçinin aynı işverenin işyerlerinde İK kapsamına girmeden çalıştığı sürelerde yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınır⁸⁸. Ancak ayrı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilerin çalışma sürelerinin bekleme süresinin hesabında birleştirilmesi mümkün değildir⁸⁹. Bu durumun bir istinasını kanun koyucu tarafından İK'nın 54. maddesinin son fıkrasında, “*Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.*” şeklinde ifade edilmiştir.

İşçinin fasılalı çalışmalarında⁹⁰ aradan geçen sürenin uzun olmasının sürelerinin birleştirilmesinde önem arz edip etmediği öğretide tartışmalıdır⁹¹. Öğretideki görüşlerden ilkinde göre, işçinin fasılalı çalışmalarında önceki dönem işten çıkış tarihi ile yeni dönem işe giriş tarihi arasında beş yıl var ise önceki çalışmış olduğu dönem artık zamanaşımına uğradığından sürelerin birleştirilmesinde esas alınamayacaktır⁹². Bir diğer görüşe göre ise işçinin ayrıldığı işyerinden on yıl sonra tekrar aynı yerde işe başlaması hâlinde bekleme süreleri yönünden sürelerin birleştirilmesi artık anayasal bir hak olan dinlenme hakkının özüne aykırılık teşkil edeceği yönündedir⁹³. Kanunun lafzından hareket eden üçüncü bir görüş, fasılalı çalışma hâlinde işçinin ara verdiği sürenin uzunluğunun bir önemi olmayıp sürelerin birleştirilmesi gerektiği, önceki çalışma döneminin zamanaşımına uğramayacağı, zamanaşımı süresinin yeni çalışma döneminin sonlandığı tarihten başlaması gerektiği kabul edilmektedir⁹⁴. Diğer bir deyişle işçi işyerinden ayrıldıktan sonra uzunluğu fark etmeksizin tekrar aynı işyerinde işe başlaması durumunda çalışma sürelerinin birleştirilmesi gerekir⁹⁵.

⁸⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1389.

⁸⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1391.

⁹⁰ Fasılalı çalışma: işçinin aynı işverenle iş akdine dayanarak aralıklı olarak yaptığı çalışmadır.

⁹¹ Polat, **a.g.e.**, s. 22.

⁹² Bektaş Kar, “Fasılalı Çalışmalarda İş Sözleşmesinin Tasfiyesi”, **İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Kararları Değerlendirme Toplantısı**, Bolu: İntes Yayınları, 06.04.2019, s. 35.

⁹³ Ergun İnce, “Yıllık Ücretli İzin Hesabı Konusundaki Yargıtay Kararına Yönelik Değerlendirme”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 7, (2007), s. 60; Polat, **a.g.e.**, s. 23.

⁹⁴ Polat, **a.g.e.**, s. 88; Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 221; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 265; Duman, **a.g.e.**, s. 330.

⁹⁵ Mehmet Onat Öztürk, “Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 35, 2012, s. 83; kutsal, “Yargı Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, **Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi**

Yargıtay’ın ise bu konuda verdiği kararlar arasında çelişki bulunmaktadır. Bir kararında aralıklı çalışma hâlinde aradan geçen sürenin uzunluğunun önemi olmadığını belirtirken⁹⁶; başka bir kararında aralıklı çalışmada önceki çalışma dönemi ile sonraki çalışma dönemi arasında beş yıllık bir zamanın geçmesiyle önceki çalışma döneminin zamanaşımına uğrayacağına hükmetmiştir⁹⁷. Kanaatimizce, işçinin önceki çalışma dönemi ile yeni çalışma dönemi arasındaki uzunluğun bir önemi bulunmamaktadır. Yıllık ücretli izin hakkının bir dinlenme hakkı olduğu gerekçesi ile önceki dönem çalışma süresinin zamanaşımına uğraması söz konusu değildir. Bununla birlikte her ne kadar dinlenme hakkının özüne aykırılık teşkil etse de işçi tekrar aynı işyerinde çalışmaya başladığında önceki döneme yönelik kullanmadığı yıllık izin hakkının kendisine kullandırılmasını talep edebilmelidir.

Bir diğer husus ise işçinin önceki çalışmalarının Yargıtay’ın tabiriyle iş akdinin tasfiye edilmesi suretiyle sona ermesi hâlinde veya önceki çalışma dönemlerine ilişkin yıllık izinlerin kullandırılmış olması yahut kullanılmayan izin sürelerinin ücretlerinin

Dergisi, C. 4, S. 2, 2021, s. 580; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1390; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 265; Duman, **a.g.e.**, 95, 96. Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 221; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, **a.g.e.**, s. 347; Ender Demir, Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı, **Fasikül Hukuk Dergisi**, C. 11, S. 111, Şubat 2019, s. 707, 708; **Yargıtay 9. HD., 21.11.2016 T., 2015-8588 E. ve 2016-20520 K.** sayılı kararında özetle; yıllık ücretli izin bakımından hizmet süresinin hesaplanırken davacının çalışmış olduğu tüm dönemlerinin toplanması gerektiğine hükmedilmiştir. (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 30.01.2023).

⁹⁶ **Yargıtay 9. HD., 20.10.2021 T., 2021/10345 E. ve 2021/14531 K. sayılı kararında** “İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması hâlinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.” (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 08.02.2023); Benzer karar için bkz: **Yargıtay 22. HD., 26.12.2019 T., 2019/8754 E. ve 2019/24584 K.** (www.karararama.yargitay.gov.tr/, Erişim Tarihi: 23.08.2022).

⁹⁷ **Yargıtay 22. HD., 1.10.2019 T., 2017/24344 E. ve 2019/17799 K.; Yargıtay 9. HD., 27.10.2020 T., 2017/8406 E. ve 2020/13476 K.; İstanbul BAM, 26. HD., 4.6.2020 T., 2018/1499 E. ve 2020/800 K.; Yargıtay 9. HD., 21.12.2020 T., 2016/22429 E. ve 2020/19396 K; Yargıtay 22. HD., 04.07.2018, 2017/14198 E. ve 2018/16741 K. sayılı kararında**, “Yine aralıklı çalışmada yıllık izin hesabında, önceki çalışma döneminin zamanaşımına uğraması için önceki dönemin bitişi ve sonraki çalışma döneminin başlangıcı arasında 5 yıllık sürenin geçmesi gerekir.” (www.karararama.yargitay.gov.tr/, Erişim Tarihi: 16.08.2022).

Yargıtay 9. HD., 27.10.2020, 2017/8406 E. ve 2020/13476 K. sayılı kararında, “...Aralıklı çalışmada yıllık izin hesabında, önceki çalışma döneminin zamanaşımına uğraması için önceki dönemin bitişi ve sonraki çalışma döneminin başlangıcı arasında 5 yıllık sürenin geçmesi gerekir.” (www.karararama.yargitay.gov.tr/, Erişim Tarihi: 22.08.2022).

ödenmiş olması hâlinde önceki dönem çalışma süreleri sonraki çalışma dönemi yıllık izin hesabında dikkate alınıp alınmayacağıdır⁹⁸.

Öğretide bir görüş, işçinin önceki dönem iş akdi tasfiye edilmiş veya bu döneme ilişkin olarak yıllık izin hakkı kullandırılmış yahut kullandırılmayan yıllık izin ücreti ödenmiş olsa dahi İK'nın 54. maddesinde aksine bir düzenleme olmadığından önceki dönem çalışma süresi ile sonraki dönem çalışma süresinin yıllık izin hesabı bakımından birleştirilmesi gerektiği yönündedir⁹⁹.

Ancak bizim de katıldığımız öğretideki diğer bir görüşe göre, işçinin önceki dönem çalışmasına ilişkin yıllık ücretli izin hakkı tam olarak kullandırılmış veya kullandırılmayan yıllık izin ücreti karşılığı ödenmiş ise bu durumda artık önceki dönem çalışma süresi ile sonra dönem çalışma süresinin birleştirilmesi mümkün değildir¹⁰⁰. Diğer bir anlamda artık işçi önceki çalışmalarından bağımsız olarak ilk beş yıl on dört gün yıllık ücretli izne hak kazanacaktır¹⁰¹. Yargıtay'ın vermiş olduğu güncel bir kararında özetle¹⁰²; işçinin daha önceki çalışma dönemine ilişkin izin ücretinin tam olarak ödenmesi hâlinde bu dönemin sonraki dönemler ile birleştirilip yıllık izin ücreti hesabının yapılmasının mümkün olmadığını ifade ederek görüşümüzü desteklemektedir.

1.5.1.3.1.2. İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri Hâlinde

İşyeri veya işyerinin bir bölümünün devri İK'nın 6. maddesinde, “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde,

⁹⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1390.

⁹⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1390, 1391; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 264; Ercüment Özkaraca, “Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 39, 2018, s. 92.

¹⁰⁰ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 508.

¹⁰¹ Öztürk, **a.g.m.**, s. 80.

¹⁰² **Yargıtay 7. HD., 23.10.2014 T., 2014/11703 E. ve 2014/19347 K.; Yargıtay 9. HD., 09.09.2019 T., 2016/9468 E. ve 2019/15316 K.; Yargıtay 9. HD., 12.02.2019 T., 2015/30284 E. ve 2019/3346 K.** sayılı kararında “Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması hâlinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir.” (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 08.02.2023); Aksi yönde karar için bkz. **Yargıtay 9. HD., 29.12.2017 T., 2015/1828 E. ve 2017/22167 K.**

devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.” şeklinde ifade edilmiştir. Yıllık izin ücreti iş ilişkisi devam ederken alacak hakkına dönüşmeyeceğinden devreden işveren yıllık izin ücretinden sorumlu olmayacaktır¹⁰³. Dolayısıyla işyerinin devri durumunda, yıllık ücretli izin alacağından sorumluluk devralan işverene geçmektedir¹⁰⁴. Hâlbuki işçinin devreden işverenin yanında çalıştığı süre boyunca yıllık ücretli izin hakkı kullandırılmamış olabilir. Yıllık izin ücretinin sadece devralan işverenden istenebilmesi devirden önce ödenmesi gereken diğer alacak kalemlerinden daha az korunmasına sebebiyet vermektedir¹⁰⁵. İşçinin yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında esas alınan hizmet süresi devreden işveren yanında işe başladığı tarihtir¹⁰⁶.

1.5.1.3.1.3. İş Sözleşmesinin Devri Hâlinde

Her sözleşmenin devri mümkün olduğu gibi iş sözleşmelerinin de devri mümkündür¹⁰⁷. İş sözleşmesinin devri İK’da açıkça düzenlenmemiş olup TBK’da tanımlanmıştır. TBK’nın 429. maddesine göre işçinin yazılı rızasının alınması şartıyla hizmet akdinin devredilebileceğini ifade etmiştir. İş sözleşmesinin devri iş sözleşmesinin başka bir işveren tarafından bütünüyle üstlenilmesi olarak tanımlanabilir. Başka bir söyleyiş ile iş sözleşmesinin devri ile birlikte sözleşmenin bir tarafı tamamen değişmektedir. Devir ile birlikte devralan işveren devirden önce ve sonra mevcut iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarından sorumlu olur¹⁰⁸.

İş sözleşmesinin devriyle devreden işveren ile işçi arasında herhangi bir hukukî bağ kalmaz; iş ilişkisi sona erer. Ancak iş akdi devralan işveren ile devam ettiğinden

¹⁰³ Sarper Süzek, “İş Yerinin Devri ve Hukukî Sonuçları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Özel S., (Basım Yılı: 2014) s. 319.

¹⁰⁴ERCÜMENT ÖZKARACA, **İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerinin Hukukî Sorumluluğu**, İstanbul: Beta Yayınevi, 2008, s. 404; Öztürk, **a.g.m.**, s. 91.

¹⁰⁵ Öztürk, **a.g.e.**, s. 91.

¹⁰⁶ Duman, **a.g.e.**, s. 98; Süzek, **a.g.m.**, s. 317; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, **a.g.e.**, s. 348.

¹⁰⁷ Aybüke Yanık, “**İş Sözleşmesinin Devri**”, (Özyeğin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, Ağustos 2029, s. 34.

¹⁰⁸ERCÜMENT ÖZKARACA, “İş Sözleşmesinin Devri”, (ed. Tankut Centel), **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar**, 2014, İstanbul: Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi, s. 130.

işçinin rıza göstermiş olduğu bu devre dayanarak iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı haklarını talep etmesi mümkün değildir¹⁰⁹.

Ayrıca TBK'nın 429/2. maddesinde belirtildiği üzere işçinin hizmet süresine bağlı olan hakları bakımından devreden işverenin yanında işe başladığı tarih esas alınır. Dolayısıyla konumuz bakımından değerlendirildiğinde yıllık ücretli izin bakımından kanunda aranan bir yıllık bekleme süresinin hesabında işçinin devreden işverenin yanında işe başladığı tarih esas alınacaktır¹¹⁰.

1.5.1.3.2. Çalışılmış Gibi Sayılan Süreler

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için kanunen aranan bir yıllık bekleme süresinin hesabında fiilen çalışmadığı ancak kanunen çalışmış gibi kabul edildiği süreler de dikkate alınmaktadır. Bu süreler İK'nın 55. maddesinde sınırlı olarak sayılmıştır¹¹¹. Kanunen aranan bir yıllık bekleme süresinin hesabında 55. maddede sayılan hâller dışında örneğin, işçinin devamsızlık hâli çalışılmış gibi kabul edilmez. Devamsızlık süresi bekleme süresine eklenir ve yıllık ücretli izin için istenen bir yıllık bekleme süresi hesaplanır. (İK m. 54/2).

1.5.1.3.2.1. İşçinin Hastalık veya Kaza Nedeniyle İşe Gidemediği Günler (İK m. 55/a)

İşçinin hastalığı veya geçirmiş olduğu bir kaza sebebiyle çalışamadığı günler yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında çalışılmış gibi dikkate alınır. Kanun lafzında geçirilen kazanın özellikle iş kazası olması gerektiği vurgulanmadığından işçinin geçirdiği kazanın niteliği önemli olmaksızın yıllık ücretli izin hesabında çalışmış gibi kabul edilir¹¹². Ancak bu duruma kanunen bir sınırlandırma getirilmiştir. İK'nın 25/I-b maddesinde işverene işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca

¹⁰⁹ Özkaraca, **İş Sözleşmesinin Devri**, s. 131; Yanık, **a.g.e.**, s. 77, 78; Candan Albayrak Zincirlioğlu, **“İş Sözleşmesinin Devri”**, (Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Yayınlanmış Doktora Tezi), Kocaeli, 2015, s. 166.

¹¹⁰ Özkaraca, **İş Sözleşmesinin Devri**, s. 131, 132; Yanık, **a.g.e.**, s. 79, 80; Beyda Yalçın, **“Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Devri”**, Özyeğin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2015, s. 131.

¹¹¹ Çöğenli, **a.g.e.**, s. 102; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 281.

¹¹² Duman, **a.g.e.**, s. 118.

saptaması durumunda iş sözleşmesini bildirimsiz ve derhâl fesih hakkı tanımıştır¹¹³. Dolayısıyla işçinin hastalığı veya geçirmiş olduğu kaza sebebiyle işe gidemediği günlerin çalışılmış gibi sayılacağı süre sınırlandırılmıştır. Bu sürenin hesabı ise İK'nın 17. maddesinde işçinin çalışma süresine göre hesaplanan ihbar süresine altı hafta eklenmek suretiyle yapılmaktadır. Bu süreden sonra işçinin işe gidemediği günler yıllık ücretli izin hesabında çalışılmış gibi kabul edilmeyecektir¹¹⁴.

1.5.1.3.2.2. Kadın İşçilerin Doğumdan Önce ve Sonra Çalışmadıkları Günler (İK m. 55/b)

Kadın işçilerin İK'nın 74. maddesinde düzenlenen analık hâlinde doğumdan önce ve sonra çalışmadıkları günler de yıllık ücretli izin bekleme süresinin hesabı yapılırken çalışılmış gibi kabul edilmektedir. İK'nın 74. maddesine göre, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaması kabul edilmiştir. Gebeliğin çoğul olması durumunda doğumdan önceki sekiz haftaya iki hafta daha eklenir¹¹⁵. Ayrıca İK'nın 74/6. maddesinde gebelik hâlinde doğum sürelerinin haricinde kadın işçinin isteği hâlinde altı aya kadar ücretsiz izin verileceği ancak bu sürenin yıllık ücretli izin süresinin hesabında dikkate alınmayacağı da açıkça düzenlenmiştir¹¹⁶. Son olarak nispi emredici nitelikte olan bu düzenlemede yer alan süreler bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kadın işçi lehine arttırılabilir. Sözleşmeyle arttırılan süreler de yıllık ücretli izin kapsamında çalışılmış gibi kabul edilmelidir¹¹⁷.

1.5.1.3.2.3. Muvazzaf Askerlik Hizmeti Dışında Manevra veya Herhangi Bir Kanundan Dolayı Ödevlendirilmesi Sırasında İşe Gidilemeyen Günler

İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işe gidemediği günler yıllık ücretli izin bekleme süresinin hesabında çalışılmış gibi kabul edilmektedir. Muvazzaf askerlik sebebiyle

¹¹³ Ercan Akyiğit, "Yeni İş Yasasında Yıllık Ücretli İzne Ait Yenilikler", **TÜHİS**, C. 19, S. 3 (Şubat 2005), s. 18; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 282.

¹¹⁴ Duman, **a.g.e.**, s. 118.

¹¹⁵ Serkan Bingöl, **Yıllık Ücretli İzin**, İstanbul: Seçkin Yayınevi, 1. b., 2012, s. 25; Polat, **a.g.e.**, s. 32; Uğurer, **a.g.e.**, s. 28, 29.

¹¹⁶ Duman, **a.g.e.**, s. 120; Bingöl, **a.g.e.**, s. 25.

¹¹⁷ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 283; Duman, **a.g.e.**, s. 120.

çalışılmayan günlerin bekleme süresinin hesabında dikkate alınıp alınmayacağına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bundan dolayı taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça muvazzaf askerlik sebebiyle çalışılmayan günler bekleme süresinin hesabında dikkate alınmayacaktır¹¹⁸.

1.5.1.3.2.4. Zorlayıcı Sebepler Yüzünden İşe Gidilemeyen Günler

Zorlayıcı sebep kavramının tanımına mevzuatta yer verilmemiştir¹¹⁹. Öğretide zorlayıcı sebep, “*Önceden öngörülmesi ve kaçınılması mümkün olmayan, dış etkenlere bağlı olarak üretimin durdurulması sonucunu doğuran nedenler*” olarak tanımlanmıştır¹²⁰. Bir diğer tanıma göre ise, “*zorlayıcı sebep, kaçınılması veya önlenmesi nesnel olarak olanaksız bulunan, karşı konulamaz bir şiddetle ortaya çıkan borcun yerine getirilmesini kesinlikle engelleyen ve dıştan gelen bir olaydır.*” şeklinde ifade edilmiştir¹²¹. Diğer bir tanıma göre ise, “*... sorumlu veya borcunun faaliyet alanı dışında meydana gelen, borcun ihlaline kaçınılmaz bir şekilde yol açan ve önceden öngörülmesi ve önlenmesi mümkün olmayan, beklenmedik olağanüstü hâllerdir.*” şeklinde tanımlanmıştır¹²².

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliği’nin 3. maddesinin h bendinde; “*Zorlayıcı Sebep: İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkan bulunmayan, geçici olarak çalışma süresini azaltılması ve faaliyetinin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları*” olarak tanımlanmıştır¹²³.

¹¹⁸ Duman, **a.g.e.**, s. 122.

¹¹⁹ Burcu Savaş Kutsal, Yeliz Bozkurt Gümüşçüoğlu ve Hasan Kayırgan, “Covid-19 Pandemisi Döneminde Ücretsiz İzin ve Kısa Çalışma Uygulamaları, (ed. Prof. Dr. Kemal Şenocak), **Covid 19 Küresel Salgının Hukuktaki Yansımaları**, 2021, Ankara: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları-I, s. 313.

¹²⁰ Şahin Çil, **Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri**, Ankara: Yetkin Yayınları, 1. b., 2020, s. 16. (Kısaltma: Koronavirüs).

¹²¹ Çöğenli, **a.g.e.**, s. 104.

¹²² İbrahim Subaşı, “Küresel Covid-19 Salgını’nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi”, **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 5, S. 9, 2020, s. 141.

¹²³ Çiğdem Yorulmaz, “Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgının Değerlendirilmesi”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 28, S. 3, (2020), s. 1347; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümüşçüoğlu ve Kayırgan, **a.g.m.**, s. 313.

Bu tanımdan hareketle zorlayıcı sebepten söz edebilmek için işverenden kaynaklanmayan, işyerinde gerçekleşen dışsal bir etkinin varlığı gerekmektedir¹²⁴.

İşçinin çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız olarak bir haftadan çok tatil edilmesi ve sonrasında işçinin yeniden işe başlaması kaydıyla arada çalışmadan geçen on beş günlük süre yıllık ücretli izin kapsamında bekleme süresinden sayılacaktır. İşçinin çalışmamış olduğu süre on beş günden fazla olsa dahi on beş günlük kısmı bekleme süresinden sayılır¹²⁵. Ancak tarafların anlaşması hâlinde on beş günlük sürenin işçi lehine olacak şekilde arttırılabileceği kabul edilmektedir¹²⁶.

Tüm dünyayı etkisi altına alan ve 2020 yılının Mart ayında da ülkemizde ilk vakası görülen, Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilen Covid-19 salgını sebebiyle birçok işyeri çalışmasını bir haftadan fazla durdurmak zorunda kalmıştır. Covid-19 salgınına bağlı olarak işçinin iş görme edimini yerine getirememesi hâlinin zorlayıcı sebep olarak kabul edilmesi gerekir. Dolayısıyla iş görme ediminin yerine getirilemediği on beş günün bekleme süresinden sayılması gerekir¹²⁷. Yine Covid-19 döneminde çıkartılan Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunu'nun 9. maddesi ile işverene tanınan üç aylık ücretsiz izin ve kısa çalışma sürelerinin yıllık ücretli izin bekleme süresinden sayılıp sayılmayacağı "*1.4.4.2.2.10.İşveren Tarafından Verilen Diğer İzinler ile 65 inci Maddedeki Kısa Çalışma Süreleri*" başlığı altında incelenmiştir.

1.5.1.3.2.5. İş Kanunu 66. Maddede Sözü Geçen Süreler

Kanun koyucu İK'nın 66. maddesi ile işçinin fiilen çalışmadığı veya kendi işini yapmadığı ancak çalışma süresinden sayıldığı belirli ve sınırlı sayıdaki hâlleri düzenleme altına almıştır¹²⁸. Bu hâller şunlardır:

¹²⁴ Binnur Tulukçu, "Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi" *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 9, S. 91, (2014), s. 19.

¹²⁵ Tulukçu, *a.g.e.*, s. 284; Kayırgan, *a.g.m.*, s. 581.

¹²⁶ Akyiğit, *Yıllık İzin*, s. 196; Duman, *a.g.e.*, s. 119; Polat, *a.g.e.*, s. 33.

¹²⁷ Polat, *a.g.e.*, s. 34; Yorulmaz, *a.g.m.*, s. 1373.

¹²⁸ Akyiğit, *Yıllık İzin*, 196.

- *“Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler” (İK m.66/1-a)*
- Kanun koyucu birtakım işyerlerinde çalışan işçilerin fiilen çalışmadığı ancak çalışmak için hazırlık yaptığı süreci çalışma süresinden saymıştır. Kanunda ifade edilen çalışma alanları tahdidi olarak sayılmamıştır. Buradaki asıl amaç işçinin iş görme edimini ifaya hazır olması, işe fiilen başlamasa da hazırlık hareketleri içerisinde olması durumudur¹²⁹.
- *“İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri hâlinde yolda geçen süreler” (İK m. 66/1-b)*
- *“İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir hâlde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler” (İK m. 66/1-c)*
- *“İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler” (İK m. 66/1-d)*
- *“Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler” (İK m. 66/1-e)*
- *“Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler” (İK m. 66/1-f)*

¹²⁹ Tulukçu, a.g.e., s. 285.

1.5.1.3.2.6. Hafta Tatili, Ulusal Bayram, Genel Tatil Günleri

İş Kanunu 55. maddenin f fıkrasında hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin de yıllık ücretli izin bekleme süresinin hesabında dikkate alınacağı düzenlenmiştir. Hangi günlerin ulusal bayram ve genel tatil olduğu ise 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunu’nda açıkça düzenlenmiştir. Adı geçen kanunun 3. maddesinde hafta tatilinin pazar günü olduğunu ancak 1475 sayılı İş Kanunu hükümlerinin saklı olduğu vurgulanmıştır. Dolayısıyla iş kanununa ilişkin hükümler saklı tutulduğundan pazar günü dışında bir gün de hafta tatili olarak kararlaştırılabilir¹³⁰.

1.5.1.3.2.7. Röntgen Muayenehanelerinde Çalışanlara Verilmesi Gereken İzinler

Kanun koyucu röntgen muayenehanelerinde çalışan işçilerin diğer işçilerden farklı olarak insan sağlığına zararlı radyasyon ışınlarına maruz kalmaları sebebiyle hafta tatilinden hariç yarım gün daha izin yapmaları gerektiğini düzenlemiştir¹³¹. Bu çalışılmayan yarım gün de yıllık ücretli izin bekleme süresinin hesabında çalışılmış gibi kabul edilmektedir¹³².

1.5.1.3.2.8. İşçilerin Katıldıkları/Kurul/Komisyon/Toplantılar Sebebiyle İşe Gidemedikleri Günler

İş Kanunu’nun 55. maddesinin h fıkrası uyarınca işçilerin katılmış oldukları arabuluculuk toplantıları, çalışma hayatı ile ilgili meclis, kurul, toplantılarında geçen sürelerin yıllık ücretli izin hesabında bekleme süresine dâhil edileceği düzenlenmiştir. Burada belirtilen toplantı, kurullar vd. tahdidi olarak sayılmamıştır¹³³.

1.5.1.3.2.9. Ek 2’nci Maddede Sayılan İzin Süreleri

6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile birlikte “*Mazeret İzni*” başlığı altında ek 2. madde ihdas edilmiştir. Bu maddede geçen izinler de yıllık

¹³⁰ Polat, **a.g.e.**, s. 36.

¹³¹ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 203.

