

T.C.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**4857 SAYILI İŞ KANUNU AÇISINDAN YILLIK ÜCRETLİ
İZİNLER, UYGULAMALARI VE HUKUKİ SONUÇLARI**

HANİFE SERAP GEZER KAYSİ

2501100732

TEZ DANIŞMANI

YRD. DOÇ. DR. KADRIYE ÖVGÜ ÇAKMAK OTLUOĞLU

İSTANBUL-2017



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : HANİFE SERAP GEZER KAYSİ Numarası : 2501100732
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ Danışmanı : YRD.DOÇ.DR.KADRIYE ÖVGÜ ÇAKMAK OTLUOĞLU
Tez Savunma Tarihi : 18.01.2017 Saati : 12.00
Tez Başlığı : 4857 SAYILI İŞ KANUNU AÇISINDAN YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER, UYGULAMALARI VE HUKUKİ SONUÇLARI.

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME)
PROF.DR.A.OYA ÖZÇELİK		Kabul
DOÇ.DR.YASEMİN BAL		Kabul
YRD.DOÇ.DR.KADRIYE ÖVGÜ ÇAKMAK OTLUOĞLU		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME)
YRD.DOÇ.DR.RIZA DEMİR		
YRD.DOÇ.DR.ESİN ERTEMSİR		

ÖZ

4857 SAYILI İŞ KANUNU AÇISINDAN YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER, UYGULAMALARI VE HUKUKİ

HANİFE SERAP GEZER KAYSİ

Bu çalışma, yıllık ücretli izin hakkının 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde irdelenmesi ve yıllık ücretli izinlerle ilgili uygulamalara ilişkin Yargıtay kararlarının incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda çalışmamız kapsamında yapılan araştırmada, 2004-2015 yılları arasını kapsayan döneme ilişkin yıllık ücretli izinler ile ilgili Yargıtay kararları taranmıştır. Bu bağlamda, İş Kanunu'nun yıllık ücretli izinlerle ilgili hükümlerinin yerine getirilmemesi nedeniyle işçi tarafından açıldığı tespit edilen ve Yargıtay'a intikal eden 493 davaya ilişkin Yargıtay kararı incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucu, araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararlarında yıllık ücretli izinlerle ilgili üzerinde durulan konuların; yıllık ücretli izin kullanımı ve yıllık izin ücreti ödemesinin ispatı, yıllık izin ücretinin hesaplanması, işe iade davası ve yıllık izin ücretinin faizi, yıllık ücretli izinlerin iş sözleşmesi ile ilişkisi, diğer çalışma türlerinde yıllık ücretli izinler, yıllık ücretli izinlerin işyeri devri ile ilişkisi, yıllık ücretli izin alacağında zamanaşımı, yıllık ücretli izin süresinden sayılamayacak süreler ve yıllık ücretli izin bölünemezliği ilkesi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izinlerle ilgili hükümlerine dayanılarak açıklanmıştır. Yapılan inceleme sonucunda, yıllık ücretli izinlerin kullanımında tartışmalı birtakım uygulamalarla karşılaşılabildiği, yıllık ücretli izin kullanımının ispatı ve yıllık izin ücretinin hesaplanması hususlarının önem taşıyan konular olarak ortaya çıktığı saptanmıştır.

Anahar Kelimeler: Yıllık ücretli izin, 4857 sayılı İş Kanunu, Yargıtay Kararları.

ABSTRACT

ANNUAL PAID LEAVES, THEIR IMPLEMENTATIONS AND LEGAL CONSEQUENCES IN TERMS OF TURKISH LABOUR LAW NUMBERED 4857

HANİFE SERAP GEZER KAYSI

This study is conducted to examine the right of annual paid leave in the frame of Turkish Labour Law numbered 4857 and review the decisions of the Court of Cassation regarding the implementations of annual paid leaves. In the research made within the scope of this study, Court of Cassation decisions which are about the annual paid leaves and covering the years between 2004 and 2015, are scanned. In this context, 493 cases are scrutinized, which are detected to be sued by workers because the Labour Law's provisions about the annual paid leaves are not fulfilled. As a result of this examination, it is identified that in the decisions of the Court of Cassation on these 493 cases, the subjects concerning the annual paid leaves are: using and proving the annual paid leaves, calculating the payment of annual leave, reinstatement case and interest of annual leave fee, the relation between annual paid leave and employment contract, annual paid leaves of other types of working, the relation between annual paid leaves and handing over the business, time-out for annual paid leaves, periods that cannot be counted as annual paid leave times and lastly, the divisibility principle of annual paid leaves. The results extracted from the research are based on the provisions about the annual paid leaves in the Turkish Labour Law numbered 4857. In conclusion of the research, it can be deduced that in the usage of annual paid leaves there could be some problematic implementations; proving the usage of annual paid leaves and calculating the payment of annual leaves are important topics.

Keywords: Annual Paid Leaves, Turkish Labour Law numbered 4857, Court of Cassation decisions.