¹³² Bingöl, **a.g.e.**, s. 49; Polat, **a.g.e.**, s. 36.

¹³³ Bingöl, **a.g.e.**, s. 50; Polat, **a.g.e.**, s. 37.

ücretli izin bekleme süresinin hesabında dikkate alınacaktır. Bu maddeye göre, işçinin evlilik yapması, eşinin doğum yapması, evlat edinmesi veya belirli yakınlarının ölmesi hâlinde beş güne kadar ücretli izin verileceği düzenlenmiştir. Ayrıca işçilerden birinin belirli oranda engelli ve devamlı hastalığı olan çocuğunun olması hâlinde de ücretli izin alabileceği düzenlenmiştir.

1.5.1.3.2.10. İşveren Tarafından Verilen Diğer İzinler ile 65 inci Maddedeki Kısa Çalışma Süreleri

Öncelikle diğer izinler, işverenin işçisine kendi rızası doğrultusunda verdiği dinlenme süresi olarak tanımlanabilir¹³⁴. Bu izinlerin ücretli yahut ücretsiz olmasının yıllık ücretli izin hesabında bir önemi bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle işveren tarafından verilen izin ücretli veya ücretsiz de olsa yıllık ücretli izin bekleme süresinin hesabında dikkate alınacaktır¹³⁵.

İşveren tarafından verilen diğer izinler kısmında 2020 yılının Mart Ayı itibariyle ülkemizde de ilk vakıası görülen ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak kabul edilen Covid-19 döneminde çıkartılan Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunu'nun 9. maddesinin değerlendirilmesi gerekir¹³⁶.

Bu madde ile birlikte İK'nın geçici 10. maddesinin 2. fıkrasına eklenen hükme göre, işverenin üç aylık süreyi aşmamak üzere işçisini tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabileceği, bu ücretsiz iznin işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımayacağı düzenlenmiştir.

Kanunda düzenlenen bu üç aylık sürenin bekleme süresinin hesabında dikkate alınıp alınmayacağı öğretilerde tartışmalıdır. Öğretilerdeki görüşlerden ilkinde göre Covid-19 salgını sebebiyle işçinin ücretsiz izne ayrılmasında geçen süre işveren tarafından verilen izinler kapsamında değerlendirilip bekleme süresinin hesabında dikkate

¹³⁴ Bingöl, **a.g.e.**, s. 51.

¹³⁵ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 211, 212; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 289; Polat, **a.g.e.**, s. 37.

¹³⁶ Asiye Şahin Emir, "Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ücretsiz İzin Uygulamasına Etkisi", (ed. Prof. Dr. Melda Sur/ Dr. Öğr. Üyesi Mine Kasapoğlu Turhan), **Covid 19 ve Hukuk Sempozyumu**, 2021, İstanbul: İzmir Ekonomi Üniversite Hukuk Fakültesi, s. 43.

alınmayacağını, bu durumun zorlayıcı sebep olarak kabul edilip ancak on beş günün bekleme süresinden sayılacağını savunmaktadır¹³⁷. Öğretide aksi yönde diğer görüşe göre, işçiye verilen üç aylık ücretsiz iznin tıpkı İK'nın 55/j maddesindeki gibi işveren tarafından tek taraflı olarak verilen bir izin olduğunu, bu ücretsiz iznin yıllık izin süresinden sayılmasını engelleyen açık bir hükmün bulunmadığını, hatta İK'nın 55/j madde başlığındaki “*diğer izinler*” kavramının çok geniş olduğunu, ayrıca geçici 10. maddesinde düzenlenen ücretsiz izin uygulamasının aynı kısa çalışma düzenlemesi gibi işsizlik sigortasından sağlanan bir ödenekten karşılandığını, Covid 19 salgını döneminde her iki düzenlemenin de aynı amaca hizmet ettiği gerekçeleri ile bekleme süresinin hesabında çalışılmış olarak kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır¹³⁸. Biz de öğretideki bu görüşe katılmaktayız.

Kanaatimizce, işçiye verilen üç aylık ücretsiz iznin tıpkı İK'nın 55/j maddesindeki gibi işveren tarafından tek taraflı olarak verilen bir izin olduğu kabul edilmelidir. İK'nın 55/j madde başlığının devamında düzenlenen “*kısa çalışma süreleri*” ile geçici madde 10'da düzenlenen uygulamanın aynı ödenekten karşılanması, dolayısıyla birinde geçen sürenin yıllık ücretli izin hakkı bekleme süresinin hesabında çalışılmış olarak kabul edilirken diğerinin edilmemesi çelişki oluşturacağından, geçici madde 10 ile düzenlenen üç aylık ücretsiz izin süresinin yıllık ücretli izin bekleme süresinin hesabında çalışılmış olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

Bekleme süresinin hesabında dikkate alınacak diğer bir husus ise kısa çalışma süreleridir¹³⁹. Ancak söz konusu 65. madde 5763 sayılı Kanun'un 37. maddesi ile yürürlükten kaldırılmış ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 2. maddesinde düzenlenmiştir¹⁴⁰. Böylelikle sadece İK'ya tabi işçiler için geçerli olan işsizlik sigortasının kapsamı genişletilmiştir. Bundan böyle DİK'e ve BİK'e tabi kişiler

¹³⁷ Çil, **Koronavirüs**, s. 215.

¹³⁸ Polat, **a.g.e.**, s. 38, 39; Levent Akın, Covid 19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 34, S. 3, (Mayıs 2020), s. 53; Ercüment Özkaraca ve Canan Ünal Adınır, Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgını Kapsamında Kısa Çalışma, Ücretsiz İzin ve Fesih Yasağının İşçinin Hizmet Süresine Etkisi, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 34, S. 4, (Temmuz 2020), s. 27, 28; Şahin Emir, **a.g.m.**, s. 55; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümüştüoğlu ve Kayırgan, **a.g.m.**, s. 334.

¹³⁹ İK'nın 55. maddesinin j fıkrasında, “*İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.*” kısa çalışma sürelerinin de çalışılmış gibi kabul edileceği açıkça düzenlenmiştir.

¹⁴⁰ Polat, **a.g.e.**, s. 39; İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG., 26.05.2008, 26887.

bakımından da uygulanabilir hâle gelmiştir¹⁴¹. Ayrıca yine Covid-19 salgınında adı geçen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na geçici 23. madde eklenmiştir¹⁴². İşverenin İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 2. maddesi uyarınca “*Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hâllerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.*” Dolayısıyla işverenin kısa çalışma yapması hâlinde bu süreler yıllık ücretli izne esas bekleme süresinden sayılır¹⁴³.

1.5.1.3.2.11. İşçiye Verilen Yıllık İzin Süreleri

İşçinin kullanmış olduğu yıllık ücretli izin süreleri de bir sonraki yıllık ücretli izin hesabında çalışılmış gibi kabul edilmektedir¹⁴⁴. Öğretide kullanılan yıllık ücretli süreleri ile birlikte yol sürelerinin de bir sonraki yıllık ücretli izin bekleme süresinin hesabında dikkate alınacağı kabul edilmektedir. Her ne kadar kanun metninde sadece yıllık ücretli izin süresi denilmiş olsa da yol izinleri de bu hakkın kullanılmasına hizmet ettiğinden dolayı bekleme süresine dahil edilmesi gerekir¹⁴⁵.

1.5.2. Deniz İş Kanuna Göre Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşulları

İşçinin DİK'e göre yıllık ücretli izne hak kazanabilmesinin iki şartı bulunmaktadır. Bunlar; DİK'e tabi bir iş sözleşmesi ile çalışıyor olmak ve DİK'te öngörülen asgari bekleme süresinin tamamlanmasıdır¹⁴⁶.

¹⁴¹ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 290; Alp Limoncuoğlu, “Zorlayıcı Sebep Kaynaklı Kısa Çalışma ve İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı”, (ed. Prof. Dr. Melda Sur/ Dr. Öğr. Üyesi Mine Kasapoğlu Turhan), **Covid 19 ve Hukuk Sempozyumu**, 2021, İstanbul: İzmir Ekonomi Üniversite Hukuk Fakültesi, s. 9, 10.

¹⁴² 26 Mart 2020 Tarihli ve 31080 Sayılı Resmî Gazete 1. Mükerrer 'de yayınlanan 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (<https://www.resmigazete.gov.tr/fihrist?tarih=2020-03-26&mukerrer=1>, Erişim Tarihi: 29.01.2023).

¹⁴³ Polat, **a.g.e.**, s. 39.

¹⁴⁴ Çöğenli, **a.g.e.**, s. 114.

¹⁴⁵ Çöğenli, **a.g.e.**, s. 114; Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 213; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 292; Bingöl, **a.g.e.**, s. 53; Polat, **a.g.e.**, s. 40.

¹⁴⁶ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 525; Alp, **a.g.e.**, s. 41; Bektaş Kar, **Deniz İş Hukuku**, Ankara: Yetkin Yayınevi, 3. b., 2021, s. 311.

1.5.2.1. Deniz İş Kanunu'na Tabi İş Sözleşmesi ile Çalışıyor Olmak

Gemiadamının yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için öncelikle işveren ile arasındaki ilişkinin DİK'ten kaynaklanması gerekmektedir. İlk şart olan DİK'e tabi olarak çalışmanın değerlendirilebilmesi için ise DİK'in uygulama kapsamının belirlenmesi gerekir¹⁴⁷. Bu durum DİK'in 1. maddesinde açıkça ortaya konulmuştur. Bu maddeye göre, *“Bu kanun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akti ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır.”*

Mezkûr maddenin ikinci fıkrasında, *“Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde birinci bent hükmü uygulanır.”* denilerek fıkra da sayılan hususlarda DİK hükümlerinin uygulama olanağı bulacağı açıkça ifade edilmiştir. Yine DİK'e tabi iş akdi ile çalışan işçinin ayrıca Türk vatandaşı olması gerekmektedir. Fakat mütekabiliyet esası göz önünde bulundurularak Türk gemiadamlarına benzer haklar tanıyan devletlerin gemiadamlarına bu kanunun hükümleri de uygulanacağı ifade edilmiştir¹⁴⁸.

Değini lmesi gereken diğ er bir önemli husus ise gemiadamının işyeri olan geminin ne anlama geldiğ idir. Mezkûr maddenin 3. fıkrasında geminin tanımı yapılmamakla birlikte *“sandal, mavna, şat, salapurya gibi olanlar da (gemi)”* sayılacağı düzenlenmiştir¹⁴⁹. Türk Ticaret Kanunu'nun 931. maddesinde bu fıkra dan farklı olarak *“Tahsis edildiğ i amaç, suda hareket etmesini gerektiren, yüzme özelliğ i bulunan ve pek küçük olmayan her araç, kendiliğ inden hareket etmesi imkânı bulunmasa da, bu Kanun bakımından “gemi” sayılır.”* hükmünde geminin tanımına yer verilmiştir. Ancak bu hükümde sayılan geminin DİK kapsamına girebilmesi için

¹⁴⁷ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 442.

¹⁴⁸ Akyiğ it, **Yıllık İzin**, s. 529; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 442; Alp, **a.g.e.**, s. 43; Özlem Ulusoy Tuncal, **“Yıllık Ücretli İzin”**, (Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Konya, 2010, s. 91.

¹⁴⁹ Akyiğ it, **Yıllık İzin**, s. 525.

gemi adamı sayısı ve grostonilato şartlarının yanında Türk Bayrağı taşıması gerekmektedir¹⁵⁰. Ayrıca savaş gemileri de DİK'e tabi değildir¹⁵¹.

1.5.2.2. Asgari Bekleme Süresini Tamamlamış Olmak

Deniz İş Kanunu'nun 40. maddesinde gemiadamının yıllık ücretli izin hakkına hak kazanılabilmesi için asgari bekleme süresi açıkça ifade edilmiştir. Bu maddeye göre, *“Aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde bir veya birkaç hizmet aktine dayanarak en az altı ay çalışmış olan gemiadamı, yıllık ücretli izine hak kazanır.”* Kanunda ifade edilen takvim yılı, gemiadamının işe başladığı tarih ile çalışmasının devam ettiği 1 Ocak – 31 Aralık arasındaki zaman dilimidir¹⁵². Dolayısıyla bir takvim yılında altı aydan az süre çalışan bir gemiadamının çalışma süresi sonraki takvim yılındaki yıllık ücretli izin hakkında bekleme süresinden sayılmaması gerekir. Çalışma sürelerin birleştirilmesi ancak aynı takvim dönemi içerisinde yapılan çalışmalar bakımından mümkündür¹⁵³. Kanunda aranan en az altı aylık bekleme süresi nispi emredici nitelikte bir hükümdür. Dolayısıyla bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile bu hükmün işçi lehine olarak düzenlenmesi mümkündür¹⁵⁴.

Gemiadamının bir takvim yılı içerisinde altı aydan daha az çalışması hâlinde orantılı olarak yıllık izne hak kazanması mümkün değildir. Ancak taraflarca aksinin kararlaştırılması mümkündür.

Bekleme süresinin hesabında İK'nın 55. maddesindeki çalışılmış kabul edilen hâller DİK'te açıkça düzenlenmemiştir. Dolayısıyla gemi adamının yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için fiili çalışması gerekmemektedir.

Deniz İş Kanunu'nun 40. maddesi uyarınca, bir takvim yılı içerisinde altı aylık bekleme süresinin *“aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir veya birkaç hizmet akdine dayanarak”* tamamlanması gerektiği ifade edilmiştir. Fakat farklı işverenin

¹⁵⁰ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 442; Ulusoy Tuncal, **a.g.e.**, s. 91.

¹⁵¹ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 526; Alp, **a.g.e.**, s. 42; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınları, 22. Baskı, 2022, s. 229.

¹⁵² Ulusoy Tuncal, **a.g.e.**, s. 92.

¹⁵³ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 445; Ulusoy Tuncal, **a.g.e.**, s. 92.

¹⁵⁴ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 534; Tulukçu **a.g.e.**, s. 445.

emrinde veya farklı gemilerde geçen süreler bir takvim yılı içerisinde altı ayı bulsa dahi yıllık ücretli izne hak kazanılamaz¹⁵⁵.

1.5.3. Basın İş Kanunu’na Göre Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşulları

Basın İş Kanunu’nda yıllık ücretli izne hak kazanabilmesinin temel şartı bu kanuna tabi iş sözleşmesi ile çalışıyor olmaktır. Bir değer önemli şart ise BİK’te öngörülen asgari bekleme süresinin tamamlanmasıdır¹⁵⁶.

1.5.3.1. Basın İş Kanunu’na Tabi Olarak Çalışıyor Olmak

Basın İş Kanunu’nun 1/1. maddesinde “*Türkiye’de yayınlanan gazete, internet haber siteleri ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri arasında uygulanır.*” uygulama kapsamı açıkça ifade edilmiştir. Yine BİK’in 1/2. maddesinde ise gazetecinin tanımı yapılmıştır. Bu maddeye göre, “*Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.*” Ayrıca gazetecinin şu nitelikleri taşıması gerekmektedir: Öncelikle BİK’in 4. maddesi uyarınca işveren ile gazeteci arasındaki sözleşme yazılı olmak zorundadır¹⁵⁷. Bizim de katıldığımız görüşe göre buradaki zorunluluk geçerlilik koşulu olmayıp, ispat koşuludur. Gazetecilerde aranan diğer bir şart ise yapılan işteki fikir mesaisinin bedeni mesaiden fazla olması gerekir. Taraflar arasındaki sözleşme ile fiilen yapılan iş arasında farklılık olması durumunda yapılan fiili iş nazara alınarak BİK’e tabi olup olmadığına karar verilmelidir¹⁵⁸.

1.5.3.2. Asgari Bekleme Süresini Tamamlamış Olmak

Basın İş Kanunu’na göre çalışan bir gazetecinin yıllık izne hak kazanabilmesi için asgari bekleme süresini tamamlamış olması gerekir. Kanun’da bekleme süreleri gazetecinin günlük mevkutede ve günlük olmayan mevkutede çalışmasına göre ayrı

¹⁵⁵ Ulusoy Tuncal, **a.g.e.**, s. 94.

¹⁵⁶ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 566.

¹⁵⁷ Tulukçu, **a.g.e.**, 417; BİK’in 4. maddesinde “*Gazeteci ile kendisini çalıştıran işveren arasındaki iş akdinin yazılı şekilde yapılması mecburidir.*” şeklinde düzenlenmiştir.

¹⁵⁸ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 416; Ulusoy Tuncal, **a.g.e.**, s. 96; Özgür Oğuz ve Özge Doğan, Gazetecinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, **Sosyal Güvence Dergisi**, S. 10, s. 100.

ayrı düzenlenmiştir¹⁵⁹. Bu düzenlemeye göre, günlük mevcutde çalışan bir gazetecinin bekleme süresinin hesabında aynı gazetede ki hizmet süresi değil meslek hizmet süresi esas alınacaktır. Günlük olmayan mevcutde çalışan gazeteciler bakımından ise bekleme süresi bir yıl olarak değil; altı ay olarak düzenlenmiştir¹⁶⁰.

Bekleme süresinin hesabında ayrıca BİK'in 10. maddesinde yer alan düzenlemede dikkate alınmalıdır¹⁶¹. Bu hükme göre *“Mesleke ilk intisap eden gazeteciler için tecrübe müddeti en çok üç aydır. Bu müddet içinde taraflar iş akdini ihbar müddetine ve tazminat mükellefiyetine tabi olmaksızın feshedilebilirler.”* Ayrıca BİK'te İK'da olduğu gibi çalışılmış sayılan hâller açıkça düzenlenmemiştir. Dolayısıyla işçi lehine yorum ilkesi uyarınca gazetecinin tüm çalışma süresi boyunca fiili olarak çalışması beklenemez. Diğer bir ifadeyle gazetecinin fiilen çalışmadığı günlerin de bekleme süresinin hesabında dikkate alınması gerekmektedir¹⁶².

1.5.4. Türk Borçlar Kanunu'na Göre Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşulları

Türk Borçlar Kanunu bilindiği üzere genel nitelikte bir kanun olup, diğer özel kanunların kapsamına girmeyen veya kapsamına girip de boşluk bulunan hâllerde uygulanan kanundur. Dolayısıyla konumuz bakımından BİK, DİK ve İK kapsamına girmeyen iş ilişkileri bakımından TBK uygulama alanı bulacaktır¹⁶³. Dolayısıyla TBK'nın kapsamına giren bir iş ilişkisinde işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için diğer kanunlarda olduğu gibi bu kanuna tabi bir iş akdi ile çalışıyor olması ve bekleme süresini tamamlamış olması gerekir¹⁶⁴.

1.5.4.1. Türk Borçlar Kanunu'na Tabi Olarak Çalışıyor Olmak

Türk Borçlar Kanunu genel nitelikte bir kanun olduğundan dolayı diğer iş kanunlarına tabi olmayan ve tabi olup da boşluk bulunan hâllerde uygulanan bir

¹⁵⁹ Ulusoy Tuncal, **a.g.e.**, s. 97; Oğuz ve Doğan, **a.g.m.**, s. 101.

¹⁶⁰ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 418.

¹⁶¹ Oğuz ve Doğan, **a.g.m.**, s. 102.

¹⁶² Tulukçu, **a.g.e.**, s. 420.

¹⁶³ Duman, **a.g.e.**, s. 31; Süzek, **İş Hukuku**, s. 231; Ercan Akyiğit, “Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum: Yıllık İznin İşverence Kısaltımı (İndirimi)”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 3, 2011, s. 77.

¹⁶⁴ Ercan Akyiğit, “Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 24 (Aralık 2011), s. 57.

kanundur. Bir iş ilişkisinin TBK'ya tabi olduğundan söz edebilmek için BİK, DİK ve İK kapsamına girmeyen bir iş ilişkisinin mevcut olması gerekir¹⁶⁵. Öyle ki, TBK'ya tabi bir iş sözleşmesinin kısmi veya tam ile belirli veya belirsiz olması arasında bir fark bulunmamaktadır. Yine İK'dan farklı olarak mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışan işçiler bakımından da TBK hükümleri uygulama alanı bulacaktır¹⁶⁶.

1.5.4.2. Asgari Bekleme Süresini Tamamlamış Olmak

Diğer kanunlarda olduğu gibi TBK'ya göre de işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için bekleme süresini tamamlamış olması gerekir. TBK'nın 422. maddesinde ise bekleme süresi bir yıl olarak düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, *“İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür.”* Bununla birlikte kanunda geçen en az bir yıl çalışılmış olma ifadesinden işçinin fiilen işe başladığı günden itibaren üç yüz altmış beş gün çalışılması anlaşılmaktadır. Bu sürenin içinde yıllık izin süresinde indirim sebepleri olan sürelerde bulunmaktadır. İndirim sebebi olarak süreler sadece yıllık izin süresinden belli bir indirim yapılmasını gerektirir. Diğer bir deyişle indirim süreleri de bir yıllık bekleme süresinin hesabında dikkate alınır¹⁶⁷.

Türk Borçlar Kanunu'nda açıklık bulunmamakla birlikte yıllık ücretli izin hakkı bakımından bekleme süresine işçinin aynı sözleşmeyle farklı iş kanunlarına tabi olarak geçirdiği sürelerin de eklenmesi gerekmektedir¹⁶⁸.

¹⁶⁵ Akyiğit, *Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin*, s. 27; Akyiğit, *Yıllık İzin*, s. 57; Duman, *a.g.e.*, s.31.

¹⁶⁶ Akyiğit, *Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin*, s. 27.

¹⁶⁷ Akyiğit, *Yıllık İzin*, s. 58.

¹⁶⁸ Akyiğit, *Yıllık İzin*, s. 59.

İKİNCİ BÖLÜM

YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ VE YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ UYGULANMASI

2.1. Yıllık Ücretli İzin Süreleri

2.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Yıllık İzin Süreleri

İşçinin bekleme süresini tamamladıktan sonra hak edeceği yıllık izin süresinin hesabında hizmet süresi, yaptığı iş ve yaşı önem arz etmektedir¹⁶⁹. İK'nın 53. maddesinde bu durum açıkça düzenlenmiştir. Bu maddeye göre;

- “Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz.
- Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır. Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.”

Yıllık izin süreleri nispi emredici nitelikte düzenlenmiştir. Dolayısıyla işçi lehine olacak şekilde iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile arttırılması mümkündür¹⁷⁰. İzin süresinin hesabında dikkate alınan hizmet süresi, işçinin yıllık ücretli izni hak ettiği tarihteki fiili çalışma süresine İK'nın 55. maddesindeki çalışılmış sayılan sürelerin de eklenmesi suretiyle belirlenir¹⁷¹.

¹⁶⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1395; Bingöl, **a.g.e.**, s. 59; Duman, **a.g.e.**, s. 153.

¹⁷⁰ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 259; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1395, 1396; Bingöl, **a.g.e.**, s. 60; Duman, **a.g.e.**, s. 152.

¹⁷¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1396; Duman, **a.g.e.**, s. 153.

2.1.2. Deniz İş Kanunu'na Göre Yıllık İzin Süreleri

Deniz İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin süreleri gemiadamının hizmet süresine göre düzenlenmiştir. Diğer bir ifadeyle İK'da izin süreleri her işçinin kıdem süresine göre değişmekte iken DİK'ten farklı olarak kıdemi fark etmeksizin her gemi adamı için aynı izin süresi kabul edilmiştir¹⁷². DİK'in 40/2. maddesinde hizmet süresi altı aydan bir yıla kadar olan gemi adamının yıllık izin süresinin on beş günden, bir yıl ve daha fazla hizmet süresi olanların ise bir aydan az olamayacağı düzenlenmiştir. İK'da olduğu gibi mezkûr maddede düzenlenen izin süreleri bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile işçi lehine olacak şekilde arttırılabilir¹⁷³.

2.1.3. Basın İş Kanunu'na Göre Yıllık İzin Süreleri

Basın İş Kanunu'nda yıllık izin süresi gazetecilerin günlük mevkutede veya günlük olmayan mevkutede çalışmasına göre ayrı ayrı düzenlenmiştir. Akabinde ise gazetecilerin yıllık izin süresinin çalışma süresine göre değil mesleki kıdemine göre tespit edildiği ifade edilmiştir¹⁷⁴. BİK'in 21. maddesine göre, günlük bir mevkutede bir ila on yıla kadar (on yıl dâhil) hizmeti olan bir gazeteci dört haftalık ücretli izne hak kazanır. Gazetecilik mesleğinde on yıldan fazla hizmeti olan bir gazeteci ise altı hafta ücretli izne hak kazanır¹⁷⁵. Günlük olmayan mevkutede ise günlük mevkuteden farklı olarak gazetecinin her altı aylık çalışma süresine iki haftalık ücretli izin verilir¹⁷⁶.

Basın İş Kanunu'nda düzenlenen yıllık izin süreleri nispi emredici nitelikte olduğundan bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile gazeteci lehine olacak şekilde düzenlenebilir¹⁷⁷. İzin süreleri kanunda hafta olarak belirtilmekte ve bu sürenin

¹⁷² Mehmet Nusret Bedük, **Deniz İş Sözleşmesi**, Bursa: Ekin Yayınları, 1. b., 2012, s. 204; Alp, **a.g.e.**, s. 49.

¹⁷³ Bedük, **a.g.e.**, s. 204; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 448.

¹⁷⁴ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 573; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 418; Alp, **a.g.e.**, s. 50.

¹⁷⁵ Basın İş Kanunu'nun 21. maddesine göre, "Günlük bir mevkutede çalışan bir gazeteciye, en az bir yıl çalışmış olmak şartıyla, yılda dört hafta tam ücretli izin verilir. Gazetecilik mesleğindeki hizmeti on yıldan yukarı olan bir gazeteciye, altı hafta ücretli izin verilir. Gazetecinin kıdemi aynı gazetede hizmetine göre değil, meslekteki hizmet süresine göre hesaplanır.

Günlük olmayan mevkutelerde çalışan gazetecilere her altı aylık çalışma devresi için iki hafta ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izinlerin hesabında bu Kanunun 1 inci maddesindeki "Gazeteci" tabirine girenlerin kıdemleri, iş akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden inikat etmiş olmasına bakılmaksızın, gazetecilik mesleğinde geçirdikleri hizmet süresi nazara alınmak suretiyle tesbit edilir.

İzin hakkından feragat edilemez."

¹⁷⁶ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 574; Alp, **a.g.e.**, s. 50.