ÖNSÖZ

Çalışanların dinlenme ihtiyacını gidermek, fiziksel ve ruhsal sağlıklarının korunmasını sağlamak amacıyla tanınmış olan yıllık ücretli izin hakkına odaklanan bu çalışmada, yıllık ücretli izinle ilgili düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde ayrıntılarıyla ele alınmıştır. Bu doğrultuda çalışmada, 2004-2015 yılları arasını kapsayan on bir yıllık döneme ait yıllık ücretli izinler ile ilgili Yargıtay kararları incelenmiştir.

Çalışmada veri toplama aracı olarak Yargıtay Başkanlığı'nın veri tabanı ile Hukuk Türk Hukuk Veri Tabanı kullanılmış, yıllık ücretli izinlerle ilgili 2004-2015 yılları arasını kapsayan döneme ilişkin 493 Yargıtay kararları taranmıştır. Yapılan inceleme sonucunda, yıllık ücretli izinlerin uygulanması ile ilgili saptanan sorunlar ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu derece önemli bir konuya beni yönlendiren değerli hocam Prof. Dr. Ayşe Oya ÖZÇELİK'e teşekkürlerimi sunarım. Çalışmamızın yeniden şekillenmesini sağlayan, bütün çalışma boyunca her ne durumda olursa olsun yardımını ve desteğini esirgemeyen, değerli danışmanım Yrd. Doç. Dr. Kadriye Övgü ÇAKMAK OTLUOĞLU'na, tüm eğitim-öğretim hayatım boyunca bana her zaman destek olan ve beni bu günlere getiren, bana ve oğluma gerekli desteği esirgemeyen sevgili babam ve annem Mehmet-Özgül GEZER'e teşekkür ederim. Hayatıma girdiği andan itibaren beni her an destekleyen ve çalışmamı bu aşamaya getirmemi sağlayan sevgili eşim Hakan KAYSİ'ye teşekkür ederim. Bu tez çalışmasını, doğumu ile hayatıma anlam katan biricik oğlum Doruk'a armağan ediyorum.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
TABLolar LİSTESİ	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YILLIK ÜCRETİ İZİN KAVRAMI VE TÜRKİYE'DEKİ GELİŞİMİ

1.1. YILLIK ÜCRETİ İZİN KAVRAMI.....	3
1.2. YILLIK ÜCRETİ İZNİN AMACI VE ÖNEMİ	4
1.2.1. Sosyal Politika Açısından Yıllık Ücretli İzin.....	4
1.2.2. Ekonomik ve Sosyal Açıdan Yıllık Ücretli İzin	4
1.2.3. Hukuki Açıdan Yıllık Ücretli İzin	5
1.2.4. Sağlık Açısından Yıllık Ücretli İzin.....	6
1.3. YILLIK ÜCRETİ İZİN HAKKININ TÜRKİYE'DEKİ GELİŞİMİ	7
1.3.1. 1982 Anayasası Öncesi	7
1.3.1.1. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu	7
1.3.1.2. 7467 Sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu ve Talimatnamesi	8

1.3.1.3.	1961 Anayasası Dönemi	9
1.3.1.4.	657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.....	9
1.3.1.5.	931 Sayılı İş Kanunu.....	9
1.3.1.6.	1475 Sayılı İş Kanunu.....	10
1.3.2.	1982 Anayasası Dönemi ve Sonrası.....	12
1.3.2.1.	4857 Sayılı İş Kanunu.....	12
1.3.2.2.	6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.....	12

İKİNCİ BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE YILLIK ÜCRETLİ İZİN UYGULAMALARI

2.1.	YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANMA VE BİR YILLIK KIDEM SÜRESİNİN BELİRLENMESİ.....	14
2.1.1.	Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşullarının Belirlenmesi	14
2.1.2.	Bir Yıllık Kıdem Süresinin Belirlenmesi.....	16
2.2.	YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ VE KULLANILACAK İZİN SÜRELERİNİN BELİRLENMESİ.....	18
2.3.	YILLIK ÜCRETLİ İZİNLERDE ÇALIŞILMIŞ GİBİ KABUL EDİLEN SÜRELER.....	21
2.3.1.	İşçinin Kaza ve Hastalık Nedeniyle İşe Gidemediği Süreler	21
2.3.2.	Kadın İşçilerin Doğumdan Önce ve Sonra Çalıştırılmadıkları Süreler	21
2.3.3.	İşçinin Muvazzaf Askerlik Hizmeti Dışında İşine Gidemediği Süreler 23	
2.3.4.	Zorlayıcı Sebepler Yüzünden İşe Gidilemeyen Süreler.....	24
2.3.5.	İş Kanunu Madde 66'da Sözü Geçen Süreler	24
2.3.6.	Hafta Tatili, Ulusal Bayram, Genel Tatil Günleri.....	25