¹⁷⁷ Ulusoy Tuncal, **a.g.e.**, s. 103.

takvim haftası olduğu kabul edilmektedir. Ancak yıllık ücretli iznin BİK'in 19/2. maddesinde sayılan hâllerle denk gelmesi hâlinde, bu süreler kadar izin süresi uzar. Diğer bir deyişle BİK'in 19/2. maddesinde sayılan hâller yıllık izin süresinden sayılmaz¹⁷⁸.

2.1.4. Türk Borçlar Kanunu'na Göre Yıllık İzin Süreleri

Türk Borçlar Kanunu'nda yıllık izin süreleri işçinin kıdemine göre artan bir şekilde düzenlenmemiştir. Bundan dolayı bekleme süresini tamamlayan her işçi iki haftalık yıllık izin hakkına hak kazanır¹⁷⁹. Yıllık izin süreleri Kanun'da işçinin yaşına bağlı olarak artacağı ifade edilmiştir¹⁸⁰. TBK'nın 422. maddesinde, *“İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür.”* şeklinde ifade edilmiştir. Kanun'undaki bu düzenleme nispi emredici nitelikte olup bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine olacak şekilde düzenlenebilir. Hatta İK'da olduğu gibi işçinin kıdemine göre artan yıllık izin süreleri de düzenlenebilir¹⁸¹.

2.1.4.1. Türk Borçlar Kanunu'na Göre Yıllık İzin Süresinin İndirimi

Türk Borçlar Kanunu'nun 423. maddesinde işverenin belirli hâllerde yıllık ücretli izin süresinden indirim yapabileceği düzenleme altına alınmıştır¹⁸². Bu hâllerde işveren indirim yapmak zorunda değildir. Dolayısıyla işveren isterse bu hâllerde indirim yapmayacağı gibi yine isterse bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile bu hakkından vazgeçebilir¹⁸³. İşveren, işçinin hizmet yılı içerisinde kendi kusuruyla bir aydan daha az süreyle devamsızlık yapması hâlinde işverenin indirim hakkı bulunmamaktadır. İşçinin çalışmadığı süreyle orantılı indirim de kararlaştırılamaz. Ayrıca bu devamsızlık hâlinin kural olarak işçinin kusurundan kaynaklanması gerekmektedir. Ancak tezimizin devamında incelendiği üzere TBK'nın 423/2.

¹⁷⁸ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 574; Alp, **a.g.e.**, s. 51; BİK'in 19/2. maddesine göre, *“Birinci fıkra hükmü dışında gazeteci, çocuğu dünyaya geldiği zaman üç; eşi veya çocuğu, anası veya babası öldüğü zaman dört; çocuğu evlendiği, kardeşi, büyük anne veya büyük babası veya torunu öldüğü zamanlar iki gün olağanüstü ücretli izine hak kazanır. Bu izinler senelik izinden sayılmaz.”*

¹⁷⁹ Akyiğit, **Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin**, s. 30.

¹⁸⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s. 876.

¹⁸¹ Akyiğit, **Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin**, s. 30.

¹⁸² Süzek, **İş Hukuku**, s. 876.

¹⁸³ Akyiğit, Ercan, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 29, C. 8, (Ocak 2011), s. 128.

maddesine göre kusursuzluk hâlinin de üç aydan fazla sürmesi hâlinde de yıllık ücretli izin süresinden indirim yapılabilir. Örneğin, işçinin kendi kusuruyla hastalanması, suça karışması sebebiyle tutuklanması, keyfi olarak işe gelmemesi, yasa dışı greve katılması gibi durumların bir ayı aşması durumunda işveren yıllık ücretli izin süresinden indirim yapabilir¹⁸⁴.

Hâlbuki İK başta olmak üzere diğer iş kanunlarında böyle bir indirim düzenlemesi bulunmamaktadır. İK'nın 55. maddesinde yıllık ücretli izin süresinin hesabında çalışılmış olarak kabul edilen hâller düzenlenmiştir. Şayet 55. madde kapsamına girmeyen, diğer bir deyişle çalışılmış sayılan bir hâl söz konusu olmayan hâllerde işçi bu süre kadar daha çalışıp yıllık ücretli izne hak kazanacaktır¹⁸⁵.

İşverenin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamayacağı hâller TBK'nın 423/2. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, işveren işçinin kendi kusurundan kaynaklanmayan hâllerde yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz. Bu hâller kanun maddesinde “*gibi kişiliğine bağlı sebeplerle*” şeklinde ifade edilerek sınırlı olmayacak şekilde örnekleme olarak düzenlenmiştir¹⁸⁶. Kanun maddesinin mefhumu muhalifinden işçinin kusuru olmayan bu hâllerin üç aydan fazla sürmesi hâlinde ise izin süresinden indirim yapılacağı sonucu çıkmaktadır¹⁸⁷.

Kusursuz hâllerin devamı olarak ise kanun koyucu TBK'nın 423/3 maddesinde “*İşveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle işgörme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz.*” düzenlemesine yer vermiştir. Hâlbuki İK'nın 74. maddesinde kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalışmadıkları günler, yıllık ücretli izin hakkının bekleme süresinin hesabında çalışılmış gibi kabul edileceği düzenlenmiştir¹⁸⁸. Diğer bir husus ise işveren, TBK'nın 423/3. maddesinin mefhumu muhalifinden üç ayı aşan süreleri birinci fıkra doğrultusunda yıllık izin süresinden indirebilir¹⁸⁹.

¹⁸⁴ Akyiğit, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin**, s. 129.

¹⁸⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1400.

¹⁸⁶ Akyiğit, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin**, s. 129.

¹⁸⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1401.

¹⁸⁸ Serkan Bingöl, **Yıllık Ücretli İzin**, İstanbul: Seçkin Yayınevi, 1. b., 2012, s. 25; Polat, **a.g.e.**, s. 32; Uğurer, **a.g.e.**, s. 28, 29.

¹⁸⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1403.

Türk Borçlar Kanunu'nun 423/son maddesinde ise *“Hizmet veya toplu iş sözleşmeleriyle, işçinin aleyhine hüküm doğuracak şekilde, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerine aykırı düzenleme yapılamaz.”* düzenlenmiştir. Bu maddeden anlaşılan, TBK'nın 423/1. fıkrasındaki bir aylık sürenin işçinin aleyhine olacak şekilde değiştirilebileceğidir. İşveren, bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile bir ay süre ile kusurlu işe gelmeme süresini daha kısa bir süre olarak kararlaştırabilir. Bu durum ise işçinin kısa süreli devamsızlıklarının dahi yıllık izin süresinde indirimine sebebiyet verir¹⁹⁰.

2.1.5. Ücretsiz Yol İzni Süreleri

Yol izni işçinin yıllık izin hakkını işyerinin bulunduğu yerden farklı bir yerde kullanmak istemesi ve bu durumu belgelendirmesi şartıyla işveren tarafından verilmesi gereken ücretsiz bir izin türüdür¹⁹¹. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile ücret verilebileceği kararlaştırılabileceği gibi dört güne kadar izin süresinin de arttırılmasının önünde hukukî bir engel bulunmamaktadır¹⁹². Yolda geçen sürelerin işçinin yıllık izin hakkından sayılması işçinin anayasal hakkı olan dinlenme hakkına aykırılık teşkil edeceği gerekçesiyle işçiye yol süresi için ayrıca işveren tarafından dört güne kadar ücretsiz izin verilmesi düzenleme altına alınmıştır¹⁹³.

Kanun maddesinde de ifade edildiği üzere, işçinin talebi, bu durumu belgelendirmesi ve izin süresini işyerinin bulunduğu yerden farklı bir yere gidecek olması şartlarıyla yol izni verilmesi zorunludur¹⁹⁴. İşçi tarafından yol izni süresi talep edilmemesi hâlinde işveren tarafından yol izni kendiliğinden değerlendirilmek zorunda değildir. İşveren, işçinin yıllık ücretli iznini kullanacağı yere olan mesafesi ve diğer şartları da göz önünde bulundurarak objektif iyiniyet kurallarına uygun olarak yönetim hakkı çerçevesinde yol izni süresini tayin edecektir¹⁹⁵. İşverenin tayin ettiği yol izni süresinin yeterli olmaması hâlinde ise işçinin nasıl hareket edeceği hususu açıkça düzenlenmemiştir. Öğretide işveren tarafından verilen yol izni süresinin işçinin gideceği yol süresine yeterli olmaması durumunda işçinin devamsızlık süresinin yol

¹⁹⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1402, 1403.

¹⁹¹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 878.

¹⁹² Tulukçu, **a.g.e.**, s. 316, 317.

¹⁹³ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 316.

¹⁹⁴ Ekmekçi ve Yiğit, **a.g.e.**, s. 515.

¹⁹⁵ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 317; Duman, **a.g.e.**, s. 164; Süzek, **İş Hukuku**, s. 878.

izin süresi olarak kabul edilmesinin işçi lehine yorum ilkesine uygun düşeceği görüşü bulunmaktadır¹⁹⁶. Gerçekten de kanun koyucu işverene yönetim hakkı kapsamında dört güne kadar izin verebilme takdir yetkisi tanınmışsa da bu geniş bir yetki olarak yorumlanmamalıdır. İşçinin yıllık ücretli iznini çalıştığı işyerinden farklı bir yerde geçirmek istemesi ve belgelendirmesi hâlinde artık işverence yol izin süresinin bu duruma göre tayin edilmesi gerekir¹⁹⁷. Kanaatimizce işveren tarafından işçiye gideceği yol mesafesi ve vasıtası ile bağdaşmayacak bir izin süresinin verilmesi hâlinde artık işçinin devamsızlık yaptığı söylenemez. Bu devamsızlık süresinin yol izni süresi olarak kabul edilmesi gerekir. Tam tersi bir durum olarak işçinin yol izin süresini fazla almak maksadıyla işvereni yanıltması durumu da mümkündür. Bu hâlde işçinin bu hareketi iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık teşkil edeceğinden işveren iş sözleşmesini İK'nın 25/II-e maddesinin gereği haklı olarak feshedebilir¹⁹⁸. İşçinin elinde olmayan sebeplerle yol süresinin tahmin ettiğinden daha az sürmesi durumunda sadakat borcunu ihlal ettiği söylenemeyeceği gibi işverenin de kararlaştırılan süreden daha erken gelen işçiyi işe başlatma zorunluluğu bulunmamaktadır¹⁹⁹.

Deniz İş Kanunu'nda da gemiadamının talebi hâlinde işveren veya işveren vekilinin yedi güne kadar yol izni verilebileceği de düzenlenmiştir. Yol izni, gemiadamının yıllık ücretli iznini gemi dışında istediği yere gitmek ve geri dönmek için talep edebileceği mazeret izni niteliğinde ücretsiz bir izindir²⁰⁰. Maddenin düzenleniş biçimi bakımından işverene yol izni verip vermemesi bakımından takdir yetkisi tanındığı açıktır. İşverenin bu takdir yetkisini iyiniyet kurallarına uygun olarak kullanması gerekir²⁰¹. DİK'in 40/5. maddesinde ise “*Gemiadamı, yıllık ücretli iznini yabancı bir memleket limanında veya hizmet aktinin yapılmış bulunduğu mahalden gayri bir yerde kullanmaya zorlanamaz.*” düzenlemesine yer verilmiştir. Dolayısıyla işverenin yol iznine ilişkin takdir yetkisi ile bu hüküm birlikte değerlendirildiğinde işverenin gemiadamına yol izni vermesi gerekmektedir²⁰².

¹⁹⁶ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 318.

¹⁹⁷ Bingöl, **a.g.e.**, s. 62.

¹⁹⁸ Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, s. 789; Süzek, **İş Hukuku**, s. 878.

¹⁹⁹ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 268; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 318.

²⁰⁰ Kar, **Deniz İş**, s. 314; Ulusoy Tuncal, **a.g.e.**, s. 101.

²⁰¹ Çöğenli, **a.g.e.**, s. 124; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 449.

²⁰² Ulusoy Tuncal, **a.g.e.**, s. 102.

Basın İş Kanunu ve TBK’da ise yol izni bakımından açık bir düzenlemeye yer verilmemiş olup bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile yol izni düzenleme altına alınabilir²⁰³.

2.2. Yıllık Ücretli İzin Süresinin Uygulanması

2.2.1. Yıllık Ücretli İzin Süresinden Mahsup Edilemeyecek Süreler

Yıllık ücretli iznin ihdas edilme amacı bütün bir yıl boyunca çalışan işçinin kanunda öngörülen süreler boyunca ücret kazanmaya ihtiyacı olmadan ve bölünmeden kesintisiz bir şekilde dinlenmesini sağlamaktır. Kanun koyucu ise bu sürelerin bölünmesine, mahsup edilmesine ilişkin yasaklayıcı hükümler düzenleyerek işçinin dinlenme hakkının içinin boşaltılmasının önüne geçmek istemiştir²⁰⁴.

Bu amaç doğrultusunda ilk olarak İK’nın 56/ 4. maddesinde ücretli ve ücretsiz izinler ile dinlenme ve hastalık izinlerin yıllık izne mahsup edilemeyeceği şeklinde işçiyi koruyan bir madde ihdas edilmiştir. Bu madde niteliği itibarıyla emredici bir hüküm olup ücretli veya ücretsiz izin günleri yıllık izin süresinden mahsup edilemez²⁰⁵.

2.2.2. Yıllık Ücretli İzin Süresinden Sayılmayan Hâller

İşveren tarafından işçiye verilen ücretli veya ücretsiz izin sürelerinin yıllık izin süresinden sayılıp sayılmayacağı, diğer bir deyişle yıllık izin süreleri ile bu sürelerin iç içe geçip geçmeyeceğinin değerlendirilmesi gerekir²⁰⁶.

Yıllık izin süresinden sayılmayan hâller genellikle yıllık ücretli izin hakkının kullanılması sırasında ortaya çıkan hâllerdir²⁰⁷. Yıllık izin hakkını kullanan işçinin izin sürelerine denk gelen belli günlerin izin süresinden sayılmayacağı açıkça ortaya konulmuştur. Bunun sebebi bu sürelerin yıllık izin süresinden sayılması durumunda yıllık izin hakkının kendisinden beklenen amacı karşılayamayacak ölçüde

²⁰³ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 574; Alp, **a.g.e.**, s. 51.

²⁰⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 877.

²⁰⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1397; Süzek, **İş Hukuku**, s. 877.

²⁰⁶ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 316.

²⁰⁷ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 320.

kısalmasıdır. Kanun koyucuda bu doğrultuda İK'nın muhtelif maddelerinde belirli hâllerin yıllık ücretli izin süresinden sayılmayacağını düzenlenme altına almıştır²⁰⁸.

2.2.2.1. Hafta tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri

İşçinin yıllık izin hakkını kullanırken izin süresine denk gelen ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılmayacağı açıkça düzenlenmiştir²⁰⁹. Anayasal dayanağı olan yıllık ücretli izin hakkının kanunda öngörülen süreler kadar işçiye kullandırılması esastır. Dolayısıyla işçinin zaten ücretli izin yaptığı hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin yıllık izin süresinden sayılmaması, bu tatil süreleri kadar yıllık izin süresinin uzaması gerekir²¹⁰. Bu hüküm emredici nitelikte olduğundan aksi taraflarca kararlaştırılmaz ve işçi kanunen kendisine tanınan bu hakkından vazgeçemez²¹¹. Ancak bu durumun istisnasını tarafların aralarında anlaşarak kanunda öngörülen yıllık izin süresinin üzerinde bir izin süresi belirlemesi ve bu fazla kararlaştırılan kısma denk gelen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil süresinin yıllık izin süresinden sayılacağını kararlaştırması oluşturmaktadır²¹².

2.2.2.2. İhbar Süresi ve Yeni İş Arama İzni

İş Kanunu'nun 59/2. maddesine göre, “İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi hâlinde 17'nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27'nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.” Dolayısıyla ihbar süresi ile yeni iş arama izin sürelerinin yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe geçemeyeceği açıkça ifade edilmiştir. Buna göre yıllık ücretli izin kullanan işçiye ihbar öneli veya iş arama izni verilmesi hâlinde bu sürelerin başlangıcı yıllık ücretli izin süresinin bitim tarihidir. Ancak işçinin iş akdini bildirimli olarak feshetmesi hâlinde yıllık ücretli izin süresini ihbar süresinde kullanması kabul edilmelidir²¹³.

²⁰⁸ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 321; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, s. 787.

²⁰⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1397.

²¹⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s. 877.

²¹¹ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 323; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 321.

²¹² Tulukçu, **a.g.e.**, s. 321.

²¹³ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 322; **Yargıtay 9. HD., 25.05.2016 T., 2015/1506 E. ve 2016/12390 K.** sayılı kararında, “İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 17 nci maddesinde belirtilen yasal ya da arttırılmış bildirim önelleri ile 27 nci madde uyarınca işçiye verilmesi gereken

İş sözleşmesinin bildirimli olarak feshedilmesi hâlinde iş sözleşmesi bildirim sürelerinin sonunda sona ermiş olur. Diğer bir deyişle fesih bildirim süresi boyunca iş akdi devam ettiğinden taraflar sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmekle yükümlüdür²¹⁴.

Değerlendirilmesi gereken diğer bir husus da kanunen sadece işverene tanınan bildirim sürelerine ait ücretin peşin ödeme suretiyle iş akdinin feshedilmesi hâlidir²¹⁵. İşçinin yıllık ücretli izinindeyken iş akdinin işveren tarafından peşin ödeme ile feshedilmesi mümkün değildir. İşveren peşin ödeme ile iş akdini sona erdirmesi ancak işçinin yıllık izin süresi bittikten sonra mümkündür. Bu hâlde dahi iş akdinin bildirim sürelerinin bitiminde sona erdiği kabul edilmelidir. Bu sürenin sonunda yıllık ücretli izne hak kazanan işçinin bu ücretini de alacağı kabul edilmelidir²¹⁶.

2.2.2.3. Hastalık Süreleri

İşçinin hak kazanmış olduğu yıllık ücretli izin süresini kullanırken hastalanması durumunda bu durumun izin süresinden sayılıp sayılmayacağı hususu açıkça düzenlenmemiştir²¹⁷.

Yıllık ücretli izin ile amaçlanan bir yıl boyunca çalışan işçinin maddi ve manevi olarak dinlenmesi, ailesi ile vakit geçirmesi, yorgunluğunu atarak izin dönüşünde daha verimli çalışmasıdır. İzin süresinde hastalanan işçi bakımından ise bu amaçlar tam olarak gerçekleşmez²¹⁸. Diğer bir deyişle işçi izin süresini iyileşmekle geçirir. Bu durumda işçi yıllık izin süresinin sonunda işe başlaması gerekiyorsa işe başlamalı ancak işçiye uygun bir zamanda işveren tarafından hasta geçirilen gün kadar yeni bir izin süresi tanınması gerektiği kabul edilmektedir²¹⁹.

iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez. Kanundaki bu düzenleme karşısında, işçi tarafından ihbar önelli fesih hâlinde bildirim önelli ile yıllık izin süresinin iç içe girebileceği kabul edilmelidir.” işçinin iş akdini bildirimli olarak feshetmek istemesi hâlinde ihbar süresini yıllık izin süresi içerisinde kullanabileceği ifade edilmiştir. (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 15.09.2023).

²¹⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 548, 549.

²¹⁵ Detaylı bilgi için bkz: Süzek, **İş Hukuku**, s. 552 vd.

²¹⁶ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 322.

²¹⁷ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 324; Polat, **a.g.e.**, s. 47.

²¹⁸ Süzek, **İş Hukuku**, s. 877.

²¹⁹ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 325; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, s. 789; Polat, **a.g.e.**, s. 47.

2.2.2.4. Evlenme, Ölüm, Doğum ve Diğer Sebeplerle İşçiye Verilmesi Gereken Ücretli veya Ücretsiz İzin Süreleri

İşçiye belirli gün ve hâllerde verilen ücretli veya ücretsiz izin günlerinin yıllık izin süresinden sayılıp sayılmayacağı düzenlenmemiştir. Bu konuda İK'da açık bir düzenleme olmamasına rağmen öğretide kabul gördüğü üzere işçinin yıllık ücretli izin süresinin mazeret izni verilmesi gereken günlere denk gelmesi durumunda bu süreler yıllık ücretli izin süresinden sayılmaz ve bu süreler kadar yıllık ücretli izin süresinin uzar²²⁰. Verilen bu izinlerin ücretli veya ücretsiz olmasının bir önemi bulunmamaktadır²²¹.

2.2.3. Yıllık Ücretli İzin Süresinden Sayılan Süreler

2.2.3.1. Çalışılmayan Cumartesi Günü

Çalışılmayan cumartesi gününün yıllık ücretli izin süresinden sayılıp sayılmayacağının tespit edilmesi gerekir. Buna göre hafta tatili İK'nın 46. maddesinde hafta tatilinin cumartesi, pazar veya haftanın herhangi bir günü olabileceği hükme bağlanmıştır. Kararlaştırılan hafta tatili günü yıllık ücretli izin süresinden sayılmaz²²².

Haftalık kırk beş saat çalışan bir işçinin cumartesi çalışması olmasa dahi cumartesi günü iş günü olarak kabul edileceğinden yıllık izin süresinden sayılacaktır²²³. Ancak tarafların aralarında çalışılmayan cumartesi gününün yıllık izin süresinden sayılmayacağını kararlaştırmalarının önünde bir engel bulunmamaktadır²²⁴.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılıp başkan ve üyelerinin 9. Hukuk Dairesi'nde görev almasıyla her iki daire kararları arasındaki mevcut içtihat farklılığının giderilmesi amacıyla Eylül 2020 tarihinde görüşülmüş ve kararlar alınmıştır. Bu kararlardan birisi de hafta tatili günü olarak kararlaştırılan cumartesi gününün yıllık izin hesabında değerlendirilmesidir. Karara göre, kural olarak

²²⁰ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 326; Polat, **a.g.e.**, s. 47, 48.

²²¹ Çöğenli **a.g.e.**, s. 140, 141; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 326.

²²² Tulukçu, **a.g.e.**, s. 326, 327.

²²³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1398; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, s. 787; **Yargıtay 9. HD., 02.11.2021 T., 2021/8616 E. ve 2021/15270 K.** sayılı kararında özetle; tarafların cumartesi gününü hafta tatili olarak kararlaştırılmadığını, yıllık izin hesabında cumartesi günlerinin de sayılması gerektiğine hükmetmiştir. (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 09.02.2023).

²²⁴ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 328.

cumartesi gününün iş günü olduğu, dolayısıyla cumartesi gününün hafta tatili olarak kabul edilemeyeceği ve yıllık izin süresine eklenmeyeceği ifade edilmiştir. Ancak tarafların bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile cumartesi gününü hafta tatili olarak kararlaştırabileceği, bu durumda cumartesi gününün de yıllık izin süresine eklemesi gerektiği kararına varılmıştır²²⁵.

2.2.3.2. Grev ve Lokavta Geçen Süreler

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 67. maddesinde kanuni grev ve lokavt süresi boyunca iş akdinin askıda kalacağı bu dönemler için işverenin herhangi bir ücret veya sosyal yardım ödeme yükümlülüğünün bulunmadığı ve bu sürelerin kıdem tazminatın hesabında dikkate alınamayacağı emredici bir şekilde düzenlenmiştir. Dolayısıyla grev ve lokavtta geçen süre boyunca iş sözleşmeleri askıda olup işverence işçilere bu dönem ücret ödenmeyeceğinden işçiye yıllık ücretli izin hakkı kullanılamaz. Kanun'un amir hükmü gereğince aksi de kararlaştırılmaz. Diğer bir deyişle yıllık ücretli izin hakkının grev ve lokavt sürelerinden sonra kullanılması gerekir²²⁶. Ayrıca grev ve lokavtta geçen süreler İK'nın 55. maddesinde çalışılmış hâller içerisinde de sayılmadığından yıllık ücretli izin bakımından bekleme süresinden sayılmaz²²⁷. İşçinin yıllık ücretli iznini kullanırken işyerinde grev kararının alınması durumunda işçi iznine ara vererek kanuni greve katılabilir. Bakiye izin süresini ise grev sonrasında işverenden yeniden talep ederek kullanabilir. Bu durumda yıllık izin süresinin tamamı için alınan izin ücretinin kullanılmayan izin süresine tekabül eden kısmı işverene iade edilir. Diğer bir ihtimalde işçi yıllık ücretli iznini tamamlayıp akabinde devam eden greve de katılabilir²²⁸.

²²⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020, (Çevrimiçi <https://www.efevukatlik.com/yargitay-22-hukuk-dairesinin-kapanmasi-sonrasi-eski-22-hukuk-yeni-9-hukuk-dairesi-heyetinin-ilke-kararlari/>, Erişim Tarihi: 09.02.2023).

²²⁶ Duman, **a.g.e.**, s. 185; Hatice Duygu Özer: "Toplu İş Hukuku Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı", **ERÜHFD**, C. XIII, S.2, (2018) s. 189.

²²⁷ Duman, **a.g.e.**, s. 185; Alp, **a.g.e.**, s. 55; Yargıtay 9. HD., 5.7.2013 T., 2011/12102 E. ve 2013/20593 K. sayılı kararında özetle; grev ve lokavta geçen sürelerin yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış gibi sayılma olanağı olmadığına hükmetmiştir. (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 01.02.2023).

²²⁸ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 329, 330; Duman, **a.g.e.**, s. 186.

2.3. Yıllık Ücretli İzin Talebi ve Karşılanması

İşçiye hak kazanmış olduğu yıllık ücretli izin hakkının gelecek hizmet yılı içerisinde kullandırılması gerekmektedir²²⁹. Bu düzenleme ile yıllık izin hakkından vazgeçilemeyeceğine ilişkin İK'nın 53/3. maddesi ile birlikte değerlendirildiğinde izin hakkının mutlaka gelecek hizmet yılı içerisinde kullandırılması gerektiği, izin hakkından vazgeçilemeyeceği, işçinin sadece izin ücretinin ödenerek serbest zaman hakkının kullandırılmaksızın fiilen çalışmaya devam etmesinin mümkün olmayacağı sonucu ortaya çıkar²³⁰. Ayrıca işçinin hak kazanmış olduğu yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanması zorunlu olup iznini sonraki hizmet yıllarında kullanamayacağı gibi diğer senelerin izin süreleri ile birleştirip kullanmak istemesi dinlenme hakkına aykırılık teşkil eder²³¹. Ancak bu durumda dahi işçi izin hakkını kaybetmiş olmaz²³².

Kısmi zamanlı iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanmaları ve yıllık izin sürelerinin değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

Kısmi zamanlı veya çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışan işçiler ile tam zamanlı çalışan işçiler yıllık ücretli izin hakkından aynı şekilde yararlanırlar. Bu husus Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 13. maddesinde açıkça ifade edilmiştir. Bu maddeye göre, *“Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz.”* ve *“Yukarıdaki esaslara göre izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz.”*

Kısmi zamanlı olarak çalışan bir işçi fiilen işe başladığı tarihten itibaren bir yıl çalışması hâlinde yıllık ücretli izin hakkına hak kazanacaktır. Bu bir yıllık bekleme süresinin hesabında ise iş akdiyle çalışması gereken günlerde çalışıp çalışmadığı dikkate alınır. Diğer bir ifadeyle kısmi zamanlı çalışan işçinin bir yıllık bekleme süresinin tamamında çalışması kendisinden beklenmeyecek, çalışmadığı günler de

²²⁹ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 332; Polat, **a.g.e.**, s. 49; Ekmekçi ve Yiğit, **a.g.e.**, s. 519.

²³⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, s. 787; Günay, **İş Kanunu Şerhi**, s. 1597.

²³¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1403.

²³² Tulukçu, **a.g.e.**, s. 332, 333; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, 788.

bekleme süresinden sayılacaktır²³³. Kısmi zamanlı olarak çalışan işçilerin sadece izin süresine denk gelen ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili süreleri izin süresinden sayılmayacaktır. Bu günlerin haricinde diğer günler ise yıllık izin süresinden sayılacaktır. Diğer bir deyişle işçinin iş akdi gereğince zaten çalışmadığı günler yıllık izin süresinden sayılacaktır. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 13/2. maddesi de bu durumu ifade etmektedir. Bu maddeye göre, “*Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır.*”

Yıllık ücretli izne hak kazanan işçinin izin hakkının, hak kazandığı yılı izleyen gelecek hizmet yılı içerisinde kendisine kullandırılması gerektiği ifade edilmiştir. Kısmi zamanlı olarak çalışan bir işçide de aynı kural geçerlidir. Ancak kısmi zamanlı çalışan bir işçinin yıllık izin süresinin tamamının veya büyük bir kısmının iş akdi gereği zaten çalışmadığı günlere denk getirilerek kullandırılması hâlinde artık işçinin dinlenme hakkından tam olarak yararlandığından söz edilemeyecektir. Böyle bir durumda “ölçülülük ilkesi” ve “dürüstlük kuralı” göz önünde bulundurularak kısmi zamanlı çalışan işçiye yıllık izin hakkının iş akdi gereği çalıştığı günlere denk getirilerek kullandırılması gerekmektedir. Öğretide de işçi lehine yorum ilkesi gereğince yıllık ücretli izin hakkının en çok izin gününden faydalanabileceği şekilde kendisine kullandırılması gerektiği ifade edilmiştir²³⁴.

Kısmi zamanlı çalışan işçilerin yıllık izin ücreti tezimizin üçüncü bölümü olan “*Yıllık İzin Ücretinin Hesaplanması*” başlığı altında detaylı olarak incelenmiştir.

2.3.1. İzin Talebi

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanması durumunda kendiliğinden izne ayrılması mümkün değildir²³⁵. Başka bir ifadeyle yıllık ücretli izne hak kazanan işçi talepte bulunmaksızın ve işverenden onay almaksızın doğrudan izne ayrılamaz. İşçinin

²³³ Ömer Uğur, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret”, **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. VI, S. 11, 2021, s. 117; Mustafa Tugay, Yıllık Ücretli İzin, **Yaşar Hukuk Dergisi**, C. 1, S. 2, Temmuz 2019, s. 215.

²³⁴ Ahmet Sevimli, **4857 sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmesi**, İstanbul: Beta Yayınları, 2019, s. 195.

²³⁵ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 337; Polat, **a.g.e.**, s. 49; Duman, **a.g.e.**, s. 193, 194.

belirli bir süre işten ayrılması iş ve iş yeri düzenini doğrudan ilgilendiren bir konudur. Dolayısıyla işveren yönetim hakkı kapsamında ve yönetmelik hükümleri doğrultusunda işçilere yıllık ücretli izin hakkını kullandıracaktır²³⁶. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin “İzin İsteği Zamanı” ile “İzin İsteği ve Verilmesi” başlıklı 7. ve 8. maddesinde yıllık ücretli izin kullanmak isteyen işçinin kullanmak isteği zamandan en az bir ay önce varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini talep etmesi istenmektedir²³⁷. İşçinin talepte bulunmaksızın izne ayrılması hâlinde işveren iş akdini devamsızlık nedeniyle haklı olarak feshedebilir²³⁸. Ayrıca işveren veya yetkili izin kurulunun, işçilerin yıllık ücretli izinlerini iyiniyetli ve eşitlik ilkesine uygun olarak kullandırması gerekir. Aksi hâlde işveren veya yetkili izin kurulu işçilerin izinlerini herhangi bir haklı sebep olmaksızın kullandırmaktan açık bir şekilde imtina ederse bu durumda artık işçi iş sözleşmesini haklı olarak feshedebilir²³⁹.

2.3.2. İşçinin Bireysel İzin Kullanması

İşçi yıllık ücretli izin hakkını en az bir ay önceden işverenden talepte bulunarak kullanabilir²⁴⁰. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği uyarınca işçi sayısının yüzden fazla olduğu iş yerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur. İzin kurulu, kendisine gelen izin isteklerine göre hazırladığı izin çizelgelerini işverenin onayına sunar. İzin kurulu izin çizelgelerini; işçilerin kıdemlerini, izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından

²³⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1405; Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 168; Günay, **İş Davaları**, s. 1001.

²³⁷ Polat, **a.g.e.**, s. 49; Ekmekçi ve Yiğit, **a.g.e.**, s. 518.

²³⁸ İhtar Urhanoğlu, Yargıtay Kararları Çerçevesinde Yıllık Ücretli İznin Kullanılma Zamanı, **Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S. 3, 2021, s. 277; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, s. 790; Polat, **a.g.e.**, s. 49; **Yargıtay 9. HD., 07.10.2020 T., 2016/25512 E. ve 2020/10828 K.** sayılı kararında özetle; yıllık izin hakkının kullanılacağı tarihin belirlenmesinin işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğunu, işçinin yıllık iznini kullandığından bahisle işyerine gelmemesinin devamsızlık hâlini oluşturacağı ifade edilmiştir. (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 01.02.2023).

²³⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1405; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, s.790; Polat, **a.g.e.**, s. 49; **Yargıtay 9. HD., 08.04.2019 T., 2017/10772 E. ve 2019/8028 K.** sayılı kararında özetle; yıllık izin hakkının kullanılacağı tarihin belirlenmesinin işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğunu, ancak işçiye uzun yıllar yıllık izin hakkının kullandırılmaması veya çok az kullandırılmasının işçiye haklı nedenle fesih imkânı tanıyacağına hükmetmiştir. Yine Yargıtay 9. HD., 11.3.2020 T., 2017/15409 E., ve K. 2020/4242 sayılı kararında “Yıllık ücretli izin kullandırılmamasının haklı fesih sebebi sayılabilmesi için yıllık ücretli izinlerin çok uzun süre kullandırılmaması ve talebe rağmen haksız bir nedenle kullandırılmaması gereklidir.” (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 25.09.2023).

²⁴⁰ Polat, **a.g.e.**, s. 50.

içinde bulundukları zorunluluk veya engellerini, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak hazırlar²⁴¹.

İzin kurulu veya işveren, işçinin talep ettiği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak işçinin içinde bulunduğu zorunluluk veya engeller sebebiyle izin hakkını belirli bir dönemde kullanmak istemesinin de göz ardı edilmemesi gerekir. Yine Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 8/3. maddesine göre, “*Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde; işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir.*” şeklinde aynı tarihe denk gelen izin isteklerinin nasıl değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

İşçinin hak kazanmış olduğu yıllık ücretli iznini en az bir ay önceden işverene bildirmemesi, hakkından feragat ettiği veyahut izin hakkını kaybettiği anlamına gelmez. İşveren yönetim hakkı kapsamında en geç gelecek hizmet yılı içerisinde işçinin yıllık izin hakkını kullandırması gerekir²⁴².

2.3.3. Toplu İzin Uygulaması

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 10. maddesinde işçilerin toplu izin kullanmasına ilişkin düzenleme ihdas edilmiştir. Bu düzenlemeye göre, “*İşveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir.*” Madde metninden her ne kadar “*izin kurulu*” ifadesine yer verilmişse de işçi sayısının yüzden az olduğu iş yerlerinde de işçilere toplu izin kullandırılabilir²⁴³.

Bir kısım işçilerin işyerinin korunması ve işyerindeki makinelerin bakımı için zorunlu hâller dolayısıyla toplu izne çıkarılmayabilir. Bu durumdaki işçilerin yıllık izinleri diledikleri tarihte kendilerine kullandırılır²⁴⁴.

²⁴¹ Ekmekçi ve Yiğit, **a.g.e.**, s. 517, 518.

²⁴² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1406; Ekmekçi ve Yiğit, **a.g.e.**, s. 519; Polat, **a.g.e.**, s. 52; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 342; **Yargıtay 9 HD., 25.02.2021 T., 2021/449 E. ve 2021/511 K.** sayılı kararında özetle; işçinin yasal süresi içerisinde yıllık izin hakkını kullanmak maksadıyla talepte bulunmamasının işverenin bu yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacağına hükmetmiştir. (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 09.02.2023).

²⁴³ Polat, **a.g.e.**, s. 53; Duman, **a.g.e.**, s. 212, 213.

²⁴⁴ Ekmekçi ve Yiğit, **a.g.e.**, s. 523; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 349; Polat, **a.g.e.**, s. 53.

Toplu izin kullanılması durumunda iş yerindeki çalışma faaliyetine de ara verilmiş kabul edilmektedir. Bu durumda tüm işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanmış olması mümkün değildir²⁴⁵. Ancak gelecek yıllarda toplu iznin kullandırılmaması durumunda bu konumda olan işçilerin yıllık ücretli izin süresinin hesabında toplu iznin başlangıç tarihi değil; genel hükümlere göre yıllık ücretli izne hak kazandıkları tarih esas alınır²⁴⁶.

2.3.4. Avans İzin Kullanımı

İşveren, yıllık izne hak kazanan bir işçinin yıllık izin hakkını en geç gelecek hizmet yılı içerisinde yönetim hakkı kapsamında belirleyeceği tarihte kullandırması gerekir. Kural olarak asgari bekleme süresini tamamlamamış işçinin yıllık ücretli izin kullanması mümkün değildir²⁴⁷. Ancak kanun koyucu bu duruma Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin "*Toplu İzin*" başlıklı 10/2. maddesi ile bir istisna tanımıştır. Bu maddeye göre, toplu izin hakkının henüz yıllık izne hak kazanmayan işçiler bakımından da uygulanabileceği ifade edilmiştir²⁴⁸.

Avans izin kullanımı doğrudan mevzuatta düzenlenmemiştir. Anayasal bir dinlenme hakkı olan yıllık ücretli iznin şartları oluşmadan işçiye avans olarak kullandırılması mümkün değildir. İşçinin bu duruma rıza göstermesi dahi işverene avans izin hakkı tanımaz²⁴⁹. Ancak tüm dünyayı etkisi altına alan ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilen Covid-19 salgını sebebiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yayınladığı genelgede iş sözleşmelerinin devamını sağlamak, işsizliğin artmasını önlemek gibi maksatlarla avans izin verilebileceğini düzenlemiştir²⁵⁰.

Öğretide de bir görüşe göre avans izin kullanımı ile ilgili üç farklı çözüm önerisi ileri sürmüştür. İlk öneriye göre, sonraki hizmet yıllarına ilişkin olarak kullandırılacak avans yıllık izin süresinin İK 56/3'te düzenlenen izin süresinin bir

²⁴⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, s. 790.

²⁴⁶ Ekmekçi ve Yiğit, **a.g.e.**, s. 523; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 348, 349; Polat, **a.g.e.**, s. 53.

²⁴⁷ Polat, **a.g.e.**, s. 54.

²⁴⁸ F. Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Covid-19 Pandemisi Gölgesinde Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Uygulaması", **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 12, S. 2, 2021, s. 741.

²⁴⁹ Çil, **a.g.e.**, s. 121; Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, **a.g.m.**, s. 743.

²⁵⁰ Polat, **a.g.e.**, s. 54.

kısının on günden aşığı olamayacağı düzenlemesini ihlal etmemesi yönündedir. Kanun koyucu bu düzenleme ile adeta yıllık izin ücreti içerisinde bir “saklı izin hakkı” düzenlemiştir. İkinci öneriye göre, sonraki yıllara ilişkin verilecek avans izin süresinin sadece o yıl ile sınırlı tutulmasıdır. Diğer bir deyişle işçiye sadece çalıştığı yılın izin süresi avans olarak verilebilecektir. Sonraki senelere ilişkin olarak avans izni verilemeyecektir. Üçüncü öneriye göre ise, ilk iki önerinin birlikte uygulanmasıdır. Buna göre işçi içinde bulunduğu yıla ilişkin henüz hak kazanmadığı yıllık ücretli iznin tamamını avans olarak kullanabilecek ancak sonraki yıllar için “saklı izin hakkı” korunacaktır²⁵¹. Bu çözüm önerilerinin bir gerekçesi de salgının oluşturmuş olduğu etkilerinin dengeli olarak taraflar arasında paylaştırılmasıdır.

Öğretide diğer bir görüşe göre ise avans izin kullanımı şeklinde mevzuatta bir düzenlemenin olmadığını, yıllık ücretli izne hak kazanmayan bir işçinin gelecek hizmet yıllarındaki izin sürelerinin şimdiden kullanılmasının anayasal bir hak olan dinlenme hakkının özüne aykırılık teşkil ettiğini ifade etmişlerdir. Yine görüşe göre işverenlere sadece pandemi döneminde tanınan geçici olarak ücretsiz izne çıkarma hakkının tanındığından bahisle avans olarak izin kullanımının kabul edilmemesi gerekmektedir.²⁵²

Kanaatimizce, anayasal dinlenme hakkı olan yıllık ücretli izin hakkının avans olarak kullandırılmasının mümkün olmayacağı, bu durumun ancak toplu izin kullanımında mümkün olabileceği, onun haricinde işçinin hak kazanmamış olmasına rağmen sırf salgının oluşturmuş olduğu etkilerinin dengeli olarak taraflar arasında paylaştırılması gerekçesi ile yıllık izin süresinin avans olarak kullanımının izin hakkının özüne aykırılık teşkil ettiği, bununla birlikte işverenlere geçici olarak ücretsiz izne çıkarma hakkının tanındığı gerekçeleri ile avans izin kullanımına katılmamaktayız.

Değerlendirilmesi gereken diğer bir husus ise işçiye yıllık ücretli izin hakkına hak kazanmaksızın avans izin kullandırılmasına karşın iş sözleşmesinin sona ermesi

²⁵¹ Çil, **a.g.e.**, s. 122.

²⁵² A. Eda Manav Özdemir, “Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi”, **Sicil Dergisi**, S. 43, (2020), s. 136.

ihtimalinde işveren tarafından ödenen avans izin ücretinin geri istenip istenemeyeceğidir.

Öğretide bir görüşe göre, işçiye yıllık izin hakkı koşulları oluşmaksızın avans izin kullanılması hâlinde bu izin sürelerinin İK'nın 56/4. maddesi uyarınca diğer ücretli izin olarak kabul edilmesi gerektiğini, işçinin alacaklarından mahsup edilemeyeceği gibi iadesinin de istenemeyeceğini savunmaktadır²⁵³.

Öğretideki diğer bir görüş belirtilen ihtimallere göre iki ayrı cevap verilebileceğini ifade etmiştir. İlk ihtimale göre, işverenin işçiden hak kazanmadığı yıllık ücretli izin hakkını kullanırmak için imzalı dilekçe alması ve izne hak kazanmaksızın iş sözleşmesinin sona ermesi hâlinde izin ücretinin işçiden geri alınacağına dair taahhütname alınmış olması hâlinde izin ücretinin talep edilebileceğidir. Diğer bir ihtimal ise işçiden ilk ihtimale göre bir dilekçe veya taahhütname alınmaması hâlinde izin ücretinin geri istenemeyeceği, hak kazanılmaksızın kullanılan iznin *"işveren tarafından verilen diğer izinler"* kapsamında değerlendirilmesi gerektiği savunmaktadır²⁵⁴.

Öğretide diğer bir görüşe göre, yıllık ücretli izin hakkına hak kazanılmaksızın ödenen avans izin ücretlerinin, işçinin izne hak kazanmadan işten ayrılması durumundan sebepsiz zenginleşme hükümleri doğrultusunda geri istenebileceğini savunmaktadır²⁵⁵. Öğretide aksi bir görüşe göre ise sebepsiz zenginleşme hükümleri doğrultusunda geri istenemeyeceği yönündedir. TBK'nın 78. maddesinde *"Borçlanmadığı edimi kendi isteğiyle yerine getiren kimse, bunu ancak, kendisini borçlu sanarak yerine getirdiğini ispat ederse geri isteyebilir."* düzenlemesine yer verilmiştir. Bu hüküm doğrultusunda işverenin avans izin kullanımına yönelik avans izin ücretini geri isteyebilmesi için henüz işçinin yıllık ücretli izin hakkına hak kazanamadığını bilmiyor olması gerekmektedir. Bu ise mümkün değildir. Dolayısıyla

²⁵³ Alp, **a.g.e.**, s. 82.

²⁵⁴ Erol Güner, "Hak Kazanmadığı Yıllık Ücretli İznini Kullanan İşçi İşyerinden Ayrılsa İşveren İşçiden İzin Ücreti Talep Edilebilir Mi?", **Mali Çözüm Dergisi**, Mart-Nisan 2011, s. 274.

²⁵⁵ Arıoğlu Kaya, **a.g.e.**, s. 93.

işverenin sebepsiz zenginleşme hükümlerine dayanarak işçiden avans izin ücretini istemesi mümkün değildir²⁵⁶.

Yargıtay ise vermiş olduğu bir kararında, işçinin iki yıl çalışması karşılığında 28 gün yıllık ücretli izin hakkı olmasına rağmen 34 gün izin hakkı kullandığı bir uyuşmazlıkta, işverenin fazladan kullandırılan 6 günlük izin ücreti talebinin geri istenebilmesinin yasal dayanağı olmadığından reddedilmesi gerektiğini ifade etmiştir²⁵⁷.

Kanaatimizce yıllık ücretli izin hakkına hak kazanılmaksızın verilen avans izin ücretinin işçinin izne hak kazanmadan işten ayrılması durumundan sebepsiz zenginleşme hükümleri doğrultusunda işveren tarafından geri istenebilmelidir.

2.3.5. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Bölünmeden Kullandırılması

Anayasal bir hak olan dinlenme hakkı ve bunun önemli yansıması yıllık izin hakkının tam olarak düzenlenme amacına hizmet edebilmesi için işveren tarafından bölünmeksizin, kanunda öngörülen sürelerin bir bütün şeklinde kullandırılması gerekir²⁵⁸. Bu izin süresinin bölünemeyeceği kuralına kanun koyucu bir istisna getirmiştir. Bu maddeye göre, yıllık ücretli izin tarafların aralarında anlaşması şartıyla bir kısmı on günden az olmamak üzere kısımlar hâlinde kullanılabilir. Nispi emredici nitelikte olan düzenleme, tarafların anlaşması hâlinde izin süresinin bir kısmı on günden fazla olacak şekilde bölünme kuralı konulmasının önünde bir engel bulunmamaktadır²⁵⁹.

Yargıtay'ın ise bu konuda farklı kararları bulunmaktadır. Talebin işçiden gelmesi ve dürüstlük kuralı çerçevesinde yorumladığı kararlarında izin süresi on günden aşağı olsa dahi yıllık izin süresinden mahsup edilmesi gerektiğine hükmetmektedir²⁶⁰. Aksi yönde on günden aşağı verilen iznin yıllık izin süresinden

²⁵⁶ Senem Değer Mumcu ve Ayça İzmirlioğlu, 4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Avans İzin, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 44, 2020, s. 115.

²⁵⁷ **Yargıtay 9. HD., 14.10.2020 T., 2016/26145 E. ve 2020/11957 K. sayılı kararı** (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 10.03.2023).

²⁵⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *a.g.e.*, s. 1407; Ekmekçi ve Yiğit, *a.g.e.*, s. 521; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraça, *a.g.e.*, s. 789, 790; Tulukçu, *a.g.e.*, s. 350; Polat, *a.g.e.*, s. 56.

²⁵⁹ Tulukçu, *a.g.e.*, s. 352; Polat, *a.g.e.*, s. 57.

²⁶⁰ **Yargıtay 9. HD., 01.10.2020 T., 2016/25164 E. ve 2020/10155 K;** Benzer bir karar **Yargıtay 7. HD., 28.01.2016 T., 2015/28616 E. ve 2016/1820 K.** (www.lexpera.com, Erişim Tarihi 01.02.2023).

mahsup edilemeyeceğini, mazeret izni olarak kabul edileceğine yönelik kararı da mevcuttur²⁶¹.

Kanaatimizce, işçiden gelecek on günden aşağı izin kullanmaya yönelik taleplerin işveren tarafından kabul edilmemesi gerekir. Kanun koyucunun hükmü düzenleme amacı dinlenme hakkının tam olarak kullanılmasıdır. Yıllık ücretli izin hakkı alelade bir izin olmayıp, bir yıl boyunca çalışan işçinin kanunda öngörülen süreler boyunca kesintisiz dinlenmesini amaçlayan bir izindir. Dolayısıyla bu iznin talep hâlinde veya işveren tarafından kendiliğinden kanunda öngörülen bölünebilme sürelerine aykırı olarak kullanılması hakkın özüne aykırılık teşkil edecektir.

On günün haricinde kalan izin sürelerinin ise yıllık izne hak kazanıldığı hizmet yılını izleyen gelecek hizmet yılı içerisinde işveren tarafından kullanılması gerekir²⁶². Bir başka değinilecek husus ise yıllık izin sürelerinin kanunun öngördüğü şekilde bölünerek kullanılması ihtimalinde her izin süresinin kullanımında ücretsiz yol izni verilip verilmeyeceğidir. İK'da bu husus açıkça düzenlenmemiş olsa da ilgili maddede “*yıllık ücretli izinleri*” şeklinde çoğul bir ifade kullanıldığından izin sürelerinin bölünerek kullanılması hâlinde kanunda düzenlenen yol izin süresini aşmamak ve diğer aranan şartların da meydana gelmesi hâlinde yol izninin verilmesi gerekmektedir²⁶³.

2.3.6. Yıllık İzin Hakkından Vazgeçilememesi

Kanun koyucu, yıllık izin hakkının düzenlenme amacından kaynaklı olarak kural olarak bölünmeden kullanılması gerektiğini, izin hakkından vazgeçilemeyeceğini ve izinde çalışma yasağı gibi birbirini tamamlayan ve dinlenme hakkını koruyan hükümler ihdas etmiştir. Bununla birlikte yıllık izin hakkı kişilik haklarına ilişkin olduğundan serbest zaman olarak kullanılması gerekmekte olup vazgeçilemez nitelikte bir haktır²⁶⁴. Bu hüküm emredici niteliktedir. Aksine yapılan sözleşmeler ise geçersizdir²⁶⁵. Dolayısıyla işçinin hak kazanmış olduğu izin hakkını

²⁶¹ Yargıtay 22.HD., 12.02.2019 T., 2016/5916 E. ve 2019/3084 K. (www.lexpera.com, Erişim Tarihi 01.02.2023).

²⁶² Tulukçu, **a.g.e.**, s. 353; Polat, **a.g.e.**, s. 58.

²⁶³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1407; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 353, 354; Polat, **a.g.e.**, s. 59.

²⁶⁴ Günay, **Yeni İş Yasaları**, s. 617; Bingöl, **a.g.e.**, s. 62; Günay, **İş Davaları**, s. 1002.

²⁶⁵ Arıoğlu, **a.g.e.**, s. 67, 68; Bingöl, **a.g.e.**, s. 63.

işverenden talep etmemesi hâlinde işveren yıllık izini kullandırma borcundan kurtulmadığı gibi işçinin de bu hakkından vazgeçtiği anlama gelmez²⁶⁶. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilememesinin diğer bir görünümü ise izin hakkının satılması hâlidir. Yani sadece izin ücretinin ödenerek serbest zamanın kullandırılması durumu da kanuna aykırıdır. Yıllık izin hakkı ancak iş akdinin sonlanması hâlinde kullanılmayan izin haklarının karşılığı ücret olarak talep edilebilir²⁶⁷.

2.3.7. İzinde Çalışma Yasağı

Kanun koyucu yıllık ücretli izin hakkının düzenlenme amacını gözeterek işçinin yıllık izininde ücretli bir başka işte çalışmasını yasaklama gereği duymuştur²⁶⁸. Bu düzenleme işçinin izin hakkından vazgeçemeyeceği düzenlemesini tamamlar niteliktedir²⁶⁹.

İşçinin izin süresinde ücretli olarak bir başka işte çalıştığının anlaşılması durumunda işveren tarafından kendisine ödenen ücretin geri alınabileceği yaptırımı düzenlenmiştir²⁷⁰. Ayrıca işçinin izinde çalışma yasağını bir başka işverenin yanında çalışarak çiğnemesi hâlinde bu davranışı sadakat yükümlülüğüne aykırı bir eylem olacağından işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilir²⁷¹. Ücretin iadesi işçinin başka bir işte çalıştığı gün ile sınırlı olarak yapılmalıdır. İşveren tarafından ödenen ücretin işçinin bir başka işte çalıştığı süre ile orantılı kısmı geri istenebilmelidir²⁷². Ayrıca işverenin ücret iadesinde bulunabilmesi için işçinin bir başka işte çalıştığını öğrenmiş olması gerekir. Şayet işveren yıllık izin süresinde işçinin bir başka işte çalışmasına izin vermiş veya çalıştığını öğrenmemişse elbette ücret iadesi söz konusu olmaz²⁷³.

²⁶⁶ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 342; Polat, **a.g.e.**, s. 60.

²⁶⁷ Ekmekçi ve Yiğit, **a.g.e.**, s. 524; Bingöl, **a.g.e.**, s. 63; Duman, **a.g.e.**, s. 239. Ayrıntılı bilgi için bkz: Üçüncü Bölüm/ 2.1.