2.3.7.	Röntgen Muayenahanelerinde Çalışanlara Verilmesi Gereken İzinler	28
2.3.8.	İşçilerin Katıldıkları Kurul/ Komisyon/ Toplantılar Yüzünden İşe Gidemedikleri Süreler	29
2.3.9.	İşçilere Evlenme, Evlat Edinme ve Ölüm Nedeniyle Verilen İzinler ..	29
2.3.10.	İşveren Tarafından Verilen Diğer İzinler ile 65'nci Maddedeki Kısa Çalışma Süreleri.....	29
2.3.11.	İşçiye Verilmiş Bulunan Yıllık Ücretli İzin Süreleri.....	30
2.4.	DİĞER ÇALIŞMA TÜRLERİNDE YILLIK ÜCRETİ İZİNLER	31
2.4.1.	Kısmi Süreli Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin.....	31
2.4.2.	Süreksiz İşlerde Yıllık Ücretli İzin	34
2.4.3.	Mevsimlik İşler veya Kampanya İşlerinde Yıllık Ücretli İzin.....	35
2.5.	YILLIK ÜCRETİ İZNİN UYGULANMASI	37
2.5.1.	Yıllık Ücretli İznin Kullandırılması Zorunluluğu ve Yıllık Ücretli İzinden Vazgeçilememesi	38
2.5.2.	Yıllık Ücretli İzin Kullanma Zamanının Belirlenmesi.....	39
2.5.3.	Yıllık Ücretli İzin Süresine Yol İzninin Eklenmesi	40
2.5.4.	Yıllık Ücretli İznin Bölünemezliği.....	41
2.5.5.	Yıllık Ücretli İzinde Çalışma Yasağı	42
2.5.6.	Yıllık Ücretli İzin Hakkının Toplu Kullanımı	43
2.5.7.	İşçinin Birikmiş Yıllık Ücretli İzinlerini Kullanması	44
2.6.	İZİN SÜRESİNDEN SAYILMAYACAK SÜRELER	45
2.6.1.	Ulusal Bayram, Hafta Tatili ve Genel Tatil Günleri	45
2.6.2.	İzin Süresine Rastlayan Hastalık Günleri	47
2.6.3.	Fesih Bildirim Önelleri ve Yeni İş Arama İzinleri.....	48

2.6.4.	Çalışılmayan Cumartesi Günleri	49
2.6.5.	Özel Nedenlerle Çalışılmayan Günler	50
2.7.	YILLIK İZİN ÜCRETİ	51
2.7.1.	Yıllık İzin Ücretinin Belirlenmesi ve Ödenmesi.....	51
2.7.1.1.	Çalışma Esnasında Yıllık İzin Ücreti.....	52
2.7.1.2.	Sözleşmenin Sona Ermesinde Yıllık İzin Ücreti	58
2.7.2.	Yıllık Ücretli İzin Kaydının Tutulması	61
2.7.3.	Fiili Çalışmanın İşe İade Davasıyla Kesilmesinin Yıllık Ücretli İzin Hakkına Etkisi.....	64
2.7.4.	Yıllık Ücretli İzin Alacağına Uygulanacak Faiz.....	68
2.7.5.	Yıllık Ücretli İzin Alacağında Zaman Aşımı	71
2.7.6.	Yıllık Ücretli İzinde Sigorta Primleri.....	72
2.7.7.	İşyeri Devrinin Ücretli İzin Hakkına Etkisi	74

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YILLIK ÜCRETİ İZİNLERİN HUKUKİ SONUÇLARI: 4857 SAYILI İŞ KANUNU AÇISINDAN 2004-2015 YILLARI ARASINDA YILLIK ÜCRETİ İZİNLERLE İLGİLİ YARGITAY KARARLARININ İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	77
3.2.	Araştırmanın Kapsamı	77
3.3.	Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının Dava Açılma Nedenleri Açısından İncelenmesi	78
3.4.	Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının Sonuçları Açısından İncelenmesi	80

3.4.1. Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının Yıllık Ücretli İzin Kullanımı ve Yıllık İzin Ücreti Ödemesi İspatında Başvurulan Kaynaklar Açısından İncelenmesi.....	83
3.4.2. Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının Yıllık İzin Ücretinin Hesaplanması Açısından İncelenmesi	87
3.4.3. Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının İşe İade Davası ve İzin Ücretinin Faizi Açısından İncelenmesi.....	90
3.4.4. Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının İş Sözleşmesi İle İlişkisi Açısından İncelenmesi	92
3.4.5. Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının Diğer Çalışma Türlerinde Yıllık Ücretli İzinler Hususu Açısından İncelenmesi	94
3.4.6. Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının İşyeri Devri İle İlişkisi Açısından İncelenmesi	97
3.4.7. Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının Yıllık İzin Ücreti Alacağının Zamanaşımı Açısından İncelenmesi.....	100
3.4.8. Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının Yıllık Ücretli İzin Süresinden Sayılamayacak Haller Açısından İncelenmesi	102
3.4.9. Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının Yıllık Ücretli İznin Bölünemezliği İlkesi Açısından İncelenmesi	104
SONUÇ.....	105
KAYNAKÇA	110

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Yargıtay Kararlarının Yıllara Göre ve İş Kanunu’ndaki Yıllık Ücretli İzin ile İlgili Maddelere Göre Dağılımı	79
Tablo 2: Yargıtay Kararlarının Lehine Sonuçlanan Taraf Bakımından İncelenmesi	80
Tablo 3: Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarında Yıllık Ücretli İzinlerle İlgili Üzerinde Durulan Konular	82
Tablo 4: Yıllık Ücretli İzin Kullanımının/Yıllık İzin Ücreti Ödemesi Yapıldığıının İspat Şekilleri	84
Tablo 5: Yıllık Ücretli İznin Zamaşıımı.....	100

KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.e. : Adı Geçen Eser

AYM. : Anayasa Mahkemesi

Bkz. :Bakınız

C. :Cilt

D. :Dergisi

DMK. : Devlet Memurları Kanunu

E. : Esas

ET. : Erişim Tarihi

HD. : Hukuk Dairesi

HGK. : Hukuk Genel Kurulu

İK. : İnsan Kaynakları

İMK. : İş Mahkemeleri Kanunu

K. : Karar

Md. : Madde

RG. : Resmi Gazete

S. : Sayı

s. : Sayfa

T. :Tarih

Vd. : ve diğlerleri

Y. : Yıl

Yarg. : Yargıtay

YKD. : Yargıtay Kararları Dergisi

YÜİY. : Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğı

GİRİŞ

Yıllık ücretli izin hakkı, bütün bir yıl boyunca çalışmış olduğu varsayılan işçiye dinlenmesi ve gerek bedensel gerek ruhsal sağlığını koruması amacıyla verilen, işçinin dinlendiği süre boyunca ücretinden herhangi bir kesinti yapılmayan izin olarak tanımlanmaktadır. Anayasal bir hak olan yıllık ücretli izin uygulamasına ilişkin gerekli düzenlemeler, Anayasanın yanı sıra hem uluslararası belgeler, hem 4857 sayılı İş Kanunu hem de ilgili yönetmeliklerle yapılmış bulunmaktadır. 1475 sayılı Kanunun'da yer alan yıllık ücretli izinlerle ilgili hükümlerin işçi lehine genişletilmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2003 yılında yürürlüğe girmesiyle gerçekleşmiştir.

Çalışmamızın ana kaynağı olan 4857 sayılı İş Kanunu, 2003 yılından bu yana çeşitli ek fıkralarla kapsamı genişletilerek günümüze kadar gelmiştir. Diğer taraftan yıllık ücretli iznin söz konusu yasal dayanaklarına rağmen iş hayatında, işçi aleyhine birtakım uygulamalarla sıklıkla karşılaşılabildiği görülmektedir. Bu doğrultuda çalışmada, 2004-2015 yılları arasında İş Kanunu'nun yıllık ücretli izne ilişkin hükümleriyle ilgili Yargıtay kararları incelenmiştir.

Söz konusu bilgiler ışığında; tez çalışmasının birinci bölümünde, yıllık ücretli iznin tanımı yapılarak, yıllık ücretli iznin amacı ve önemi açıklanmış, 1982 Anayasası öncesi ve sonrası olmak üzere yıllık ücretli izne ilişkin yasal düzenlemelerin ülkemizdeki gelişimi kronolojik olarak ele alınmıştır.

İkinci bölümde, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre yıllık ücretli izne hak kazanma koşulları açıklanarak, yıllık ücretli izin sürelerinin nasıl belirleneceği, hangi sürelerin yıllık ücretli izinlerde çalışılmış gibi sayıldığı ve diğer çalışma türlerinde yıllık ücretli izin hakkı konularının üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde ayrıca yıllık ücretli iznin nasıl uygulanması gerektiği açıklanmış ve hangi sürelerin yıllık izin süreleri ile içiçe geçemeyeceği vurgulanmıştır. Devamında, yıllık izin ücretine hangi durumlarda hak kazanıldığı açıklanmış olmakla birlikte; işyeri devrinin yıllık ücretli izin hakkına etkisi, fiili çalışmanın işe iade davasıyla kesilmesinin yıllık ücretli izinleri nasıl etkilediği, yıllık ücretli izin kaydının nasıl tutulacağı, yıllık ücretli izin alacağında zamanaşımı ve faiz konuları irdelenmiştir.

Tez çalışmasının üçüncü bölümü, araştırma kısmına ayrılmıştır. Bu bölümde, 2004-2015 yılları arasında yıllık ücretli izinlerle ilgili Yargıtay kararları incelenmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

YILLIK ÜCRETLİ İZİN KAVRAMI VE TÜRKİYE’DEKİ GELİŞİMİ

1.1. YILLIK ÜCRETLİ İZİN KAVRAMI

İşçilerin çalışma koşulları ve iş hayatının yol açtığı ruhsal ve bedensel yorgunluklarını gidermeleri için yıl içerisinde kesintisiz olarak dinlendirilmeleri gerekmektedir. İşçilerin dinlenmelerini sağlamak amacı ile belirli bir zaman dilimi içinde çalıştırılmama hallerine “izin” denilmektedir.¹ Yıllık ücretli izin, sene boyunca çalışmış ve bu nedenle yorulmuş olduğu varsayılan işçiye dinlenerek bedensel ve ruhsal yorgunluğunu gidermesi, böylece iş gücünü koruyabilmesi amacıyla senede bir kez birbirini izleyen günler şeklinde verilen izin olarak tanımlanmaktadır.² Yıllık ücretli izin hakkını kullanan işçi, yıllık ücretli izne çıkmadan önce izinli olduğu sürelerin ücretini çalışmış gibi almaktadır.