²⁶⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1415.

²⁶⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, s. 792.

²⁷⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s. 867.

²⁷¹ Ekmekçi ve Yiğit, **a.g.e.**, s. 522; Arıoğlu, **a.g.e.**, s. 70; Yargıtay'ın bu konuda aksi yönde vermiş olduğu kararlar da bulunmaktadır. **Yargıtay 9. HD., 12.02.2019 T., 2018/5600 E. ve 2019/3382 K.** sayılı kararında özetle; davacı işçinin yıllık izin hakkını kullanırken başka bir işte ücret karşılığında çalışmasının davalı işveren bakımından haklı fesih nedeni değil geçerli fesih nedeni olduğuna hükmetmiştir. Benzer karar için bkz: **Yargıtay 22. HD., 19.01.2017 T., 2015/14864 E. ve 2017/558 K. sayılı kararı** (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 09.02.2023).

²⁷² Tulukçu, **a.g.e.**, s. 356; Arıoğlu, **a.g.e.**, s. 70.

²⁷³ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 356.

Bir diğ er husus ise işçi yıllık izin hakkını kullanırken şayet ücretsiz olarak bir başka işte veya ücret getirisi olmaksızın kendi işinde çalışması hâlinde kanun lafzından hareketle işveren ücret iadesi isteyemez. Kural olarak işçinin yıllık izin süresinde bir başka işte ücretli olarak çalışması yasak olduğundan işçi ücretsiz olarak başka bir işte çalıştığını ispatla y k ml d r²⁷⁴.

Kısmi süreli çalışmada, işçinin yıllık izin süresi içerisinde, diğ er kısmi süreyle çalıştığı işyerinde çalışmaya devam etmesi izinde çalışma yasağını oluřturmayacaktır²⁷⁵.



²⁷⁴ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 356; Mollamahmutoğ u, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1415; Arıoğ u, **a.g.e.**, s. 70; Aksi görüş için bkz., Arıoğ u, **a.g.e.**, s. 71.

²⁷⁵ Mollamahmutoğ u, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1415;  elik, Caniklioğ u, Canbolat ve  zkaraca, **a.g.e.**, s. 784.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YILLIK İZİN ÜCRETİNİN HESAPLANMASI

3.1. İş Kanunu'na Göre İzin Ücretinin Hesaplanması

Yıllık izin ücretinin hesaplanabilmesi için işçinin günlük ücretinin bulunması gerekmektedir²⁷⁶. Günlük ücretinin hesaplaması ise İK'nın 50. maddesi uyarınca yapılacaktır²⁷⁷. Bu maddeye göre sosyal yardımlar, primler, ikramiyeler işçinin izin ücreti hesabında dikkate alınmayacağından işçinin çıplak ücretinin kabul edileceği ortadadır²⁷⁸. Ancak bu düzenlemede nispi emredici nitelikte olup işçi lehine olacak şekilde izin ücretinin hesaplamasında giydirilmiş brüt ücret kararlaştırılabilecektir²⁷⁹. Yargıtay da yıllık izin ücreti alacağının işçinin çıplak ücreti üzerinden yapılması gerektiğine yönelik kararlar vermektedir²⁸⁰.

İzin ücreti, işçinin günlük ücreti ile yıllık izin süresinin çarpılması sonucu ortaya çıkan tutardır²⁸¹. İzin ücretinin, işçinin ücretini günlük olarak değil de farklı şekillerde alması hâlinde nasıl hesaplanacağı yönünde İK'nın 59. maddesinde açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda ücret tiplerine göre tatil ücretini düzenleyen İK'nın 49. maddesinin kıyasen uygulanacağı kabul edilmektedir²⁸².

- Saatlik ücret ile çalışan bir işçinin yıllık izin ücreti hesabı, işçinin çıplak ücretinin İK'nın 49/2. maddesi uyarınca yedi buçuk saat ve izin süresi ile çarpılması suretiyle yapılır²⁸³.

²⁷⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, s. 792.

²⁷⁷ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 358.

²⁷⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1408; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, s. 792; Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 170.

²⁷⁹ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 359; Polat, **a.g.e.**, s. 65, 66.

²⁸⁰ **Yargıtay 9. HD., 17.12.2020 T., 2016/22053 E. ve 2020/19159 K.** sayılı kararında özetle, yıllık izin ücreti alacağının çıplak ücret üzerinden hesaplanması gerektiğine hükmetmiştir. Benzer karar için: **Yargıtay 22. HD., 24.06.2020 T., 2017/30451 E. ve 2020/7633 K.** (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 28.01.2023).

²⁸¹ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 377; Süzek, **İş Hukuku**, s. 879.

²⁸² Tulukçu, **a.g.e.**, s. 369.

²⁸³ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 379; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 359.

- Günlük ücret ile çalışmakta olan işçinin yıllık izin ücreti hesabı, günlük ücreti ile izin süresinin çarpılması suretiyle bulunur²⁸⁴.
- Haftalık ücret alan bir işçinin yıllık izin ücreti hesabı, haftalık ücretinin yedi güne bölünmesi ile izin süresinin çarpılması suretiyle bulunur²⁸⁵.
- Aylık olarak ücret ile çalışmakta olan işçinin yıllık izin ücreti hesabı ise aylık ücretin otuz güne bölünmesi ile izin süresinin çarpılması suretiyle bulunur²⁸⁶.

Kısmi zamanlı veya çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışan işçiler ile tam zamanlı çalışan işçiler yıllık ücretli izin hakkından aynı şekilde yararlanırlar. Bu husus Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 13. maddesinde açıkça ifade edilmiştir. Bu maddeye göre, *“Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz.”* ve *“Yukarıdaki esaslara göre izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz.”* Çağrı üzerine ve kısmi zamanlı çalışan işçilerin yıllık izin süresine denk gelen çalıştıkları günlerin ücretleri yıllık izin ücreti olarak kendilerine ödenir²⁸⁷. İş sözleşmelerine göre çalışmadıkları günler için ise kendilerine yıllık izin ücreti ödemesi yapılmaz. Ayrıca çağrı üzerine ve kısmi zamanlı çalışan işçilerin yıllık izin sürelerinde çalıştıkları günlere denk gelen ulusal bayram ve genel tatil ve hafta tatili ücretleri de kendilerine ödenmelidir²⁸⁸.

3.2. Yıllık Ücretli İznin Ödenmesi

3.2.1. Ödeme Zamanı

Yıllık iznin amacı bütün bir yıl boyunca çalışan ve yorulan işçinin kanunda veya sözleşmede öngörülen süreler boyunca maddi ve manevi olarak dinlenmesini sağlamak olduğundan izin ücretinin izne ayrılmadan evvel peşin veya avans olarak ödenmesi önem arz etmektedir²⁸⁹. Aksi hâlde işçi ücret almadığından dolayı dinlenmekten vazgeçerek izin döneminde yasal olmamasına rağmen çalışmayı tercih

²⁸⁴ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 379; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 360.

²⁸⁵ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 360.

²⁸⁶ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 360.

²⁸⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1409.

²⁸⁸ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 364.

²⁸⁹ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 364; Polat, **a.g.e.**, s. 69.

edecektir²⁹⁰. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 21/2. maddesinde ise işçinin izin ücreti ile izin dönemine denk gelen diğer ücretlerin izne çıkmadan evvel kendisine peşin veya avans olarak ödenmesi zorunluluğu düzenlenmiştir. İK'da ise ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin ödeneceği ancak izin ücreti ile aynı anda ödeneceği düzenlenmemiştir. Bu hükme paralel olarak bu günlere ilişkin ücretlerin de yine yönetmelikte açıkça ifade edildiği üzere işçinin izne başlamasından evvel peşin veya avans olarak kendisine verilmesi gerekmektedir²⁹¹.

3.2.2. Avans Ödemesi

Yıllık izin ücretinin avans olarak ödenmesi her ne kadar İK'nın 57/1 ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 21/2 maddelerinde düzenlenmiş ise de avans ödemesinin ne anlama geldiği ve hangi şartlarda avans ödemesi yapılacağına dair bir açıklık bulunmamaktadır. Avans ödemesine ilişkin temel düzenleme TBK'da yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre, işçinin hizmeti ile orantılı olmak üzere, işçinin mecburi gereksinimlerinin meydana gelmesi hâlinde ve işveren hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise işçiye avans vermekle yükümlüdür. Bu maddeden anlaşılabileceği üzere işçinin avansa hak kazanması gerekmektedir²⁹².

Öğretide, TBK'nın 407. maddesinin yıllık ücretli izne kıyasen uygulanması ile izin ücretinin avans olarak verilmesinin iki şekilde olabileceği ifade edilmiştir. Birinci duruma göre, yıllık ücretli izne henüz hak kazanmayan bir işçinin ileride hak kazanacağı yıllık izin ücretine mahsuben önden izin ücretinin avans olarak verilmesidir. İkinci duruma göre, yıllık ücretli izne hak kazanan ve henüz izni kullanmayan bir işçinin izne ilişkin ücretinin tamamını veya bir kısmını izne çıkmadan evvel ileride alacağı izin ücretine mahsuben avans olarak almasıdır. Bu durumda izin ücreti işçiye ödendiğinden izin sadece fiili bir izin olacaktır²⁹³.

Kanaatimizce, kanun koyucunun avans düzenlemesinin amacı yıllık ücretli izne hak kazanan bir işçinin henüz izni kullanamasa dahi ileride kullanacağı yıllık izne yönelik harcamalarının olabileceği ihtimalidir. Örneğin; işçi hak kazanmış olduğu

²⁹⁰ Duman, **a.g.e.**, s. 292.

²⁹¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, s. 793; Polat, **a.g.e.**, s. 69.

²⁹² Tulukçu, **a.g.e.**, 365; Urhanoglu, **a.g.e.**, s. 226.

²⁹³ Akyigit, **Yıllık İzin**, s. 401, 402; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 365.

yıllık ücretli izni için yol giderleri, konaklama ücretleri ödemek durumunda kalabileceğinden işçinin ileride alacağı izin ücretine mahsuben bu meblağı önden avans olarak alması mümkün olmalıdır. Ancak yıllık ücretli izne hak kazanılmadığı hâlde ileride hak kazanılacak izin ücretinin önden avans olarak verilmesi mümkün olmamalıdır. Bu durumun bir istinası işyerinde toplu izin olabilir. Bu durumda işyerinde toplu izne çıkılacaksa henüz yıllık ücretli izne hak kazanmayan işçilere izin ücretinin avans olarak verilmesi kabul edilebilir²⁹⁴.

3.3. Yıllık İzin Ücretinin Borçlusu

İş sözleşmesinin tarafı olan işveren yıllık izin ücretinin borçlusudur²⁹⁵. Yıllık İzin Yönetmeliği'nin 21. maddesinde işveren ile birlikte işveren vekili de izin ücretinin borçlusu arasında sayılmıştır. İşçinin iş ilişkisi devam ederken veyahut iş ilişkisinin sona ermesinden sonra borçlu işverenin değişmesi hâlinde izin ücretinin borçlusunun tespit edilmesi önem arz etmektedir²⁹⁶.

- İlk olarak, gerçek kişi işverenin ölmesi durumunda işverenin izin ücretinden sorumluluğa değinmek gerekirse TBK'nın 441. maddesine göre işverenin kişiliği dikkate alınarak kurulan iş sözleşmeleri haricinde diğer iş sözleşmelerinde işverenin ölümü hâlinde yerini mirasçıları alacağı düzenlenmiştir²⁹⁷.
- İşyerinin devri hâlinde devralan işveren mevcut iş sözleşmelerini yenilemesi gerekmeksizin sözleşmelerin tarafı hâline gelir. Devralan işveren işyerinin devri ile artık yıllık izin ücretinin de borçlusu hâle gelir²⁹⁸. Ancak işyerinin devri mevcut iş sözleşmelerinin sona ermesi anlamına gelmediği gibi işçiye tek taraflı olarak haklı fesih hakkı da vermez. Dolayısıyla işçi işyerinin devri sebebiyle feshe bağlı alacaklardan olan yıllık izin ücretini devralan işverenden talep edemeyecektir²⁹⁹.

Kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkının parasal olarak karşılığı ise iş akdinin sonlanması ile istenebilir hâle gelir. İş akdi devam ederken yıllık ücretli izin hakkının parasal karşılığının istenebilmesi mümkün değildir. İşyerinin devri hâlinde ise iş akdi hâlâ devam ettiğinden yıllık ücretli izin ücreti de muaccel hâle gelmeyeceğinden

²⁹⁴ Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 401, 402; Duman, **a.g.e.**, s. 276.

²⁹⁵ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 366; Urhanoğlu, **a.g.e.**, s. 229.

²⁹⁶ Polat, **a.g.e.**, s. 73.

²⁹⁷ Polat, **a.g.e.**, s. 73.

²⁹⁸ Polat, **a.g.e.**, s. 74; Duman, **a.g.e.**, s. 302.

²⁹⁹ Duman, **a.g.e.**, s. 303.

devralan işveren tek başına sorumlu olur. Diğer yandan şayet iş akdi devirden önce sona ermiş ise bu durumda sadece devreden işveren sorumlu olur. İş akdi devam etmediğinden devralan işverenin sorumluluğundan söz edilemez³⁰⁰. Son olarak belirtmek gerekir ki işçinin devreden işverenin yanında geçirdiği süreler de yıllık ücretli izin süresinin hesabında dikkate alınır³⁰¹.

▪ Asıl işveren ile alt işverenin yıllık ücretli izin hakkından sorumluluğuna değinilecek olursa asıl işveren ve alt işveren birlikte sorumludurlar. Asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğundan söz edebilmek için iş sözleşmesinin fesih tarihinde işçinin asıl işverene ait işyerinde çalışıyor olması gerekir³⁰².

▪ Geçici iş ilişkisinde yıllık izin ücretinden sorumluluk başka bir işyerinde görevlendirme yapan işverene aittir. Yine yönetim hakkı kapsamında işçilerin yıllık iznin kullanılacağı tarihin belirlenmesi de görevlendirmeyi yapan işverene aittir³⁰³.

3.4. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Hâlinde Yıllık İzin Ücreti

Yıllık izin hakkı kazanılmış olduğu yılı izleyen hizmet yılında işçiye izin olarak kullandırılması gerekmektedir. İş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermiş olması hâlinde ise işçinin kazanmış ancak kullanmamış olduğu izin hakkının ücret karşılığı kendisine veya hak sahiplerine ödenmek zorundadır³⁰⁴. İşverenden kullanılmayan izin ücretlerinin talep edilebilmesi ancak iş sözleşmesinin sona ermesine bağlıdır. İş sözleşmesinin ise kim tarafından ve ne şekilde sona erdiğinin bir önemi bulunmamaktadır³⁰⁵. İşçinin çalışma süresine göre ne kadar yıllık ücretli izine hak kazandığı hesaplanıp varsa kullandığı yıllık izinleri düşüldükten sonra kalan izin süresi ile sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti çarpılmak suretiyle izin hakkının ücret olarak karşılığı bulunur³⁰⁶.

³⁰⁰ Polat, **a.g.e.**, s. 74; Duman, **a.g.e.**, s. 305.

³⁰¹ Polat, **a.g.e.**, s. 74.

³⁰² Polat, **a.g.e.**, s. 76.

³⁰³ Polat, **a.g.e.**, s. 77.

³⁰⁴ Ekmekçi ve Yiğit, **a.g.e.**, s. 526; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 371; Polat, **a.g.e.**, s. 78, 79; Süzek, **İş Hukuku**, s. 880.

³⁰⁵ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 372; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, s. 793; Gezer Kaysi, **a.g.e.**, s. 58; Polat, **a.g.e.**, s. 79; **Yargıtay 9. HD., 27.01.2015 T., 2013/8442 E. ve 2015/2368 K.; 9. HD., 21.06.2010 T., 2008/27000 E. ve 2010/19572 K.** sayılı kararında özetle, yıllık izin hakkının ücret olarak talep edilebilmesi için iş akdinin sona ermesi gerektiği, sona ermenin ise haklı bir sebebe dayanıp dayanmadığının bir önemi olmadığı ifade edilmiştir. (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 18.12.2022).

³⁰⁶ Polat, **a.g.e.**, s. 79.

3.5. İş İlişkisi Devam Ederken Serbest Zaman Kullandırılmaksızın Yıllık İzin Ücreti Adı Altında Ödenen Ücretler

İş ilişkisi devam ederken yıllık ücretli izne hak kazanan bir işçiye izin ücreti ödenirken serbest zamanın kullandırılmaması hâlinde İK'nın 59. maddesinin uygulanıp uygulanmayacağına uygulanacaksa nasıl uygulanması gerektiğinin değerlendirilmesi gerekmektedir³⁰⁷.

Öğretide işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisi devam ederken işçinin hak kazanmış olduğu yıllık izin hakkının serbest zaman olarak değil de bunun yerine işçiye izin hakkının karşılığında ücretinin ödenmesi hâlinde ödenen ücretin mahsup edilerek kalan izin ücretinin ödenmesi gerektiği ifade edilmektedir³⁰⁸.

Öğretide diğer bir görüşe göre ise böyle bir durumun kabul edilemeyeceği, işçinin hak kazanmış olduğu iznin ücret olarak ödenmesinin ancak iş ilişkisi sona erdikten sonra gündeme geleceği, bu hususta işçinin talebinin veya rızasının olmasının önemli olmadığı, onun öncesinde yıllık izin ücreti adı altında yapılan ödemelerin TBK'nın 81. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ifade etmektedir³⁰⁹.

Üçüncü bir görüşe göre de yıllık izin hakkının iş ilişkisinin sona ermesi ile ücret olarak talep edilebileceğini, dolayısıyla iş ilişkisi devam ederken yapılan ödemelerin yıllık ücretli izin olarak değerlendirilemeyeceğini, yapılmış bir ödeme var ise de bunun yıllık izin ücretinden mahsup edilmemesi gerektiğini ifade etmektedir. Görüşe göre yapılan ödemelerin bir yasal dayanağı olmadığından işveren tarafından sebepsiz

³⁰⁷ Tulukçu, a.g.e., s. 374.

³⁰⁸ Tulukçu, a.g.e., s. 375; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, a.g.e., s. 794.

³⁰⁹ Gülsevil Alpagut, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2014, 2. Bası, On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2017, s.93, 94; Benzer görüş için bkz: Süzek, **İş Hukuku**, s. 881, 882; Yazar görüşünde özetle yıllık ücretli izin hakkının amacının işçinin sağlığının korunması ve işgücünün yenilenmesi olduğu, dolayısıyla parasal karşılığının ödenerek serbest zaman kullandırılmasının mümkün olmadığını, TBK'nın 425/2. maddesi uyarınca işçinin yıllık izin hakkından para ve diğer menfaatler karşılığında feragat edemeyeceğini, TBK'nın 81. maddesi uyarınca işverenin serbest zaman kullandırılmaksızın verdiği izin ücretini geri isteyemeyeceğini ifade etmiştir.

zenginleşme hükümleri doğrultusunda geri istenebileceği ancak işçinin iyiniyetli olduğu gerekçesi ile elinde kalanı geri vermekle yükümlü olduğu ifade edilmektedir³¹⁰.

Yargıtay ise vermiş olduğu bir kararında yıllık izin hakkının anayasal temeli olduğunu, işçinin çalışırken bu hakkının ücrete dönüşmesinin mümkün olmayacağını, iş ilişkisi devam ederken ödenen yıllık izin ücretinin avans niteliğinde olduğunu, fesih ile hak kazanılan yıllık izin ücretinden mahsup edilebileceğini ifade etmiştir³¹¹.

Kanaatimizce iş sözleşmesinin devamı sırasında yıllık izin hakkının serbest zaman kullandırılmaksızın sadece izin ücretinin verilmesi hususunu değerlendirirken ikili bir ayırım yapmak gerekir.

İlk ayırma göre somut olayın özellikleri dikkate alınarak verilen ücretin avans olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği tespit edilmelidir. İzin ücretinin avans olarak verilebilmesi için yıllık izne hak kazanılmalı, işçinin zorunlu bir ihtiyacı ortaya çıkmalı, işveren hakkaniyet gereği avans ücretini ödeyebilecek durumda olmalı ve işçinin hizmetiyle orantılı bir ödeme yapılmalıdır. Bu şartların varlığı hâlinde artık verilen ücret avans olarak kabul edilebilir. İzin ücretinin avans olarak verilmesinin sonrasında serbest zaman kullandırılmadan iş akdinin sonlanmasında da artık yapılan bu ödeme hesaplanacak izin ücretinden mahsup edilmelidir.

İkinci ayırma göre ise, işçinin talebi veya işverenin talimatı üzerine işçinin serbest zaman hakkından feragat ederek sadece izin ücretinin ödenmesi hususunda taraflar anlaşmışsa bu durumda verilen izin ücretinin mahsup edilip edilmeyeceğinin değerlendirilmesi gerekir.

Kanaatimizce, anayasal bir hak olan dinlenme hakkının en önemli görünümü yıllık ücretli iznin işçiye serbest zaman olarak kullandırılması gerekmektedir. İzin hakkının iş akdi devam ederken ücrete dönüşmesi mümkün değildir. İşçinin serbest zaman yerine izin ücretinin kendisine ödenmesine rıza vermesi, kendisinin bunu talep

³¹⁰ Gaye Baycık, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016, 1. Bası, On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2018, s.332.

³¹¹ **Yargıtay 9. HD., 25.11.2019 T., 2016/31683 E. ve 2019/20717 K.** sayılı kararında özetle, anayasal dinlenme hakkının en önemli görünümü olan yıllık izin hakkının iş sözleşmesi devam ederken ücret olarak talep edilmesinin mümkün olmadığını, ödenen izin ücretlerinin avans niteliğinde olduğunu, iş akdinin feshi ile muaccel olan izin ücretinden mahsup edilmesi gerektiğine hükmetmiştir. (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 18.12.2022).

etmesi dinlenme hakkının özüne aykırılık teşkil edeceğinden kabul edilmemesi gerekir. Oldu ki, işveren kendi isteğiyle veya işçinin talebi doğrultusunda işçiye serbest zaman yerine yıllık izin ücreti adı altında bir ödeme yaparsa bu ödeme artık TBK'nın 81. maddesi kapsamında hukuka ve ahlaka aykırı yapılan ödeme olarak kabul edilmelidir. Talebin işçiden gelmesi hâlinde de TBK'nın 81. maddesi gereğince yargıç bu şeyin Devlete verilmesine karar vermelidir.

3.6. İşçinin İşe İadesi Hâlinde Yıllık İzin Süresinin ve Alacağıın Hesabı

İşveren tarafından iş akdinin feshedilmesi durumunda işçi şartları mevcutsa feshin geçersizliğini ve işe iadesini dava konusu yapabilecektir. Taraflar arasındaki iş akdinin işe iade dava süresi boyunca askıda kalacağı durumunun konumuz olan yıllık ücretli izin bakımından incelenmesi gerekir.

Öncelikle işe iade davası sürerken yıllık ücretli izin hakkı gibi feshe bağlı olan alacakların talep edilmesi usulen mümkün değildir³¹². Yargıtay vermiş olduğu son kararlarında işe iade davası sonuçlanmadan açılan feshe bağlı alacak davalarının usulen reddedilmesi gerektiğini ifade etmektedir³¹³.

İşe iade yargılaması sonunda feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verilmesi durumunda işçi kanuni süresi içerisinde işverene işe başlatılması için başvurmaz veya başvurduğu hâlde işverence işe başlatılmaz ise taraflar arasındaki fesih geçerli hâle gelir ve iş akdi sona erer. Artık bu tarihten itibaren yıllık izin ücreti işverenden talep edilebilir hâle gelir³¹⁴.

İşçinin süresi içerisinde işe başlamak için işverene başvurması ve kabul görmesi hâlinde fesih geçersiz hâle geleceğinden ve iş akdi devam edeceğinden artık

³¹² Polat, a.g.e., s. 81.

³¹³ Yargıtay 9. HD., 19.12.2019 T., 2016/17114 E. ve 2019/22836 K.; Yargıtay 9. HD., 15.05.2018 T., 2015/18753 E. ve 2018/10836 K. sayılı kararında özetle; işe iade davası devam ettiği sürece iş sözleşmesinin askıda olduğunu, neticelenen bir fesih olmadığını, dolayısıyla feshe bağlı alacakların talep edilemeyeceğini, yıllık izin alacağının işe iade davasının sırasında açılmış olması hâlinde usulden reddedilmesi gerektiğini ifade etmiştir. (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 18.12.2022).

³¹⁴ Yargıtay 9. HD., 14.12.2010 T., 2010/30973 E. ve 2010/37847 K. sayılı kararında özetle; işe iade davasının işçi lehine sonuçlanıp işçinin yasal süresi içerisinde işverene başvurmasına rağmen işe başlatılmamışsa iş sözleşmesinin fesih tarihinin işe başlatmama tarihi olduğunu, yıllık izin alacağının ise bu tarihte muaccel olduğuna hükmetmiştir. (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 24.12.2022).

yıllık izin ücreti talep edilemeyecektir³¹⁵. İşçinin işten çıkartıldığı tarih ile işe iade davası sonucunda tekrar işe başlatıldığı tarih arasındaki geçen süre yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından nasıl değerlendirilecektir? Öğretide bir görüşe göre bu durumda bekleme süresinin hesabında fesih tarihi ile işe başlatılma tarihi arasında geçen sürenin tamamının dikkate alınması gerekmektedir³¹⁶. Yargıtay'ın da katıldığı öğretideki aksi yöndeki görüşe göre ise İK'nın 21. maddesi doğrultusunda feshin geçersizliğine karar verilmesi hâlinde kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödeneceği düzenlendiğinden bekleme süresinin hesabında da dört aylık boşta geçen sürenin dikkate alınması gerektiğini savunmaktadır³¹⁷.

Öğretideki diğer bir görüşe göre İK'nın 55. maddesinde çalışılmış gibi kabul edilen hâllerin düzenlendiğini, bu hâller arasında geçersiz fesih tarihi ile işçinin tekrar işe başladığı tarih arasındaki sürenin madde metninde düzenlenmediğini ifade etmiştir. Ayrıca görüşe göre yıllık izin hakkı işçinin yorgunluğunu attığı sosyal ve ekonomik bir hak olduğunu, temel düzenlenme amacının işçinin dinlenmesi olduğunu, geçersiz fesih ile işe başlama tarihi arasında işçinin zaten dinlendiğini dolayısıyla bu sürenin yıllık izin bekleme süresinin hesaplanmasında çalışılmış gibi kabul edilemeyeceğini savunmaktadır³¹⁸.