Yıllık ücretli izin veya dinlenme hakkı, insan sağlığının korunmasının koşullarından biridir. Buna göre izin süresince dinlenmiş olan işçinin, çalışmaktan doğan yorgunluğunu ve yıpranmışlığını giderdiği ifade edilebilir. Temel bir insan hakkı olan yıllık ücretli izin hakkı, işçinin çalışma hayatında daha verimli olması açısından da gereklidir.³

Ülkemizde yıllık ücretli izin hakkı temel dayanağını, başta Anayasamızın 18. Maddesi ve 50/3. Maddesi olmak üzere birçok evrensel sözleşme ve belgeden de almaktadır. Buna göre gelişen ve değişen çalışma yaşamı ile birlikte çalışanların yıllık ücretli izin hakkının korunması, hem Anayasamız hem de 4857 Sayılı İş Kanunu ile birlikte güvence altına alınmıştır.

Öncelikle Anayasal bir hak olarak yıllık ücretli izin incelendiğinde, Anayasamızın 50. maddesinde çalışanların dinlenme haklarının güvence altına alındığı ve bu bağlamda yıllık

¹ Taner Çöğenli, **Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin**, İstanbul, Üçdal Neşriyat, 1983, s17.

² Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 4.Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2005, s.304; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 3.Bası, İstanbul, Beta Basım, 2006, s.648; Ercan Güven, Ufuk Aydın, **Bireysel İş Hukuku**, Eskişehir, Nisan Kitabevi, 2004, s.204; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2004, s.192; Ebru Kılıç, “İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Sayı 4, Ocak 2011, s.175.

³ Necati Kayhan, “Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, C.1, Sayı 1, s.120.

ücretli izin hakkının yasayla düzenleneceğine hükmedildiği görülmektedir. İkinci olarak 4857 sayılı İş Kanunu'na bakıldığında, yıllık ücretli izin hakkının usul ve esaslarının 4857 sayılı İş Kanunu ile hükme bağlandığı dikkat çekmektedir.⁴ Yıllık ücretli izin, İş Kanunu'nun 53. maddesinden başlayarak ve aynı Kanunun 60. maddesine dayanılarak çıkartılan 3 Mart 2004 tarihli Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde de düzenlenmiştir.⁵

1.2. YILLIK ÜCRETİ İZNİN AMACI VE ÖNEMİ

1.2.1. Sosyal Politika Açısından Yıllık Ücretli İzin

Endüstri Devrimiyle birlikte işçilerin yerini alan makine, işsiz bıraktığı işgücünün her türlü çalışma koşulunu kabul etmesine neden olmuştur. Çalışma koşullarının ağırlığı, önceleri daha fazla olan iş sürelerinin sınırlandırılmasına yönelik taleplerin artmasına neden olmuştur. İş sürelerinin sınırlandırılması isteği, zamanla yıllık ücretli izin taleplerini de doğurmuştur. Başka bir deyişle yıllık ücretli izin, çalışma koşullarının ağırlığı karşısında doğmuş ve bugün artık dünya devletlerinin kabul ettiği bir uygulama haline gelmiştir.⁶

Yıllık ücretli izin uygulaması, işçilerin sağlığının korunmasına hizmet etmektedir. Bunun yanı sıra yıllık ücretli izin, iş esnasında az ya da çok yıpranmış olan işçiye, kendini geliştirebileceği serbest zamanı da sağlamaktadır. Tüm bunlar doğrultusunda; bir sosyal politika uygulaması olarak yıllık ücretli izin hakkı, işçinin bedensel ve ruhsal sağlığının korunması, kendisini geliştirmesinin yanında, sağlıklı çalışanların oluşturmuş olduğu bir toplum düzeninin sağlanması amacına da hizmet etmektedir.⁷

1.2.2. Ekonomik ve Sosyal Açıdan Yıllık Ücretli İzin

Yıllık ücretli izin süresince, işçi ücrete hak kazandığından bu süre zarfında ekonomik kaygı taşımamaktadır. Bu doğrultuda işçinin bireysel yararı ve işgücünün korunmasıyla ülke

⁴ Süzek, **İş H.**, s.648.

⁵ Süzek, **İş H.**, s.649.

⁶ Necati Kayhan, **a.g.e.**, s.120.

⁷ Cengiz Köseoğlu, "Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı ve Özellikle Yıllık Ücretli İzin Hakkı", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1997, s.12; Çöğenli, **a.g.e.**, s.18.; Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul, 2008, s.168; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, 2006, s.250; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, İstanbul, 2009, s.772.; Özlem Ulusoy Tuncal, "Yıllık Ücretli İzin", Yüksek Lisans Tezi, Konya 2010,s 5.

ekonomisine verimlilik katması açısından mikro düzeyde, işgücünün korunmasını sağlaması açısından da makro düzeyde öneme sahiptir.⁸

Ülkemizde son yıllarda alınan önlemlere rağmen, iş kazalarının hala fazla olması ülke ekonomisini olumsuz yönde etkilemektedir. İşçinin bedensel ve ruhsal yorgunluğunun giderilmesi adına çalışma saatlerinin İş Kanunu'na göre düzenlenmesi ve yıllık ücretli izin hakkının kullandırılması gerekir. Aksi takdirde yeterli dinlenme olanağı bulamayan işçinin bedensel ve ruhsal yorgunluğu sonucunda iş kazalarının artması da kaçınılmaz olacaktır.⁹

İşçinin yıllık ücretli izni süresince gezi, seyahat gibi aktivitelerde bulunması iç ve dış turizmin hareketlenmesine yol açmaktadır. Bazı işverenler açısından bu süre, bir işgücü kaybı olarak nitelendirilse de işgücü verimliliğinin artırılması açısından yıllık ücretli izin hakkının işverenin de çıkarını gözetten bir uygulama olduğu belirtilebilir.