Kanaatimizce işçinin geçersiz fesih tarihi ile işe başlama tarihi arasında boşta geçen sürenin İK'nın 21. maddesi doğrultusunda sadece dört aylık kısmının çalışılmış gibi kabul edilmesi gerekir. Arada geçen sürenin tamamının çalışılmış gibi kabul edilmesi kanunun açık hükmü gereğince pek mümkün gözükmemektedir. Öğretideki diğer bir görüş olan, geçersiz fesih ile işe başlama tarihi arasında işçinin zaten dinlendiğini gerekçesine de katılmak mümkün değildir. Uygulamada ve hayatın olağan akışında işsiz kalan işçinin para kazanmak derdi ile bu süreçte dinlenmesinin pek mümkün olmadığı, farklı bir iş yerinde işe başladığı görülmektedir.

³¹⁵ Polat, **a.g.e.**, s. 81.

³¹⁶ Arıoğlu Kaya, **a.g.e.**, s. 38.

³¹⁷ Bingöl, **a.g.e.**, s. 34, 35; Cevdet İlhan Günay, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 20, 2010, s. 38; **Yargıtay 9. HD.**, 25.03.2010 T., 2008/22949 E. ve 2010/7943 K. (www.karararama.yargitay.gov.tr), Erişim Tarihi: 13.05.2023).

³¹⁸ Ömer Öksüz, "Yıllık Ücretli İzin", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 3, S. 11, (2006), s. 863.

3.7. Deniz İş Kanunu'na Göre Yıllık İzin Ücreti

Yıllık izin ücretinin nasıl ve ne şekilde hesaplanacağına ilişkin olarak DİK'te bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla adı geçen kanunun diğer izin günleri için esas aldığı ücret hesaplaması yıllık izin ücretinin hesaplanmasında da kıyasen uygulanmalıdır³¹⁹. DİK'in 44. maddesine göre yıllık izin ücretinin hesabı işçinin çıplak ücreti üzerinden yapılır. Ayrıca izin ücretinin ne zaman ödeneceği hususunda da DİK'te açık bir düzenleneme yer almadığından genel kanun olan TBK'nın 425. maddesinin uygulanması gerekir³²⁰. Bu maddeye göre işveren gemiadamına izin ücretini izne çıkmadan evvel peşin veya avans olarak vermekle yükümlüdür. DİK'e göre yıllık izin ücretinin borçlusu gemiadamının yanında çalıştığı işverendir. İşyerinin veya iş sözleşmesinin devri gibi işverenin değiştiği hâllere ilişkin olarak ise DİK'te açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bundan dolayı genel nitelikte kanun olan TBK'nın uygulanması gerekir³²¹.

3.8. Basın İş Kanunu'na Göre Yıllık İzin Ücreti

Yıllık ücretli izin hakkı diğer kanunlarda olduğu gibi BİK'te de bekleme süresini tamamlayan gazetecinin hak kazandığı ücretli bir izin türüdür. BİK'te yıllık izin ücretinin hesaplanması, ödenmesi ve diğer hususlar ile ilgili açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Sadece BİK'in 29. maddesinde yıllık izin ücretinin ödenmemesine ilişkin olarak yaptırım öngörüldüğünden yıllık izin hakkının ücretli bir izin olduğu sonucuna varılmaktadır³²².

Yıllık izin ücretinin ödenme zamanına ilişkin olarak da BİK'te açık bir düzenleme mevcut değildir. Adı geçen kanunda ücrete ilişkin düzenlemelerin kıyasen yıllık izin ücreti için de değerlendirilmesi gerekmektedir. BİK'in 14. maddesine göre, *“Kararlaştırılan ücret, her ay peşin olarak ödenir”* şeklindeki düzenleme uyarınca izin ücretinin de gazeteciye izne çıkmadan evvel ödenmesi gerekeceği sonucuna

³¹⁹ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 454, 455.

³²⁰ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 455.

³²¹ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 456.

³²² Tulukçu, **a.g.e.**, s. 425.

varılabilir³²³. Bir kanun boşluğunun olduğu düşünülürse de yine genel kanun niteliğinde TBK'nın 425. maddesi burada uygulama alanı bulacaktır³²⁴.

Basın İş Kanunu'nun 6/5. maddesi uyarınca şayet gazeteci yıllık ücretli izne hak kazandığı hâlde izin hakkı kullandırılmadan iş sözleşmesi sona ererse, bu durumda izin hakkının ücret karşılığının kendisine ödenmesi gerekir. Ayrıca iş akdinin nasıl ve kim tarafından sona erdirildiğinin de yıllık izne hak kazanma bakımından bir önemi bulunmamaktadır³²⁵.

Gazetecinin iş akdi devam ederken yıllık izin hakkının serbest zaman olarak kullanması gerekmektedir. Diğer bir deyişle iş akdi devam ederken izin hakkını ücret olarak istenebilmesi mümkün değildir³²⁶.

Yıllık izin ücretinin hesaplanmasında işçinin hangi ücretinin esas alınacağına dair açık bir düzenleme bulunmadığından genel kanun olan TBK'nın 425. maddesi uygulanmalıdır. Ayrıca BİK'in 29. maddesi uyarınca yıllık ücretli izin hakkının kullandırılmamış veya izin ücreti ödenmemiş olan gazeteciye iş akdinin sona ermesi hâlinde ödenmesi gereken izin ücretinin iki katı izin ücreti ödenmelidir³²⁷.

Yine BİK'te her ne kadar sadece iş akdinin sona ermesi hâlinde izin ücretinin gazetecinin kendisine ödeneceği düzenlenmiş ise de genel kanun TBK'nın 425. maddesinden hareketle kendisine ödenemediği durumlarda yakınlarına da ödenmesi kabul edilmelidir³²⁸.

Yıllık izin ücretinin borçlusu ise BİK'in 4. maddesi uyarınca gazeteci ile yazılı iş akdini yapan işverendir. İşyerinin veya iş sözleşmenin devri gibi işverenin değiştiği

³²³ Çöğenli, **a.g.e.**, s. 166; Oğuz ve Doğan, **a.g.m.**, s. 103.

³²⁴ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 426; Haluk Hadi Sümer, **Bireysel Basın İş Hukuku**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 3. b., 2020, s. 268.

³²⁵ Sümer, **a.g.e.**, s. 269.

³²⁶ Sümer, **a.g.e.**, s. 271; Oğuz ve Doğan, **a.g.m.**, s. 103; **Yargıtay 9. HD., 21.10.2014 T., 2014/27694 E. ve 2014/30404 K.** sayılı kararında özetle; yıllık izin hakkının iş sözleşmesi devam ederken ücret olarak talep edilmesinin mümkün olmadığını açıkça ifade etmiştir. (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 11.02.2023).

³²⁷ Sümer, **a.g.e.**, s. 270.

³²⁸ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 426; Oğuz ve Doğan, **a.g.m.**, s. 105.

hâllere ilişkin olarak ise BİK'te açık bir düzenleme mevcut değildir. Bundan dolayı genel nitelikte kanun olan TBK'nın uygulanması gerekir³²⁹.

3.9. Türk Borçlar Kanunu'na Göre Yıllık İzin Ücreti

Türk Borçlar Kanunu'na tabi hizmet sözleşmesi ile çalışanların yıllık izin ücreti hesabının hangi ücret üzerinden yapılacağı kanunda açıkça düzenlenmemiştir. İK'da izin ücretinin hesabında işçinin çıplak ücretinin esas alınacağı kabul görmekle birlikte TBK'da bu konuda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla iş sözleşmesi ile yıllık izin ücretinin hesabında işçinin çıplak ücretinin değil; giydirilmiş ücretinin esas alınacağı kabul edilebilir³³⁰.

İzin ücretinin ne zaman ödeneceği sorusu ise TBK'nın 425/1. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre *“İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermekle yükümlüdür.”* Dolayısıyla işveren izin ücretini izne çıkmadan evvel peşin veya avans olarak vermekle yükümlüdür. Ayrıca izin süresine denk gelen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin de ayrıca işçiye ödenmesi gerektiği kabul edilmektedir. Bu izin sürelerinin İK'da olduğu gibi yıllık ücretli izin süresinden sayılmayacağı tereddütsüzdür. Fakat kanunda bu izin sürelerinin ücretinin ne zaman ödeneceği belirsizdir. TBK m. 425'te sadece yıllık izin ücretinin izne başlamadan evvel ödenmesi gerektiği kabul edilmiştir. Dolayısıyla hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin aksi bir düzenleme olmadıkça muaccel olduğu zamanda ödenmesi gerektiği kabul edilebilir³³¹. Yıllık izin hakkının anayasal bir dinlenme hakkı olması ve işçiye serbest zaman olarak kullandırılmasının esas olması nedenlerinden dolayı kanun koyucu iş akdi devam ederken izin hakkından feragat edilemeyeceğini açıkça düzenlemiştir³³².

³²⁹ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 456.

³³⁰ Akyiğit, **Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin**, s. 69.

³³¹ Akyiğit, **Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin**, s. 69, 70.

³³² Hayrunnisa Özdemir, Selin Sert Sütçü, Murat Doğan, Şebnem Öcal Akipek, Turgut Öz, Ebru Ceylan, Kemal Şenocak ve Emre Cumalıoğlu, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s. 446.

3.10. Yıllık Ücretli İzin Alacağına Uygulanacak Faiz

Faiz para borçlarında mümkün olup, alacaklının vermiş olduğu paradan yoksun kaldığı süre boyunca kendisine verilen karşılık olarak ifade edilmektedir³³³.

İşçinin yıllık ücretli izin alacağına hak kazanmasına rağmen izin hakkının kanuna uygun olarak zamanında kullanılmaması sebebiyle izin ücreti gecikme faizi ile birlikte istenebilecektir. Bu durum iki şekilde mümkün olabilir. Bunlardan ilki, iş ilişkisi devam ederken işçiye serbest izin kullanılmasına rağmen izin ücretinin ödenmemesi hâlidir. İkinci durum ise iş ilişkisinin sona ermesi hâlinde izne hak kazanıp da kullanılmayan izin süresine yönelik ücretin işçiye veya hak sahiplerine ödenmemesi hâlidir³³⁴.

3.10.1. İş İlişkisi Devam Ederken Ödenmeyen İzin Ücretine Uygulanacak Faiz

İşçiye yıllık izin ücreti izne çıkmadan evvel peşin veya avans olarak verilmesi gerekmektedir. Kanuna aykırı olarak izin ücretinin peşin veya avans olarak ödenmeksizin işçiye sadece serbest zaman olarak kullanılması mümkün değildir. Ancak uygulamada işveren tarafından işçiye yıllık izni kullanılmasına rağmen izin ücreti ödenmeyebilir. Dolayısıyla işveren izin ücretini zamanında ödemediğinden temerrüde düşer. İşçi ise izne ayrıldığı tarihten itibaren işleyecek gecikme faizi ile birlikte izin alacağını işverenden talep edebilir. Gecikme faizi olarak ise yıllık izin ücreti sosyal bir ücret olduğundan İK'nın 34. maddesi uyarınca zamanında ödenmeyen yıllık izin ücreti için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacaktır³³⁵.

3.10.2. İş İlişkisinin Sona Ermesi Hâlinde Ödenmeyen Yıllık İzin Ücretine Uygulanacak Faiz

İşçi tarafından yıllık izin hakkı iş akdinin devamı boyunca ücret olarak talep edilemezken iş akdinin sona ermesi hâlinde almış olduğu son ücret üzerinden

³³³ Kemal Oğuzman ve Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1**, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 19. b., 2021, s. 326; Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Ankara: Yetkin Yayınevi, 26. b., 2021, s. 1109; Ahmet M. Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Ankara: Turhan Kitapevi, 25. b., 2021, s. 783.

³³⁴ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 385.

³³⁵ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 385; Polat, **a.g.e.**, s. 84; Duman, **a.g.e.**, s. 315, 316.

hesaplanarak kendisine ödenmelidir. İşveren tarafından yıllık ücretli iznin ödenmemesi hâlinde temerrüt tarihinin ne olacağı diğer bir deyişle faizin hangi tarihten itibaren başlayacağı tartışmalıdır³³⁶.

Bizim de katıldığımız öğretideki çoğunluktaki görüşe göre İK'nın 59. maddesinden hareketle yıllık izin sürelerine ait ücretin sözleşmenin sona erdiği tarihte muaccel hâle geleceğidir. Ayrıca İK'nın 32/6. maddesindeki düzenleme gereğince işverenin başkaca herhangi bir ihtar ve bildirim gereksiz olarak sözleşmenin sona erdiği tarihte temerrüde düşeceği kabul edilerek faiz işletilmeye bu tarihten başlanmalıdır³³⁷.

Yargıtay ise verdiği kararlarında öğretideki baskın görüşün aksine işverenin sözleşmenin sona erdiği tarihte kendiliğinden temerrüde düşmeyeceğini, ihtar çekilmesi veya arabulucuya başvurulması ile işverenin öncelikle temerrüde düşürülmesi gerektiğini ifade etmektedir³³⁸. Hâlbuki İK'nın 59. maddesinin lafzi yorumundan sözleşmesinin sona erdiği tarihte işverenin işçinin kendisine veya hak sahiplerine izin ücreti ödemesi gerekmektedir. Temerrüt tarihinin iş sözleşmesinin sona erdiği tarih olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

Yargıtay'a göre, yıllık ücretli izin geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmemekte ve izin alacağına yasal faiz işletilmektedir³³⁹. Öğretide bizim de katıldığımız baskın görüşe göre, yıllık izin ücretinin geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla İK'nın 34. maddesi hükmü gereğince de yıllık izin ücretine mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmalıdır³⁴⁰.

³³⁶ Polat, **a.g.e.**, s. 84; Bingöl, **a.g.e.**, s. 77; Arıoğlu Kaya, **a.g.e.**, s. 98, 99.

³³⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1413; Akyiğit, **Yıllık İzin**, s. 457; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 390, 391; Duman, **a.g.e.**, s. 320, 321.

³³⁸ **Yargıtay 9. HD., 25.04.2000 T., 2000/2063 E. ve 2000/6232 K.** sayılı kararında özetle; yıllık izin alacağı bakımında iş akdinin sona ermesi ile birlikte işverenin temerrüde düşmeyeceğini, dava açılmadan önce herhangi bir ihtar çekilmemiş ise dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerektiğine hükmetmiştir. (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 26.01.2023).

³³⁹ **Yargıtay 9. HD., 29.04.2013 T., 2011/9105 E. ve 2013/12632 K.; Yargıtay 22. HD., 23.12.2019 T., 2016/25501 E. ve 2019/24061 K.** sayılı kararında özetle; yıllık izin ücretine yasal faiz uygulanması gerektiği açıkça ifade edilmiştir. (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 16.09.2023).

³⁴⁰ Ercan Akyiğit, "Kullanılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 20, S. 3 (Ağustos 2006), s. 16, (Kısaltma: Faiz); Alp, **a.g.e.**, s.93, 94; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 389, 390; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1413; Öztürk, **a.g.m.**, s. 90; Tugay, **a.g.m.**, s. 238.

3.11. Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı Süresi

İş Kanunu'nun da ücret alacaklarında zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu açıkça düzenlenmiştir³⁴¹. Dolayısıyla ücret alacağı niteliğinde olan yıllık izin ücreti de beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Önceleri Yargıtay yıllık izin ücretini tazminat olarak değerlendirdiğinden zamanaşımı süresini on yıl olarak kabul etmekteydi³⁴². Güncel kararlarında ise bu içtihadından dönmüş ve yıllık izin ücretinin ücret niteliğinde bir alacak olduğuna ve zamanaşımı süresinin beş yıl olduğuna hükmetmiştir³⁴³. Biz de Yargıtay'ın bu görüşüne katılmaktayız.

Bu hususta 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun³⁴⁴ (İMK) on beşinci maddesi ile İK'ya eklenen geçici üçüncü maddesinde iş sözleşmesinden kaynaklanmak şartıyla hangi kanuna tabi olursa olsun yıllık izin ücretinin zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu düzenleme altına alınmıştır. Yine aynı kanun ile İK'ya eklenen geçici 8. maddesi ile yürürlük tarihi düzenlenmiştir. Bu maddeye göre zamanaşımı henüz dolmamış kısmı Ek 3. maddedeki öngörülen beş yıllık zamanaşımı süresinden uzun olan yıllık izin ücretleri de 25.10.2022 tarihinde zamanaşımına uğramıştır³⁴⁵.

Zamanaşımı süresini değerlendirirken İMK'nın 3. maddesinde dava şartı arabuluculuk düzenlemesinin zamanaşımı bakımından etkisine de yer vermek gerekir. İlgili maddenin 17. fıkrasına göre, "*Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez.*" şeklinde ifade edilmiştir. Dolayısıyla zamanaşımı süresinin hesabında arabuluculuk faaliyetinde geçen sürenin dışlanması gerekir.

Yine Covid-19 döneminde çıkartılan 26/3/2020 tarihli 31080 Mükerrer sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair 7226 sayılı Kanun'un Geçici 1. maddesi çerçevesinde, bazı zamanaşımı ve hak düşürücü

³⁴¹ İK'nın 32/8. maddesinde "*Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.*" şeklinde açıkça düzenlenmiştir.

³⁴² **Yargıtay 9. HD., 31.05.2016 T., 2016/9306 E. ve 2016/12844 K.** sayılı kararında özetle; 6098 sayılı TBK'nın yürürlük tarihinden itibaren yıllık izin alacağının on yıllık zamanaşımına tabi olduğu ifade edilmiştir. Benzer karar: **Yargıtay 9. HD., 23.5.2019 T., 2016/2341 E. ve 2019/11944 K.** (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 25.01.2023).

³⁴³ **Yargıtay 9. HD., 25.10.2021 T., 2021/10834 E. ve 2021/14896 K.** sayılı kararında özetle; yıllık izin alacağının ücret niteliğinde olduğunu, ücret alacaklarının zamanaşımı süresinin ise beş yıl olduğuna hükmetmiştir. (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 25.01.2023).

³⁴⁴ RG, 25/10/2017, 30221.

³⁴⁵ Polat, **a.g.e.**, s. 87.

sürelerin 13.03.2020 tarihinden 30 Nisan 2020 tarihine kadar durdurulmasına karar verilmiştir. Akabinde ise 30.04.2020 tarihli 31114 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan 2480 sayılı sürelerin durması 15.06.2022 tarihine kadar uzatılmıştır. Dolayısıyla zamanaşımı süresinin hesabında Covid-19 kapsamında belirtilen sürelerin dışlanması gerekir³⁴⁶.



³⁴⁶ Murat Atalı ve Ersin Erdoğan: “Covid-19 Salgını Sebebiyle Yapılan Düzenlemelerin Medeni Usûl Hukuku Alanına Yansımaları”, (ed. Prof. Dr. Muhammet Özekes), **Covid 19 Salgınının Hukukî Boyutu Hukukun Tüm Alanlarında Değerlendirmeler**, İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2. b., 2021, s. 56.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ KULLANDIRILMAMASININ HUKUKÎ VE CEZAÎ SONUÇLARI

4.1. Hukukî Sonuçları

İşçinin hak kazanmış olduğu yıllık ücretli iznin kanuna aykırı bir şekilde kullandırılmaması neticesinde işverenin hukukî ve cezaî sorumlulukları doğacaktır. Çalışmamızda ise hukukî sonuçları, kendi içerisinde iş ilişkisi devam ederken ve iş ilişkisi sona erdikten sonra iki başlık altında incelenmiştir.

4.1.1. İş Sözleşmesinin Devamı Sırasında

4.1.1.1. Tespit Davası

Yıllık ücretli izin hakkını oluşturan izin ve ücret unsurlarının iş ilişkisi devam ederken kural olarak birbirinden ayrılması mümkün değildir. Anayasal temeli olan yıllık ücretli izin hakkının iş ilişkisi devam ederken ücrete dönüşmesi mümkün değildir. İş ilişkisinin sona ermesi hâlinde izin ücreti artık talep edilebilir bir hâle gelir³⁴⁷. İş ilişkisi devamı sırasında yıllık ücretli izin hakkının süresinin veya alacağının tespit davasına konu edilip edilemeyeceğinin ise ayrıca değerlendirilmesi gerekir.

Bilindiği gibi tespit davası 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 106. maddesinde düzenlenmiştir³⁴⁸. Tespit davası bir hakkın veya hukukî ilişkinin varlığının ya da yokluğunun belirlenmesinin talep edildiği davalardır. Ayrıca HMK'nın 106/3. maddesi uyarınca *“Tespit davası açanın, kanunlarda belirtilen istisnai durumlar dışında, bu davayı açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir*

³⁴⁷ Ekmekçi ve Yiğit, **a.g.e.**, s. 524; Polat, **a.g.e.**, s. 94.

³⁴⁸ RG, 4/2/2011, 27836.

yararı bulunmalıdır.” şeklinde davanın açılmasında hukukî yararın arandığı açıkça ifade edilmiştir³⁴⁹.

Tespit davası eda davasının öncüsü durumundadır. Eda davasında verilecek hüküm ayrıca bir tespit içerdiğinden eda davasının açılabilceğı bir hâlde artık tespit davasının açılmasında hukukî bir yarar bulunmamaktadır³⁵⁰.

İş akdi devam ederken işçi, yıllık ücretli izne hak kazanıp kazanmadığı ile izin süresinin tespitine yönelik tespit davası açabilir³⁵¹. Yargıtay konuyla ilgili olarak bir kararında yıllık ücretli izin hakkının varlığına tespitine yönelik dava açılmasında hukukî yararın varlığı olduğuna hükmetmiştir³⁵². Yargıtay güncel olarak vermiş olduğu kararlarında iş ilişkisi devam ederken yıllık ücretli izin hakkının varlığı ve izin süresinin tespiti bakımından açılan tespit davalarında hukukî yararın olduğunu kabul etmektedir. Ayrıca işin mevsimlik iş olup olmadığına ve yıllık ücretli izne hak kazanılıp kazanılmadığına yönelik de tespit davası açılması mümkündür³⁵³.

Kanaatimizce, yıllık ücretli izin hakkının varlığı ve izin süresinin tespitine yönelik açılacak tespit davalarında hukukî yararın varlığının bulunduğu kabul edilmelidir. İşçi iş ilişkisinin devamı sırasında ücret ve izin unsurlarının birbirinden ayrılmaması sebebiyle izin alacağını dava konusu yapamayacaktır. İzin süresine ilişkin ücret alacağı ancak iş akdinin feshi ile muaccel hâle gelir. Dolayısıyla izin hakkına hak kazanılıp kazanılmadığı, kazanılmışsa ne kadar bir izin süresine hak kazanıldığı hususunda tespit davası açılabilmelidir.

³⁴⁹ Murat Atalı, İbrahim Ermenek ve Ersin Erdoğan, **Medeni Usûl Hukuku**, Ankara: Yetkin Yayınları, 5. b., 2022, s. 329.

³⁵⁰ Baki Kuru, **Medenî Usul Hukuku, El Kitabı Cilt 1**, Ankara: Yetkin Yayınevi, s. 401; Murat, Atalı ve İbrahim, Ermenek, **Medeni Usûl Hukuku**, Ankara: **Yetkin Yayınları**, 4. b., 2022, s. 137; Duman, **a.g.e.**, s. 340; Polat, **a.g.e.**, s. 92.

³⁵¹ Duman, **a.g.e.**, s. 340.

³⁵² **Yargıtay 22. HD., 19.12.2018 T., 2018/14166 E. ve 2018/27800 K.** sayılı kararı (www. <https://www.alomaliye.com/2019/08/07/yillik-izinin-ucrete-donusmesi/>, Erişim Tarihi: 01.03.2023).

³⁵³ Yardımcıoğlu, **a.g.e.**, s. 302; Ekmekçi ve Yiğit, **a.g.e.**, s. 529; **Yargıtay HGK., 04.10.2018 T., 2018/442 E. ve 2018/1412 K.** sayılı kararında özetle; iş sözleşmesi devam ederken işçinin yapmış olduğu işin mevsimlik iş olmadığı ve yıllık izne hak kazanıldığına yönelik olarak tespit davası açılabilceğine hükmetmiştir. (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 22.01.2023).

4.1.1.2. Eda Davası

İşveren tarafından işçiye izne çıkmadan evvel ücretinin peşin veya avans olarak verilmemesi hâlinde, işçi izin ücretlerini eda davasına konu edebilir. Ancak işçinin hak kazanıp da kullanmadığı izin ücretlerini iş ilişkisi devam ederken davaya konu etmesi mümkün değildir. Anayasada düzenlenen dinlenme hakkının bir görünümü olan yıllık izin hakkı ancak iş ilişkisinin sona ermesi hâlinde ücret alacağına dönüşür³⁵⁴.

4.1.1.3. İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haklı Nedenle Feshi

Anayasa ile güvence altına alınan dinlenme hakkının en önemli yansıması olan yıllık izin hakkının işçiye hak etmiş olduğu yılı izleyen hizmet yılı içerisinde kullandırılması gerekir. İşçiye hak etmiş olduğu yıllık izin hakkının işverenden süresinde talep edilmesine rağmen haklı bir neden olmaksızın kullandırılmaması, eksik kullandırılması veya izne çıkmadan evvel kendisine izin ücretinin peşin veya avans olarak verilmemesi hâlinde artık işçinin iş ilişkisini devam ettirmesi dürüstlük kuralı uyarınca beklenemez³⁵⁵. Bir yandan bu durum işverenin işçiyi gözetme borcuna da aykırılık teşkil etmektedir. Dolayısıyla işçi iş akdini İK'nın 24/2. maddesi gereğince haklı nedenle feshedebilmelidir³⁵⁶.

Yargıtay vermiş olduğu bir kararında işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebilmesi için hak kazanmış olduğu yıllık ücretli izin hakkının kullandırılmasını talep etmesine rağmen işveren tarafından açık ve kesin bir şekilde kullandırılmayacağına ifade edilmesini aramıştır³⁵⁷. Yargıtay vermiş olduğu farklı bir kararında ise yıllık ücretli izin hakkının işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğunu ancak uzun yıllar kullanılmaması hâlinde işçiye haklı fesih hakkı tanındığını ifade etmiştir³⁵⁸. Yargıtay güncel tarihli bir kararında ise her ne kadar yıllık ücretli izin hakkının kullanım zamanının belirlenmesi yetkisi yönetim hakkı kapsamında işverene ait ise de işçinin de anayasal hakkı olan dinlenme hakkının tanınmasının çalışma

³⁵⁴ Polat, **a.g.e.**, s. 94.