1.2.3. Hukuki Açıdan Yıllık Ücretli İzin

Literatürde yıllık ücretli izne ilişkin farklı görüşlere rastlanmaktadır.¹⁰ Yıllık ücretli izinle ilgili savunulan ilk görüş, bu hakkın işverenin lütfu olduğu şeklindedir. Yıllık ücretli iznin sözleşmeler ve toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmediği, kanunlarda bu hakka yer verilmediği dönemde hâkim olan söz konusu görüşe göre, işçilerin herhangi bir talep hakkı olmadığı ve iş ilişkisindeki tüm koşullar işveren lehine olduğu için, yıllık ücretli iznin de ancak işverenin lütfu şeklinde işçiye tanındığı ifade edilmektedir.¹¹ Dolayısıyla işverenin bu izni kullandırma gibi bir borcu da bulunmamaktadır.

Bir diğer görüşe göre de yıllık ücretli izin, temelini örf ve adet hukukundan alan bir haktır. Buna göre yıllık ücretli izin hakkı, kaynağını yasalarda bulan ve hukuki temelini işverenin işçiyi gözetme borcunun meydana getirdiği bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır.¹²

Başka bir görüş ise yıllık ücretli iznin, özel hukuk hakkı olduğunu savunmaktadır. Buna göre iş sözleşmesi, karşılıklı yükümlülükleri içerir.¹³ Söz konusu karşılıklı ilişkide

⁸ Cüneyt Özen, “Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2012, s.12.

⁹ Sarper Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, Birinci Baskı, Ankara, Savaş Kitapevi, 1985, s.2; Ulusoy Tuncal, **a.g.e.**, s. 5.

¹⁰ Çöğenli, **a.g.e.**, s.20; Çelik Gülersoy, **Yıllık Ücretli İzin**, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1964, s.12-13

¹¹ Çöğenli, **a.g.e.**, s.20; Gülersoy, **a.g.e.**, s.12-13.

¹² Çöğenli, **a.g.e.**, s.60.

işçinin temel borcu, işveren tarafından kendisine verilen işi yerine getirmekken, işverenin borcu ise yapılan bu iş karşılığında işçinin ücretini ödemektir. Yıllık ücretli izin hakkı ise işverenin işçi ile yapmış olduğu iş sözleşmesi için yerine getirmesi gereken bir iş değildir. Bu açıdan bakıldığında işverenin izin verme yükümlülüğü, işçiyi iş görme borcundan kurtaran, yan eylem niteliğindeki bir özel hukuk hakkıdır.¹⁴

Uluslararası belgelerde ve anayasalarda sosyal hakların genişletilmesi ile birlikte, dinlenme hakkı ortaya çıkmış, dinlenme hakkı ise yıllık ücretli izin hakkının gelişmesini gerektirmiştir. Türkiye’de Anayasa Mahkemesi’nin Hafta Tatili Kanunu ile ilgili verdiği kararda, dinlenme hakkının anayasal bir hak olduğunu bildirmesi ile işçiler arasında eşitlik ve özgürlük sağlanmıştır.¹⁵

Türkiye’de yıllık ücretli izin süresinde peşin olarak izin ücretinin verilmesinin yanı sıra işçilerin izinde oldukları süre içerisinde herhangi bir işte çalışıyor olmalarına da yasal olarak izin verilmemektedir.

1.2.4. Sağlık Açısından Yıllık Ücretli İzin

Bir işverene iş sözleşmesi ile bağımlı olarak çalışan işçi, zamanının önemli bir kısmını işinde geçirmektedir. Devamlı bir çalışmadan sonra işçinin çalışmaya ara vererek belirli bir süre dinlenmesi, işçinin sağlığı ve sosyal çevresi açısından önemli olmakla birlikte hem çalışma hayatında iş verimliliğinin artırılması hem de iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi açısından da önem taşımaktadır.¹⁶

¹³ İş Sözleşmesinin hukuki niteliği ile ilgili olarak bkz. Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 20.Bası, İstanbul, Beta, 2007, 83; Süzek, **İş H.**, s.197; A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, E. Tuncay Kaplan Senyen, **İş Hukuku**, 2. Bası, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2007, s.82.; Serkan Bingöl, “Yıllık Ücretli İzin”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2011, s.9.

¹⁴ Nurşen Caniklioğlu, “İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullanılmamasının Sonuçları, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan**, C. II, 1. Bası, İstanbul: Beta, 2001 s. 1145; Bingöl, **a.g.e.**, s.9.

¹⁵ Özen, **YÜİ**, s.13-14.

¹⁶ Kılıç, **a.g.e.**, s.177.

Yıllık ücretli izin, esas olarak işçinin korunmasını amaçlar. İşçinin korunması ile kastedilen, yılda bir kez dinlenmesine olanak sağlanarak yıpranmasına engel olunması ve bedensel ve ruhsal sağlığının korunmasıdır.¹⁷

1.3.YILLIK ÜCRETİ İZİN HAKKININ TÜRKİYE’DEKİ GELİŞİMİ

Yıllık ücretli izin hakkının Türkiye’deki gelişimi, 1982 Anayasası öncesi ve 1982 Anayasası sonrası olmak üzere iki bölümde irdelenmiştir.

1.3.1. 1982 Anayasası Öncesi

1982 öncesindeki dönem, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 7467 sayılı Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Talimatnamesi, 1961 Anayasası Dönemi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 1475 sayılı İş Kanunu olmak üzere altı kısımda ele alınmıştır.

1.3.1.1. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu

Yıllık ücretli izin hakkı, Türkiye’de ilk kez Anayasal bir dayanak olmadan 13.06.1952 tarih ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu ile basında çalışan gazetecilere tanınmıştır.¹⁸ Basın İş Kanunu 21. madde’de yıllık ücretli izin sürelerini çalışma süresi olarak her gün düzenli olarak çalışanlar ile her gün düzenli olarak çalışmayanlar olarak iki şekilde düzenlemiştir. Günlük düzenli olarak çalışan gazeteciler için kanunda “en az bir yıl çalışmış olması şartıyla, yılda dört hafta tam ücretli izin” (Basın İş Kanunu Md. 21) öngörülmüştür. “Hizmeti on yıldan yirmi yıla kadar sürmüş olan bir gazetecinin yıllık ücretli izni beş hafta, yirmi yıldan fazla çalışmış bulunanın izni ise altı haftadır.” (Basın İş Kanunu Md. 21) hükmü ile günlük düzenli çalışanların yıllık izin sürelerini çalışma süresine göre belirlemiştir.

Kanun günlük düzenli olarak çalışmayanları yine aynı maddede belirterek “her altı aylık çalışma devresi için iki hafta ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izinlerin hesabında, bu

¹⁷ Turhan Esener, **İş Hukuku**, İnternet Baskısı, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978, s .209; Kılıç, **a.g.e.**, s.177.

¹⁸ Cüneyt Özen, “Yıllık Ücretli İzin Hakkının 4857 Sayılı İş Kanunu’ndaki Görünümü”, **Çalışma Dünyası Dergisi**, Sayı 6, s.65.

kanunun birinci maddesindeki "gazeteci" tabirine girenlerin kıdemleri, iş akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden intikat etmiş olmasına bakılmaksızın, gazetecilik mesleğinde geçirdikleri hizmet süreleri nazara alınmak suretiyle tespit edilir.” (Basın İş Kanunu Md. 21/2) hükmü ile gazeteci tabirine girenlerin kıdem ve çalışma sürelerine göre yıllık ücretli izin hakkını belirlemiştir.

Basın İş Kanunu’nun yayınlanmasından yaklaşık iki yıl sonra yıllık ücretli izin hakkı, 10.03.1954 tarih ve 6379 sayılı Deniz İş Kanunu’nda da tanınmıştır. Yine aynı Kanun hükmünde “..aynı işverenin emrinde veya aynı gemide bir veya müteaddit mukaveleye istinaden devamlı olarak en az bir yıl çalışmış olan gemi adamı yılda bir ay mezuniyete hak kazanır. İzin işveren veya işveren vekilinin uygun göreceği bir zamanda kullanılır ve bu müddete ait ücret tam ödenir.” hükmüne yer verilmiştir (Deniz İş Kanunu Md. 40). 6379 sayılı Deniz İş Kanunu, 20.04.1967 tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile yürürlükten kaldırılmış ve halen yürürlükte bulunan 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nda gemi adamlarının yıllık ücretli izin hakları tekrar belirlenmiştir.¹⁹

1.3.1.2. 7467 Sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu ve Talimatnamesi

11.04.1960 tarih ve 7467 sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu’nun kabul edilmesinin ardından, Kanunun uygulanması için 06.05.1960 tarihinde Yıllık Ücretli İzin Talimatnamesi yayınlanmış ve yürürlüğe girmiştir.²⁰

Bu kanunda işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için işyerine girdiği tarih itibariyle bir yılını doldurması şartı getirilmiş, ayrıca işçinin işe girdiğinde iş tecrübesi varsa bu sürenin de bahsi geçen süreye ekleneceği belirtilmiştir. İşin niteliği itibariyle bir yıldan az süren mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçiler için yıllık ücretli izin hakkı tanınmamıştır (7467 Sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu Md. 3).²¹ Bu kanunda yıllık ücretli izin süreleri işçinin yaşı ve işyerinden çalışma süresi açısından değişiklik göstermektedir. 7467 sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu’nun 5. Maddesine göre Yıllık Ücretli izin süreleri çalışma süresine göre

¹⁹ Özen, YÜİH, s.65.

²⁰ Ercan Akyiğit, **1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin Türk/Alman/İsviçre Hukuku Karşılaştırmalı (Öğreti-Uygulama)**, Ankara,2000, s.39; Özen, YÜİH., s.65.

²¹ Özen, YÜİH, s.65.