³⁵⁵ Duman, **a.g.e.**, s. 333.

³⁵⁶ Ahmet Sevimli, "Yıllık Ücretli İznin Kullandırılmamasının Hukukî Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not" **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 18, 2010, s. 43.

³⁵⁷ **Yargıtay 9. HD., 13.2.2002 T., 2001/17459 E. ve 2002/2727 K.** Benzer karar: **Yargıtay 22. HD., 16.12.2015 T., 2014/24209 E. ve 2015/34653 K.** sayılı kararı (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 21.01.2023).

³⁵⁸ **Yargıtay 9. HD., 12.12.2013 T., 2011/45488 E. ve 2013/33018 K.** sayılı kararı (Duman, **a.g.e.**, s. 336, 337).

koşulları arasında yer almaktadır. Dolayısıyla uzun yıllar dinlenme hakkının tanınmaması işçiye haklı nedenle fesih hakkı vereceğine hükmetmiştir³⁵⁹.

Öğretide işçinin yıllık iznini kullanmak için işverene yazılı olarak talepte bulunmasa dahi işveren tarafından çalışma koşulları kapsamında gelecek hizmet yılı içerisinde kullandırması gerektiğini, işverenin yıllık ücretli izni geçerli bir neden ileri sürmeksizin kullandırmayacağını açıkça ifade etmesi hâlinde işçinin iş akdini haklı nedenle feshedebileceğini; işçinin izne çıkmadan evvel yazılı talepte bulunmasının bir geçerlilik şartı değil ispat şartı olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade edilmiştir³⁶⁰.

Öğretideki diğer bir görüşe göre ise işçinin iş akdini haklı nedenle feshedebilmesi için işverene en az bir ay öncesinden yazılı olarak izin hakkını kullanmak istediğini bildirmesi gerekmektedir. Ancak bu bildirim yapılmamış olsa dahi işveren çalışma koşulları, yönetim hakkı doğrultusunda gelecek hizmet yılı içerisinde yıllık ücretli izni kullandırmalıdır. Aksi hâlde işçi gelecek hizmet yılının sonuna kadar bekleyip hâlâ yıllık izin hakkının kullandırılmaması hâlinde iş akdini haklı olarak feshedebilmelidir³⁶¹.

Bilindiği gibi yıllık ücretli izin hakkının kullanılma zamanını belirleme yetkisi işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. İşveren gerek işlerin yoğunluğu gerekse iş yerinin düzeni ve diğer işçilerin durumlarını gözeterek işçiye yıllık ücretli izin hakkını kullandırmalıdır. İşçi dinlenme hakkı kapsamında en az bir ay öncesinden işverene hak kazanmış olduğu izin hakkını kullanmak için başvurmalı; şayet işveren açık ve net bir şekilde izin hakkını kullandırmayacağını ifade etmişse işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhâl feshedebilmelidir. İşçinin yazılı bir talebinin olmaması hâlinde dahi izin hakkının gelecek hizmet yılı içerisinde kullandırılmaması hâli de işçiye iş akdini haklı nedenle fesih hakkı tanımalıdır.

³⁵⁹ Ekmekçi ve Yiğit, **a.g.e.**, s. 519; **Yargıtay 9. HD., 08.04.2019 T., 2017/10772 E. ve 2019/8028 K.** (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 21.01.2023).

³⁶⁰ Duman, **a.g.e.**, s. 338, 339.

³⁶¹ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 345.

4.1.2. İş İlişkisinin Sona Ermesi Hâlinde

İş akdinin herhangi bir sebeple sona ermesi hâlinde işçinin hak kazandığı yıllık ücretli izin hakkını serbest zaman olarak kullanması mümkün olmadığından izin ücreti kendisine veya hak sahiplerine aldığı son ücreti üzerinden ödenmelidir³⁶². Yıllık ücretli izin hakkının ücret alacağı olarak talep edilebilmesi ancak iş akdinin sona ermesi ile mümkündür. İş akdinin ne şekilde sona erdiğinin ise ücrete hak kazanılması bakımından bir önemi bulunmamaktadır³⁶³. İş sözleşmesinin sona ermesi hâlinde işveren tarafından hak kazanılan izin ücretinin ödenmemesi hâlinde ise işçi bu hakkını eda davası ile talep edebilecektir. Ancak işçi iş sözleşmesinin sona ermesi hâlinde izin alacağını eda davasına konu edebileceğinden artık tespit davası açmada hukukî bir yararı bulunmamaktadır.

İşçinin izin alacağını talep ettiği eda davasında yapılan yargılama sonunda daha az izne hak kazandığının tespit edilmesi hâlinde artık mahkemece talebin kısmen kabulüne; hiç izin alacağının çıkmaması hâlinde ise açılan davanın esastan reddine karar vermesi gerekir. Yine açılan davada işverenin süresi içerisinde yıllık izin alacağının zamanaşımına uğradığı def'inde bulunması hâlinde mahkemece davanın usulden reddine karar verilmelidir³⁶⁴.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile ilk defa hukukumuzda düzenlenen belirsiz alacak davası eda davası niteliğinde bir dava türüdür³⁶⁵. Belirsiz alacak davası HMK'nın 107. maddesinde, *“Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir.”* şeklinde açıkça ifade edilmiştir.

Davacının belirsiz alacak davası ile amacı aslında alacağın tamamını talep etmektedir. Ancak davacı elinde olmayan sebeplerle davanın miktarını veya değerini tam ve kesin olarak belirleyememektedir. Kısmi davada da benzer bir durum söz

³⁶² Duman, **a.g.e.**, s. 346.

³⁶³ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 372; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, **a.g.e.**, s. 793; Gezer Kaysi, **a.g.e.**, s. 58; Polat, **a.g.e.**, s. 79.

³⁶⁴ Polat, **a.g.e.**, s. 95.

³⁶⁵ Atalı, Ermenek ve Erdoğan, **a.g.e.**, 330, 331; Duman, **a.g.e.**, s. 347, 348; Polat, **a.g.e.**, s. 95.

konusudur. Belirsiz alacak davasında kısmi davadan farklı olarak dava tarihi itibarıyla tüm alacak miktarı için zamanaşımı süresi kesilmekte; faiz başlangıcı da yine tüm alacak için dava tarihinden itibaren başlamaktadır³⁶⁶.

Yıllık izin sürelerine ilişkin ücretin ise yargılamaya konu edilmesi hâlinde belirsiz alacak davasına konu edilip edilemeyeceğinin değerlendirilmesi gerekir. Yargıtay konuyla ilişkin olarak bir kararında işçinin çalışma süresinin ve ücretinin tartışmalı olması durumunda yıllık izin sürelerine ilişkin ücretin belirsiz alacak davasına konu edebileceği değerlendirmesinde bulunmuştur.³⁶⁷.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılıp başkan ve üyelerinin 9. Hukuk Dairesi'nde görev almasıyla her iki daire kararları arasındaki mevcut içtihat farklılığının giderilmesi amacıyla Eylül 2020 tarihinde görüşülmüş ve kararlar alınmıştır. Bu kararlardan birisi de belirsiz alacak davası açabilmek için aranan şartlar ve tamamlanabilir dava şartına ilişkindir. Bu karara göre, işçilik alacaklarının hangi hâllerde belirsiz alacak davası olarak açılıp hangi hâllerde açılmayacağını net bir şekilde belirlemenin mümkün olmadığı, her davaya konu edilen alacak bakımından somut olayın özelliklerinin değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ancak kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin hakkı ve ücret alacaklarının kural olarak işçi tarafından bilindiğinden belirsiz alacak davasına konu edilmeyeceği ifade edilmiştir. Ayrıca iş davalarında davaların yığılmasının sıklıkla görüldüğü, dolayısıyla her alacak kalemi için ayrı ayrı belirsiz alacak veya kısmi dava açılmasının önünde yasal bir engel bulunmadığı da ifade edilmiştir. Yine davanın açıldığı tarihte alacağın miktarı belirlenebilir olduğu hâlde belirsiz alacak davasına konu edilmişse bu durumda artık hukukî yarar yokluğu sebebiyle davanın usulden reddedilmesi gerektiği, hukukî yararın sonradan tamamlanabilir bir dava şartı olmadığı da ifade edilmiştir. Bu ilke kararlarının yayınlanmasından önce dava açanlar bakımından “*hukukî güvenlik, hukukî belirlilik, hukukî öngörülebilirlik ve sürpriz karar yasağı ilkeleri*” doğrultusunda eski içtihatlar bakımından karar verileceği, yeni görüşün Yargıtay Kararları Dergisi ya da diğer yollarla bildirilmesinden makul bir süre sonra uygulanmaya başlayacağı ifade

³⁶⁶ Duman, a.g.e., s. 348.

³⁶⁷ Yargıtay 9. HD., 02.07.2019 T., 2014/1565 E. ve 2019/14722 K. sayılı kararı (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 23.01.2023). Benzer karar: Yargıtay 22. HD., 08.04.2015 T., 2014/1565 E. ve 2015/12947 K. sayılı kararı.

edilmiştir³⁶⁸. Yeni görüşün uygulanmaya başlayacağı tarih 01.01.2021 olarak belirlenmiştir.

Ancak Anayasa Mahkemesi'nin 20.04.2022 tarihli 31815 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 2019/12190 başvuru numaralı kararında talebe konu edilen alacağın tam ve net bir şekilde belirlenebilir olduğu hâlde belirsiz alacak davasına konu edilmesi sebebiyle usulden reddedilmesi mahkemeye erişim hakkının ihlali olarak kabul edilmiştir. Talebin belirlenebilir olmasına rağmen belirsiz alacak davası açılması durumunda hâkimin doğrudan hukukî yarar yokluğu nedeniyle davayı usulden reddetmemesi; süre tanıyarak talep sonucunun netleştirilmesini sağlaması ve davanın usulden reddi biçimindeki ağır bir müdahaleden kaçınması gerektiği ifade edilmiştir³⁶⁹.

Kanaatimizce, yıllık ücretli izin hakkını oluşturan çalışma süresinin veya ücretin tartışmalı olması hâlinde yıllık izin ücreti belirsiz alacak davasına konu edilebilmelidir. Bu iki unsurun belirlenebilir olmasına rağmen yine de belirsiz alacak davasına konu edilmesi hâlinde Anayasa Mahkemesi kararı uyarınca dava hukukî yarar yokluğu nedeniyle usulden reddedilmemelidir; davacıya talep kısmını netleştirmesi bakımından süre verilmelidir.

4.1.3. Davanın Tarafları

4.1.3.1. Davacı

İş akdi devam ederken yıllık ücretli izin hakkına dair ikame edilecek davalarda davacı, izin hakkının şahsa sıkı sıkıya bağlı olmasından kaynaklı olarak işçi olacaktır. Ancak iş akdinin sonlanması hâlinde hak kazanıldığı hâlde kullanılmayan izin sürelerine ilişkin ücreti İK'nın 59. maddesine göre işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenecektir. Dolayısıyla davacı, işçinin vefatı veya kısıtlanması hâlinde

³⁶⁸ **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020**, (Çevrimiçi, <https://www.efeavukatlik.com/yargitay-22-hukuk-dairesinin-kapanmasi-sonrasi-eski-22-hukuk-yeni-9-hukuk-dairesi-heyetinin-ilke-kararlari/>, Erişim Tarihi: 23.01.2023).

³⁶⁹ Aksi yönde görüş için bkz: Atalı, Ermenek ve Erdoğan, **a.g.e.**, s. 338; **Belirsiz Alacak Davasının Dava Şartı Yokluğundan Reddedilmesi Nedeniyle Açılan Davada Mahkemeye Erişim Hakkının İhlal Edilmesi**, (Çevrimiçi, <https://www.anayasa.gov.tr/tr/haberler/bireysel-basvuru-basin-duyurulari/belirsiz-alacak-davasinin-dava-sarti-yoklugundan-reddedilmesi-nedeniyle-acilan-davada-mahkemeye-erisim-hakkinin-ihlal-edilmesi/>, Erişim Tarihi: 23.01.2023).

hak sahipleri olabilecektir³⁷⁰. Sendikalar ise üyelerinin veya mirasçılarının yazılı başvuruları üzerine onları temsilen iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları için dava açmak ve açılan davada davayı takip yetkisine sahiptir. Her ne kadar davacı olma sıfatı sendikaya verilmiş ise de mahkeme tarafından verilen karar işçi ve hak sahipleri için kesin hüküm niteliğinde olacaktır³⁷¹.

4.1.3.2. Davalı

İşçinin yıllık ücretli izin alacağına yönelik açacağı davada pasif husumet sıfatı iş ilişkisi içerisinde emir ve talimat aldığı işverene aittir. Diğer bir deyişle işçi yıllık ücretli izin talepli davasını borçlu olan işverene yöneltecektir³⁷². Yıllık ücretli izin alacağının borçlusu kural olarak iş sözleşmesi ile yanında iş görme edimini yerine getirdiği işveren veya işveren vekili olmakla beraber iş yerinin devri, iş sözleşmesinin devri, geçici iş ilişkisinin bulunması gibi farklı durumlarda kim olacağı daha önce tezimizin “Ödeme Borçlusu” başlığı altında ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmiştir³⁷³.

4.1.4. Arabulucuya Başvuru Zorunluluğu

İş Mahkemeleri Kanunu’nun 3. maddesi uyarınca iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk 01.01.2018 tarihinden itibaren zorunlu kılınmıştır. Dolayısıyla yıllık ücretli izin talebi ile açılacak bir davada öncelikle arabuluculuk yolunun tüketilmesi gerekmektedir. Şayet bu şart yerine getirilmeden dava açılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın dava usulden reddedilecektir. Yine 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu’nun³⁷⁴ 18. maddesine eklenen 5. fıkra ile “*Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmaz*” düzenlemesine yer verilmiştir. Bu durum kanun gerekçesinde “*dava açma yasağı*” olarak adlandırılmıştır. Ayrıca arabuluculuk süreci boyunca zamanaşımı sürelerinin durduğu ve hak düşürücü sürelerin de işlemediği düzenleme altına alınmıştır³⁷⁵.

³⁷⁰ Duman, **a.g.e.**, s. 350; Polat, **a.g.e.**, s. 100.

³⁷¹ Duman, **a.g.e.**, s. 351, 352.

³⁷² Duman, **a.g.e.**, s. 352; Polat, **a.g.e.**, s. 101.

³⁷³ Ayrıntılı bilgi için bkz: Üçüncü Bölüm/ 3.2.

³⁷⁴ RG, 22/6/2012, 28331.

³⁷⁵ Polat, **a.g.e.**, s. 101.

4.1.5. Görevli Mahkeme

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca İK ve diğer adı geçen kanunlara tabi çalışanların yıllık ücretli izin taleplerini konu ettikleri davalarda iş mahkemeleri görevli olacaktır³⁷⁶.

4.1.6. Yetkili Mahkeme

Yıllık ücretli izin talebi ile açılacak davalarda yetkili mahkeme İMK'nın 6. maddesi uyarınca, *“Davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir.”* ifadesiyle kesin yetki olarak düzenlenmiştir³⁷⁷.

Mezkûr maddenin ikinci fıkrasında, *“Davalı birden fazla ise hâlinde bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.”* şeklinde davalının birden fazla olması hâli de düzenlenmiştir.

4.1.7. Yargılama Usulü

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7/1. maddesi uyarınca iş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanır. Basit yargılama usulü HMK'nın 316. maddesi ve devamında düzenlenmiştir. Basit yargılama usulü ile cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçelerinin olmaması, iki duruşma arasının kural olarak bir aydan fazla olmaması gibi yollarla davaların daha kısa sürede neticelenmesi amaçlanmıştır³⁷⁸.

Basit yargılama usulünde davalının, dava dilekçesinin kendisine tebliğinden itibaren iki haftalık cevap süresi bulunmaktadır. Bu süre durum ve koşullara göre cevap dilekçesinin hazırlanması için yeterli değilse davalının başvurusu üzerine mahkemece cevap süresinin bitiminden başlamak ve tek bir defaya mahsus olmak üzere iki haftayı geçmemek üzere ek süre verebilir. Yine basit yargılama usulünde iddia ve savunmanın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağı dava ve cevap dilekçelerinin mahkemeye verilmesi ile başlar³⁷⁹. HMK'nın 320. ve 321. maddelerinde

³⁷⁶ Didem Tamra Temel ve Yıldırım Bayrak, **Uygulamada İşçilik Alacakları- İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü**, 2. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022, s. 49, 50.

³⁷⁷ Temel ve Bayrak, **a.g.e.**, s. 61.

³⁷⁸ Temel ve Bayrak, **a.g.e.**, 63, 64; Süha Tanrıver, **Medenî Usûl Hukuku Cilt I**, Ankara: Yetkin Yayınları, 4. b., 2021, s. 1207.

³⁷⁹ Tanrıver, **a.g.e.**, s. 1211.

düzenlenen ön inceleme, tahkikat ve hüküm aşamaları iş mahkemeleri ve iş mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde asliye hukuk mahkemeleri bakımından uygulama alanı bulacaktır³⁸⁰.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na göre olağan kanun yolları istinaf ve temyiz olmak iki tanedir. İki kanun yoluna da başvuru süresi kararın tebliğinden itibaren iki haftadır. HMK'nın 341. maddesi uyarınca miktar ve değeri üç bin Türk Lirasını geçmeyen malvarlığı davalarına ilişkin kararlar kesindir. Bu miktar HMK ek m. 1 uyarınca yeniden değerlendirme oranı dikkate alınarak 2023 yılı itibariyle 17.830 TL olmuştur. Yine HMK'nın 362/a maddesi uyarınca Bölge Adliye Mahkemelerinin *"Miktar veya değeri kırk bin Türk Lirasını (bu tutar dâhil) geçmeyen davalara ilişkin kararları"* temyiz edilemeyeceği düzenlenmiştir. Bu miktar HMK Ek m. 1 uyarınca yeniden değerlendirme oranı dikkate alınarak 2023 yılı itibariyle 238.730 TL olmuştur. İş mahkemelerince verilen kararlara karşı kanun yollarına başvurulması hükmün icrasını durdurmaz. İcranın geri bırakılmasını isteyen tarafın 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu 36. maddenin uygulanmasını talep edebileceği açıkça düzenlenmiştir³⁸¹.

4.1.8. Yıllık Ücretli İzin Hakkının İspatı

İspat, vakıaların doğruluğu hakkında hâkimi inandırma faaliyeti olarak tanımlanabilir. İspat yükü ise vakıanın davanın taraflarından birisi tarafından ispatlanması zorunluluğunu ifade etmektedir³⁸².

Yıllık ücretli izin hakkının kullandırıldığıının ispat yükü işverene aittir³⁸³. İK'nın 56/ 6. maddesinin son cümlesine göre, *"İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır."* şeklinde ifade edilmiştir. Bu izin kayıtlarının içeriği ve nasıl tutulacağına ilişkin detaylı düzenleme Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ve ekindeki örnek izin kayıt belgesinde açıkça gösterilmiştir. Yargıtay'da vermiş olduğu güncel bir kararında özetle; işçinin yıllık izinlerini kullandığı iddiasının işverenin ispatlaması gerektiğini, ispatı ise yazılı olarak

³⁸⁰ Duman, **a.g.e.**, s. 371, 372.

³⁸¹ RG, 19/6/1932, 2128.

³⁸² İlhan E. Postacıoğlu ve Sümer Altay, **Medeni Usûl Hukuku Dersleri**, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 8.b., 2020, s. 543; 555.

³⁸³ Ekmekçi ve Yiğit, **a.g.e.**, s. 527; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1411, 1412; Tulukçu, **a.g.e.**, s. 393; Temel ve Bayrak, **a.g.e.**, s. 499; Bektaş Kar, 6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller, **İÜHFİM**, C. 72, S. 2, Haziran 2014, s. 100.

imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile yapabileceğini, yine işçiye bu hususta yemin teklif edilebileceğini ifade etmiştir³⁸⁴. Yıllık ücretli izin tutanağında mutlaka izin yılı ve süresi ile işçinin imzasının olması gerekmektedir³⁸⁵. Diğer bir deyişle işçi tarafından imzalanmamış izin defterine dayanarak işçinin yıllık ücretli izin hakkını kullandığı sonucuna varılamaz³⁸⁶.

İşveren yıllık ücretli izin hakkının kullanıldığını ve izin ücretinin ödenmiş olduğunu ancak yazılı delil ile ispat edebilir. İşveren bu hususun ispatına ilişkin olarak tanık dinletemez³⁸⁷. Ancak işveren yazılı delil ile yıllık ücretli izin hakkının kullandırıldığını ispat edemiyorsa yemin deliline dayanabilir. Bununla birlikte işçinin, uzun yıllar çalıştığı hâlde hiç yıllık ücretli izin hakkını kullanmadığı veya çok az kullandığı iddiasının hayatın olağan akışına aykırı olacağı gerekçesiyle hâkim tarafından isticvap edilmesi gerekir³⁸⁸.

İçtihat farklılığının giderilmesi amacıyla alınan kararlardan birisi de uzun süre yıllık ücretli izin hakkının uzun süre kullandırılmaması hâlinde hâkimin davacı asili dinlenmesinin gerekip gerekmediğidir.

Karara göre, uzun süre yıllık izin hakkının kullanılmadığı iddiası karşısında hâkimin HMK'nın 31. maddesi uyarınca davayı aydınlatma ödevi kapsamında işçiye bizzat dinlemesi gerektiğini, uzun süre kavramından beş yıl ve daha fazlasının anlaşılmasını gerektiği kararına varılmıştır³⁸⁹.

³⁸⁴ **Yargıtay 9. HD., 11.05.2022 T., 2022/5128 E. ve 2022/5823 K.** sayılı kararı (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 10.02.2023). **Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. HD., 17.05.2017 T., 2017/772 E. ve 2017/1136 K.** sayılı kararına göre işçinin ramazan ayında çalışmamasının hukuken yıllık ücretli izin hakkını kullandığı anlamına gelmeyeceği ifade edilmiştir. Karara göre *“İspat yükümlülüğü davalı işverenlikte olan yıllık izinlerin kullanıma ilişkin dosyada mevcut yazılı belgelerden davacının 53 gün yıllık izin kullandığı sabittir. Ramazan ayında çalışılmaması hukuken yıllık iznin kullanıldığı anlamı taşımamakla bilirkişinin yıllık izin ücret alacağı hesaplamasında da usul ve yasaya aykırılık yoktur.”* (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 17.09.2023).

³⁸⁵ Günay, **Yeni İş Yasaları**, s. 622.

³⁸⁶ Polat, **a.g.e.**, s. 106; Temel ve Bayrak, **a.g.e.**, s. 640; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, **a.g.e.**, s. 359.

³⁸⁷ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 170.

³⁸⁸ Ekmekçi ve Yiğit, **a.g.e.**, s. 528; Polat, **a.g.e.**, s. 107, 108; **Yargıtay 9. HD., 20.05.2021 T., 2021/5033 E. ve 2021/9291 K.** sayılı kararında özetle; işçinin 13 yıllık çalışma hayatı boyunca sadece 65 gün yıllık izin kullandığını, bu durumun hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, bu sebeple davacı işçinin davanın aydınlatılması ödevi gereğince yıllık izin hakkı kapsamında beyanının alınması gerektiğine hükmetmiştir. (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 10.02.2023).

³⁸⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, **a.g.e.**, s. 1412; **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020**, (Çevrimiçi) <https://www.ecevukutluk.com/yargitay-22-hukuk-dairesinin-kapanmasi-sonrasi-eski-22-hukuk-yeni-9-hukuk-dairesi-heyetinin-ilke-kararlari/>, Erişim Tarihi: 09.02.2023).

4.2. Cezaî Sonuçları

İşçinin hak kazanmış olduğu yıllık ücretli iznin kanuna aykırı bir şekilde kullandırılmaması neticesinde işverenin hukukî ve cezaî sorumluluklarının doğacağını ifade etmiştik. Mevzuatımızda yıllık ücretli iznin kanuna uygun kullanımını sağlamak maksadıyla idari para cezası yaptırımı düzenlenmiştir. Söz konusu İK'nın 103. maddesindeki düzenlemede bu idari parası 2023 yılı itibarıyla 1.683 TL olmuştur³⁹⁰. Ancak bu ceza miktarının da düşük kaldığını, yıllık iznin kanuna uygun olarak kullandırılması bakımından caydırıcı olmadığını da ifade etmeliyiz³⁹¹.

Ayrıca idari para cezalarına yönelik itiraz merciinin iş mahkemeleri olmadığı da açıkça düzenlenmiştir. Dolayısıyla kesilen idari para cezalarına itiraz genel hükümler doğrultusunda yapılacaktır. 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 27. maddesinde, *“İdarî para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idarî yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabilir.”* şeklinde açıkça düzenlenmiştir³⁹².

Deniz İş Kanunu'nun 53/1-c maddesinde, gemiadamına yıllık izin hakkını kullandırmayan işverene cezaî yaptırım düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, *“40 ıncı madde gereğince gemiadamına yıllık ücretli izin vermiyen, ...İşveren veya işveren vekili hakkında beşyüz Türk Lirası idarî para cezası verilir.”* şeklinde düzenlenmiştir. Yine iş akdinin sona ermesine bağlı olarak ödenecek izin ücreti ücret niteliğinde olduğundan DİK'in 51. maddesinin uygulanması gerekir³⁹³. Bu maddeye göre gemiadamının ücreti tam, zamanında ve özel olarak açılmış olan banka hesabına ödenmemesi hâlinde idari para cezası düzenlenmiştir.

³⁹⁰ İdari Para Cezaları, Çevrimiçi) <https://www.csgeb.gov.tr/para-cezolari/idari-para-cezolari/>, Erişim Tarihi: 10.03.2023).

³⁹¹ Duman, **a.g.e.**, s. 383; Polat, **a.g.e.**, s. 110.

³⁹² RG, 31/3/2005, 25772 (Mükerrer); Duman, **a.g.e.**, s. 387.

³⁹³ Tulukçu, **a.g.e.**, s. 461.

SONUÇ

Yıllık ücretli izin hakkı çalışanların ilgili kanunlarda öngörülen süreler boyunca çalışması karşılığında yine kanunda öngörülen süreler boyunca ücret kazanmaya ihtiyacı olmadan dinlenmesini sağlayan anayasal bir dinlenme hakkıdır.

Yıllık ücretli izin hakkı iki ana unsurdan izin ve ücret kavramlarından oluşmaktadır. İlk unsur olan izin kavramı, işçinin çalışma süresince yıpranan bedeninin ve zihninin dinlenmesine yönelik olduğundan, bir başkasına devredilmesi, mirasçılara geçmesi veya haczedilmesi mümkün olmayacaktır. Yıllık ücretli izin hakkının diğer unsuru ise ücrettir. İşçinin izin süresinde tam olarak dinlendiğinden bahsedebilmek için bu süre boyunca işçinin yegâne geçim kaynağı olan ücretinin peşinen ve önceden ödenmesi gerekmektedir.

Yıllık ücretli izin ile temel olarak işçinin dinlenmesi amaçlandığından kural olarak izin süresinin bölünmeden kullanılması gerekmektedir. Bu kuralın istinası ise yıllık iznin tarafların aralarında anlaşarak bir kısmı on günden az olmamak üzere kısımlar hâlinde kullanılabileceği düzenlemesidir. Kanaatimizce, işçiden gelecek on günden aşağı izin kullanmaya yönelik taleplerin işveren tarafından kabul edilmemesi gerekir. Kanun koyucunun hükmü düzenleme amacı dinlenme hakkının tam olarak kullanılmasıdır.

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için öncelikle ilgili kanunlarından birinin kapsamında çalışıyor olması, yapılan işin yıllık ücretli izne hak kazandıracak nitelikte olması ve ilgili kanunlarda öngörülen asgari bekleme süresini tamamlamış olması gerekir.

Çalışma süresinin hesabında çalışılmış gibi sayılan hâller yani işçi iş yerinde çalışmadığı hâlde bekleme süresinin hesabında ilgili süreler çalışılmış gibi kabul edilmektedir. Ayrıca kanun koyucu işçinin yıllık ücretli izine hak kazanabilmesi için bir yıllık bekleme süresinin hesabında işverenin sürekli olarak aynı işyerinde

çalışmasını aramamıştır. İşçi kanunen öngörülen bir yıllık çalışma süresini aynı işverenin farklı işyerlerinde çalışarak da geçirebilir.

İşçinin fasılalı çalışmalarında aradan geçen sürenin uzun olmasının sürelerin birleştirilmesine etkisi hususunda kanunda düzenleme mevcut değildir. Kanaatimizce bu durumda işçinin önceki dönem çalışmasına ilişkin yıllık ücretli izin hakkı tam olarak kullanılmış veya kullanılmayan yıllık izin ücreti karşılığı ödenmiş ise bu durumda artık önceki dönem çalışma süresi ile sonra dönem çalışma süresinin birleştirilmesi mümkün değildir.

Çalışma süresinin hesabında çalışılmış gibi sayılan hâlleri değerlendirirken Covid-19 salgınının sonuçlarının da değerlendirilmesi gerekir. Covid-19 salgınına bağlı olarak işçinin iş görme edimini yerine getirememesi hâlinin zorlayıcı sebep olarak kabul edilmesi gerekir. Dolayısıyla iş görme ediminin yerine getirilemediği on beş günün çalışılmış gibi sayılması gerekir.

Değerlendirilmesi gereken bir diğer husus ise işveren tarafından verilen diğer izinler kapsamında Covid-19 döneminde çıkartılan Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 9. maddesi ile işçiye üç ayı geçmemek üzere verilen ücretsiz izindir. Kanunda düzenlenen bu üç aylık sürenin bekleme süresinin hesabında dikkate alınıp alınmayacağı öğretide tartışmalıdır. Kanaatimizce, işçiye verilen üç aylık ücretsiz iznin tıpkı İK'nın 55/j maddesindeki gibi işveren tarafından tek taraflı olarak verilen bir izin olduğu kabul edilmelidir. İK'nın 55/j madde başlığının devamında düzenlenen "*kısa çalışma süreleri*" ile geçici madde 10'da düzenlenen uygulamanın aynı ödenekten karşılanması, dolayısıyla birinde geçen sürenin yıllık ücretli izin hakkı bekleme süresinin hesabında çalışılmış olarak kabul edilirken diğerinin edilmemesi çelişki oluşturacağından, geçici madde 10 ile düzenlenen üç aylık ücretsiz izin süresinin yıllık ücretli izin bekleme süresinin hesabında çalışılmış olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

Yol izni işçinin yıllık ücretli izin hakkını işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde kullanmak istemesi ve bu durumu belgelendirmesi şartıyla işveren tarafından verilmesi gereken ücretsiz bir izin türüdür.

İşçinin yol izin süresini fazla almak maksadıyla işvereni yanıltması hâli iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık teşkil edeceğinden işveren iş sözleşmesini İK'nın 25. maddesinin II. fıkrasının e bendi gereği haklı olarak feshedebilecektir. İşçinin elinde olmayan sebeplerle yol süresinin tahmin ettiğinden daha az sürmesi durumunda sadakat borcunun ihlali durumu gündeme gelmeyeceği gibi işverenin de kararlaştırılan süreden daha erken gelen işçiyi işe başlatma zorunluluğu bulunmamaktadır.

Anayasada düzenlenen dinlenme hakkının önemli bir yansıması olan yıllık ücretli izin hakkı kazanılmış olduğu yılı izleyen hizmet yılında işçiye izin olarak kullanılması gerekmektedir. İş akdi hangi sebeple sona ermiş olursa olsun işçinin hak kazandığı ancak kullanmamış olduğu izin hakkının ücret karşılığı kendisine veya hak sahiplerine işveren tarafından ödenmek zorundadır. İş ilişkisi devam ederken yıllık ücretli izne hak kazanan bir işçiye izin ücreti ödenirken serbest zamanın kullanılmaması hâlinde İK'nın 59. maddenin uygulanıp uygulanmayacağının uygulanacaksa nasıl uygulanması gerektiğinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Kanaatimizce, anayasal bir hak olan dinlenme hakkının en önemli görünümü yıllık ücretli iznin işçiye serbest zaman olarak kullanılması gerekmektedir. İzin hakkının iş akdi devam ederken ücrete dönüşmesi mümkün değildir. İşçinin serbest zaman yerine izin ücretinin kendisine ödenmesine rıza vermesi, kendisinin bunu talep etmesi dinlenme hakkının özüne aykırılık teşkil edeceğinden kabul edilmemesi gerekir. Oldu ki, işveren kendi isteğiyle veya işçinin talebi doğrultusunda işçiye serbest zaman yerine yıllık izin ücreti adı altında bir ödeme yaparsa bu ödeme artık TBK'nın 81. maddesi kapsamında hukuka ve ahlaka aykırı yapılan ödeme olarak kabul edilmelidir. Talebin işçiden gelmesi hâlinde de TBK'nın 81. maddesi gereğince açılan davada hâkim, bu şeyin devlete mal edilmesine karar vermelidir.

İşveren tarafından yıllık ücretli iznin ödenmemesi hâlinde temerrüt tarihinin ne olacağı diğer bir deyişle faizin hangi tarihten itibaren başlatılacağı tartışmalıdır. Bizim de katıldığımız öğretilerdeki çoğunluktaki görüşe göre İK'nın 59. maddesinden hareketle kullanılmayan izin sürelerinin karşılığı olan yıllık izin ücretinin sözleşmenin sona erdiği tarihte muaccel hâle geleceğidir. Dolayısıyla işveren başkaca herhangi bir ihtar ve bildirim gerek olmaksızın sözleşmenin sona erdiği tarihte temerrüde düşeceği kabul edilerek faiz işletilmeye bu tarihten başlanmalıdır. Yargıtay yıllık ücretli izin hakkını ücret olarak değerlendirilmemekte ve izin alacağına yasal faiz işletilmektedir.

Kanaatimizce ise yıllık izin ücreti geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesi ile İK'ya eklenen geçici 3. maddesinde iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu düzenleme altına alınmıştır. Yine aynı kanunun ilgili maddesi uyarınca iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk 01.01.2018 tarihinden itibaren zorunlu kılınmıştır. Dolayısıyla yıllık ücretli izin talebi ile açılacak bir davada öncelikle arabuluculuk yolunun tüketilmesi gerekmektedir. Şayet bu şart yerine getirilmeden dava açılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın dava usulden reddedilecektir.

Yıllık ücretli izin ücretinin belirsiz alacak davası olarak talep edilip edilemeyeceğinin ayrıca değerlendirilmesi gerekir. İçtihat farklılığının giderilmesi amacıyla alınan karara göre yıllık ücretli izin hakkı ve ücret alacaklarının kural olarak işçi tarafından bilindiğinden belirsiz alacak davasına konu edilmeyeceği ifade edilmiştir. Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarı belirlenebilir olduğu hâlde belirsiz alacak davasına konu edilmişse bu durumda artık hukukî yarar yokluğu sebebiyle davanın usulden reddedilmesi gerektiğini, hukukî yararın sonradan tamamlanabilir bir dava şartı olmadığı da ifade edilmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesi'nin 20.04.2022 tarihli 31815 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 2019/12190 başvuru numaralı kararında talebe konu edilen alacağın tam ve net bir şekilde belirlenebilir olduğu hâlde belirsiz alacak davasına konu edilmesi sebebiyle usulden reddedilmesini mahkemeye erişim hakkının ihlali olarak kabul etmiştir. Talebin belirlenebilir olmasına rağmen belirsiz alacak davası açılması durumunda hâkimin doğrudan hukukî yarar yokluğu nedeniyle davayı usulden reddetmemesini; süre tanıyarak talep sonucunun netleştirilmesini ve davanın usulden reddi biçimindeki ağır bir müdahaleden kaçınması gerektiği ifade edilmiştir. Kanaatimizce yıllık ücretli izin hakkı bakımından işçinin çalışma süresinin veya ücretinin belirlenemiyor olması ihtimalinde belirsiz alacak davasına konu edilebilmelidir. Bu iki unsurun belirlenebilir olmasına rağmen yine de belirsiz alacak davasına konu edilmesi hâlinde Anayasa Mahkemesi kararı uyarınca hukukî yarar yokluğu nedeniyle usulden reddedilmemeli, davacıya talep kısmını netleştirmesi bakımından süre verilmelidir.

İşçinin yıllık izin hakkına hak kazandığı fakat kanuna aykırı bir şekilde kullandırılmaması neticesinde işverenin hukukî ve cezaî sorumluluklarının doğacağını ifade etmiştik. Mevzuatımızda yıllık ücretli iznin kanuna uygun kullanımını sağlamak maksadıyla idari para cezası yaptırımı düzenlenmiştir. Söz konusu İK'nın 103. maddedeki bu idari para cezası 2023 yılında 1.683 TL olmuştur. Ancak bu ceza miktarının da düşük kaldığını, yıllık iznin kanuna uygun olarak kullandırılması bakımından caydırıcı olmadığını da ifade etmeliyiz.



KAYNAKÇA

- AKBAY, Rona. **Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi**. Ankara: TBB Yayınları. 2006. ss. 5 – 22.
- AKIN, Levent. **Covid 19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri**. Çimento İşveren Dergisi. C. 34. S. 3. (Mayıs 2020). ss. 16 – 71.
- AKYİĞİT, Ercan. **Kullanılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi**. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi. C. 20. S. 3. (Ağustos 2006). ss. 1 – 16. (Kısaltma: Faiz).
- AKYİĞİT, Ercan. **“Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum: Yıllık İznin İşverence Kısaltımı (İndirimi)”**. Çalışma ve Toplum Dergisi. S. 3. 2011. ss. 73 - 92. (Kısaltma: Yıllık İznin İndirimi).
- AKYİĞİT, Ercan. **Yeni Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin**. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 24. C. 6. (Aralık 2011). ss. 57 – 75. (Kısaltma: Yıllık Ücretli İzin).
- AKYİĞİT, Ercan. **Yeni Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin**. Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 21 (Mart 2011). ss. 23 – 39. (Kısaltma: Yıllık Ücretli İzin-2).
- AKYİĞİT, Ercan. **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin**. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. S. 29. C. 8. (Ocak 2011). ss. 117 – 140. (Kısaltma: Borçlar Kanunu’nda Yıllık İzin).
- AKYİĞİT, Ercan. **1475 Sayılı İş Kanunu. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin**. Ankara: Seçkin Yayınları. 2000. (Kısaltma: Yıllık İzin).

AKYİĞİT, Ercan. **Yeni İş Yasasında Yıllık Ücretli İzne Ait Yenilikler**. TÜHİS. C. 19. S. 3. (Şubat 2005). ss. 17 – 22. (Kısaltma: Yeni İş Yasası).

AKYİĞİT, Ercan. **Deniz İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin**. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi. C. 24. S. 1-2. (Şubat -Mayıs 2012). ss. 1 – 41. (Kısaltma: Deniz İş).

ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU. Candan. **“İş Sözleşmesinin Devri”**. (Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı. Yayınlanmış Doktora Tezi). Kocaeli. 2015.

ALP, Mehmet Okan. **“Yıllık Ücretli İzin”**. (Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim Dalı. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Bilim Dalı. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul 2008.

ALPAGUT, Gülsevil. İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi. Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2014. Ankara: On İki Levha Yayıncılık. 2. b. 2017.

ALTUNTOP, Merve. **“Yıllık Ücretli İzin”**. (Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Fakültesi Ana Bilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ankara 2019.

ANAYURT, Ömer. **Anayasa Hukuku Temel Kavramlar ve Türk Anayasa Hukuku**. Ankara: Seçkin Yayınevi. 4. b. 2022.

ARICI, Kadir. **Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku**. Ankara: Gazi Kitapevi. 2022.

ATALI, Murat ve ERMENEK, İbrahim. **Medeni Usûl Hukuku**. Ankara: Yetkin Yayınları. 4. b. 2022.

ATALI, Murat, ERMENEK, İbrahim ve ERDOĞAN, Ersin. **Medeni Usûl Hukuku**. Ankara: Yetkin Yayınları. 5. b. 2022.

ARIOĞLU KAYA, Pınar. “**4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yıllık Ücretli İzin Hakkı**”. (Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Yayınlanmış Tezi). Adana 2016.

BAYCIK, Gaye. **İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi**. Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016. On İki Levha Yayıncılık. Kasım 2018. ss. 329 – 335.

BEDÜK, Mehmet Nusret. **Deniz İş Sözleşmesi**. Bursa: Ekin Yayınları. 2012.

BİNGÖL, Serkan. **Yıllık Ücretli İzin**. İstanbul: Seçkin Yayınevi. 2012.

BÜYÜKTARAKÇI, Sevil. “**İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri**”. (Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İzmir 2009.

CANİKLİOĞLU, Nurşen. “**İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İzinin Kullandırılmamasının Sonuçları**”. Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan. C.2. İstanbul: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi. 2001. ss. 1144 – 1175.

ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT Talat ve ÖZKARACA, Ercüment: **İş Hukuku Dersleri**. İstanbul: Beta Yayınları. 35. b. 2022.

ÇİL, Şahin. **Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri**. Ankara: Yetkin Yayınları. 2020.

ÇÖĞENLİ, Taner. **Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin**. İstanbul: Üç Dal Neşriyat. 1983.

DEĞER ERMUMCU, Senem ve İZMİRLİOĞLU, Ayça. “**4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Avans İzin**”. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 44. 2020. ss. 96 – 117.

DEMİR, Ender. **Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı**. Fasikül Hukuk Dergisi. C.11. S. 111. Şubat 2019. ss. 705-709

DUMAN, Barış. **4857 sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı**. Ankara: Adalet Yayınevi. 2. b. 2021.

EKMEKÇİ, Ömer ve YİĞİT, Esra. **Bireysel İş Hukuku**. İstanbul: On İki Levha Yayınları. 4. b. 2022.

EREN, Fikret. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**. Ankara: Yetkin Yayınevi. 26. b. 2021.

EYRENCİ, Öner, TAŞKENT, Savaş ve ULUCAN, Devrim. **Bireysel İş Hukuku**. İstanbul: Beta Yayınları. 9. b. 2019.

GEZER KAYSİ, Hanife Serap. **4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Yıllık Ücretli İzinler, Uygulamaları ve Hukukî Sonuçları**. (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul 2017.

GÖKÇEK KARACA, Nuray ve GÜNAYDIN, Barış. **Gazetecilerin Ücretli Tatil ve Yıllık Ücretli İzin Hakkı**. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. S. 15. (Temmuz 2007). ss. 907 – 919.

GÜNAY, Cevdet İlhan. **Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı**. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 20. 2010. ss. 28 – 50.

GÜNAY, Cevdet İlhan. **İş Kanunu Şerhi Cilt 2**. Ankara: Yetkin Yayınevi. 2005. (Kısaltma: İş Kanunu Şerhi).

GÜNAY, Cevdet İlhan. **İş Hukuku Yeni İş Yasaları**. Ankara: Yetkin Yayınevi. 2. b. 2004. (Kısaltma: İş Yasaları).

GÜNAY, Cevdet İlhan. **İş Davaları**. Ankara: Yetkin Yayınevi. 5. b. 2016. (Kısaltma: İş Davaları).

GÜNAY, Cevdet İlhan. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**. 5. b. Ankara: Yetkin Yayınevi. 2015.

GÜNER, Erol. **"Hak Kazanmadığı Yıllık Ücretli İznini Kullanan İşçi İşyerinden Ayrılırsa İşveren İşçiden İzin Ücreti Talep Edilebilir Mi?"**. Mali Çözüm Dergisi. Mart-Nisan 2011. ss. 267 – 276.

İNCE, Ergun. **Yıllık Ücretli İzin Hesabı Konusundaki Yargıtay Kararına Yönelik Değerlendirme**. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 7. (2007). ss. 56 – 60.

KAR, Bektaş. **Fasılalı Çalışmalarda İş Sözleşmesinin Tasfiyesi**. Yargıtay Kararları Işığında İnşaat Sektöründe İş Hukuku Uygulamaları Semineri. Ankara: İntes Yayınları. 29/2019-1. ss. 15 – 21.

KAR, Bektaş. **Fasılalı Çalışmalarda İş Sözleşmesinin Tasfiyesi**. İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Kararları Değerlendirme Toplantısı. Bolu 06.04.2019. ss. 26 – 40.

KAR, Bektaş. **6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller**. İÜHFM. C. 72. S. 2. Haziran 2014. ss. 87 – 102.

KAR, Bektaş. **Mevsimlik İş**, Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 4. Aralık 2006. ss. 69 – 86.

KAR, Bektaş. **Deniz İş Hukuku**. Ankara: Yetkin Yayınevi. 3. b. 2021.
(Kısaltma: Deniz İş).

KARAÇÖL, Dürdane. **“Türk Hukukunda Gazetecinin Parasal ve Dinlenme Hakları”**. (Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Yüksek Lisans Yayınlanmış Tezi). İstanbul 2009.

KARAMAN, Mehmet Hâlis. **Deniz İş Hukuku Kapsamında Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı**. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 40. Y. 2018. ss. 114 – 131.

KAYIRGAN, Hasan. **“Yargı Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin Hakkı”**. Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. C. 4. S. 2. 2021. ss. 577 – 596.

KILIÇOĞLU, Ahmet Mithat. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**. Ankara: Turhan Kitapevi. 25. b. 2021.

KURU, Baki. **Medenî Usul Hukuku. El Kitabı Cilt 1**. Ankara: Yetkin Yayınevi. 2020.

MANAV ÖZDEMİR, A. Eda. “Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi”. Sicil Dergisi. S. 43. (2020). ss. 126-157.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin ve BAYSAL, Ulaş, **İş Hukuku**. 7. Baskı. Ankara: Lykeion Yayınları. 2022.

OĞUZ, Özgür ve DOĞAN Özge. **Gazetecinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı**. Sosyal Güvence Dergisi. S. 10. ss. 100- 110.

OĞUZMAN, Kemal ve ÖZ, Turgut. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1**. İstanbul: Vedat Kitapçılık. 19. b. 2021.

OKUR, Zeki. “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı İncelemesi)”. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası. C. LXXII. S. 2. 2014. ss. 305 – 316.

ÖKSÜZ, Ömer. “Yıllık Ücretli İzin”. Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. C. 3. S. 11. (2006), ss. 854 – 865.

ÖZEN, Cüneyt. **Yıllık Ücretli İzin Hakkının 4857 Sayılı İş Kanunu’ndaki Görünümü**. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi. C. 3. S. 1. (Ocak – Nisan 2015). ss. 55 – 77.

ÖZEN, Cüneyt. **Yıllık Ücretli İzin Hakkı**. (Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ankara 2012.

ÖZER, Hatice Duygu. **Toplu İş Hukuku Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı**. ERÜHFD. C. XIII. S. 2. (2018) ss. 169 – 232.

ÖZKARACA, Ercüment ve ADINIR, Canan Ünal. **Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgını Kapsamında Kısa Çalışma, Ücretsiz İzin ve Fesih Yasağının İşçinin Hizmet Süresine Etkisi**. Çimento İşveren Dergisi. C. 34. S. 4. (Temmuz 2020). ss. 20 – 37.

ÖZKARACA, Ercüment. **“İş Sözleşmesinin Devri”**. (ed. Tankut Centel). İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar. 2014. İstanbul: Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi. ss. 115 – 141. (Kısaltma: İş Sözleşmesinin Devri).

ÖZKARACA, Ercüment. **“Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı”**. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 39. 2018. ss. 90 – 104. (Kısaltma: Fasıllı Çalışma).

ÖZKARACA, Ercüment. **İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerinin Hukukî Sorumluluğu**. İstanbul: Beta Yayınevi. 2008. (Kısaltma: İşyerinin Devri)

ÖZTÜRK, Mehmet Onat. **“Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler”**. Çalışma ve Toplum Dergisi. S. 35. 2012. ss. 73 – 98.

POLAT, Hatice Kübra. **“4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Yıllık Ücretli İzin Hakkı”**. (Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul 2021.

POSTACIOĞLU, İlhan E. ve ALTAY, Sümer. **Medeni Usûl Hukuku Dersleri**.
İstanbul: Vedat Kitapçılık. 8.b. 2020.

SAVAŞ KUTSAL F. Burcu ve BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz. **“Covid-19 Pandemisi Gölgesinde Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Uygulaması”**, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. C. 12. S. 2. 2021. ss. 737 – 753.

SAVAŞ KUTSAL, Burcu, BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz ve KAYIRGAN, Hasan. **“Covid-19 Pandemisi Döneminde Ücretsiz İzin ve Kısa Çalışma Uygulamaları”**. (ed. Prof. Dr. Kemal Şenocak). Covid 19 Küresel Salgının Hukuktaki Yansımaları. 2021. Ankara: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları-I. ss. 307 – 395.

SEVİMLİ, Ahmet. **Yıllık Ücretli İznin Kullandırılmamasının Hukukî Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not**. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 18. 2010. ss. 40 – 47.

SEVİMLİ, Ahmet. **4857 sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmesi**. İstanbul: Beta Yayınları. 2019.

SUBAŞI, İbrahim. **“Küresel Covid-19 Salgını’nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi”**. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. C. 5. S. 9. 2020. ss. 127 – 194.

SÜMER, Haluk Hadi. **İş Hukuku**. Ankara: Seçkin Yayınevi. 26. b. 2022.

SÜZEK, Sarper. **İş Hukuku**. İstanbul: Beta Yayınları. 22. Baskı. 2022.

SÜZEK, Sarper. **İş Yerinin Devri ve Hukukî Sonuçları**. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt. 15. Özel S. (Basım Yılı: 2014) ss. 311-330.

ŞAHİN EMİR, Asiye. “**Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ücretsiz İzin Uygulamasına Etkisi**”. (ed. Prof. Dr. Melda Sur/ Dr. Öğr. Üyesi Mine Kasapoğlu Turhan). Covid 19 ve Hukuk Sempozyumu, 2021. İstanbul: İzmir Ekonomi Üniversite Hukuk Fakültesi. ss. 43 – 69.

TANRIVER, Süha. **Medenî Usûl Hukuku Cilt I**. Ankara: Yetkin Yayınları 4. b. 2021.

TEMEL, Didem Tamra ve BAYRAK, Yıldırım. **Uygulamada İşçilik Alacakları- İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü**. 2. b. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2022.

TUGAY, Mustafa. “**Yıllık Ücretli İzin**”. Yaşar Hukuk Dergisi. C. 1. S. 2. Temmuz 2019. ss. 205 - 247.

TULUKÇU, Binnur. **İş Hukukunda Dinlenme Hakkı**. Ankara: Adalet Yayınevi. 2012.

TULUKÇU, Binnur. “**Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi**”. Terazî Hukuk Dergisi. C. 9. S. 91. (2014). ss. 14 – 29. (Kısaltma: Kısa Çalışma).

TUNCAL, Özlem Ulusoy. “**Yıllık Ücretli İzin**”. (Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Konya 2010.

TUNÇOMAĞ, Kenan ve CENTEL. **Tankut İş Hukukunun Esasları**. İstanbul: Beta Yayınları. 5. b. 2008.

UĞUR, Ömer. “**4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret**”. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. C. VI. S. 11. 2021. ss. 97- 123.

UĞURER, Yasin. **4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yıllık Ücretli İzin Hakkı**. (Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Yayınlanmış Tezi). Kırıkkale 2019.

URHANOĞLU, İhtar. **Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin**. Ankara: Yetkin Yayınevi. 2020. (Kısaltma: Yıllık Ücretli İzin).

URHANOĞLU, İhtar. **“Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanmanın Bir Koşulu Olarak Yapılan İşin ve İşyerinin Niteliğinin Yıllık Ücretli İzne Elverişli Olması”**. Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. C. XI. S. 2. 2021. ss. 643 - 668.

URHANOĞLU, İhtar. **“Yargıtay Kararları Çerçevesinde Yıllık Ücretli İznin Kullanılma Zamanı”**, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. S. 3. 2021. ss. 277 – 312. (Kısaltma: Yıllık Ücretli İznin Kullanılma Zamanı).

YARDIMCIOĞLU, Didem. **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi**. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2020.

YANIK, Aybüke. **“İş Sözleşmesinin Devri”**. (Özyeğin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul 2019.

YORULMAZ, Çiğdem. **“Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgının Değerlendirilmesi”**. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. C. 28. S. 3. (2020). ss. 1343 – 1382.