12, 18 ve 24 gün olarak ayrılmış ve 18 yaşından küçükler ve büyükler için farklı izin uygulamaları düzenlenmiştir (7467 Sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu Md. 5).²²

1.3.1.3. 1961 Anayasası Dönemi

1961 Anayasası ile birlikte yıllık ücretli izin hakkı, anayasal bir temele dayandırılmıştır. 1924 ve 1921 Anayasalarında yıllık ücretli izinlerle ilgili herhangi bir hak yer almazken, 1961 Anayasası'nın Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler başlıklı üçüncü bölümünde dinlenme hakkı olarak yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmiştir.²³ 1961 Anayasasının 44. maddesinde “Her çalışan dinlenme hakkına sahiptir. Ücretli hafta ve bayram tatili ve ücretli yıllık izin hakkı kanunla düzenlenir.” (1961 Anayasası Md. 41) hükmü ile yıllık ücretli izin hakkı anayasal temele dayandırılmıştır.

1.3.1.4. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

14.07.1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile devlet memurlarına da yıllık ücretli izin hakkı tanınmıştır. 31.07.1970 tarihinde bu kanunda değişiklik yapılmış ve “Devlet memurlarının yıllık izin süresi, hizmeti bir yıldan on yıla kadar (on yıl dahil) olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gündür. Zorunlu hallerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir” (Devlet Memurları Kanunu md. 102) hükmü düzenlenmiştir. Yıllık ücretli izinlerin kullanışı ile ilgili düzenlemeler, 06.07.1995 tarih ve 562 sayılı Kanun Hükmündeki Kararname ile değiştirilmiştir (Devlet Memurları Kanunu md.103).

1.3.1.5. 931 Sayılı İş Kanunu

1961 Anayasası ile Anayasada ilk defa yer alan yıllık ücretli izin hakkı, 28.07.1967 tarihinde 931 sayılı İş Kanunu'nun çıkarılması ile yeni bir boyut kazanmıştır.²⁴

931 sayılı İş Kanunu'nun içeriğinde Anayasaya aykırılık olduğu gerekçesiyle çok kısa bir süre yürürlükte kalarak, yaklaşık üç yıl sonra, 1970 yılında Anayasa Mahkemesince iptal

²² Akyiğit, İDBK, s.41; Çöğenli, a.g.e, s.66; Özen, YÜİH, s.65.

²³ <http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/1982.pdf> (ET.13.04.2016)

²⁴ Mehmet Okan Alp, “Yıllık Ücretli İzin”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2008, s.26; Özen, YÜİH, s.66.

edilmiştir. 931 sayılı İş Kanunu'nun iptal edilmesinin ardından aynı kanun birçok yönü ile değişikliğe gidilmeden 1475 sayılı İş Kanunu'na aktarılmıştır.²⁵

1.3.1.6. 1475 Sayılı İş Kanunu

Günümüzde yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izinler ile ilgili hükümleri, temellerini 1475 sayılı İş Kanunu'ndan almaktadır. Bu nedenle 1475 sayılı İş Kanunu'na daha ayrıntılı yer verilecektir.

1475 Sayılı İş Kanunu, 25.08.1970 tarihinde resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak Kanunun 111. maddesinde "9'uncu bölümde yer alan ceza hükümleri dışında kalan hükümleri, 12/11/1970 tarihinden geçerli olmak üzere uygulanır." hükmüyle yıllık ücretli izinler ile ilgili uygulamaların, 12.11.1970 tarihinden itibaren geçerli olacağı belirtilmiştir. Ardından 1972 yılında Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği çıkarılarak resmi gazetede yayınlanmıştır. 12.07.1975 tarih ve 1927 sayılı Kanun ve 30.07.1983 tarih ve 286 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İş Kanunu'na ek ve değişiklikler yapılarak Kanunun son hali uygulamaya konulmuştur.²⁶

1475 sayılı İş Kanunu'nun 49. maddesi ile yıllık ücretli izne hak kazanmak için hizmet süresi ile birlikte, 18 yaşından küçük yaştakilere göre yıllık ücretli izin süreleri belirlenmiştir (1475 sayılı İş Kanunu Md. 49).

1475 sayılı İş Kanunu'nun 50. maddesinde Yıllık Ücretli İzin Hakkının Belirtilmesi başlığıyla birlikte "Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki; bir işverenin bu kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır." (İş Kanunu Md.50) hükmü yer almaktadır. Ayrıca işçinin fiilen çalışmazsa bile fiilen çalışmış gibi sayılacağı haller de belirtilmiştir (1475 sayılı İş Kanunu Md 51).

Yıllık ücretli iznin işveren tarafından devamlı bir şekilde verilmesi olarak tanımlanan yıllık iznin bölünemezliği ilkesi 1475 sayılı İş Kanunu'nda belirtilmiştir. Kanunun 49.

²⁵ Özen, YÜİ, s.42.

²⁶ Özen, YÜİ, s.42.

maddesinde belirtilen izin sürelerinin tarafların anlaşması ile bir bölümü 12 günden az olmamak üzere ikiye bölünebileceği kabul edilmiştir. Ayrıca işverenin 7 günden fazla ücretsiz yol izni vermeye mecbur tutulamayacağı da hüküm altına alınmıştır (1475 sayılı İş Kanunu Md. 52).

İşverenin değişmesi veya işyerinin başkasına devredilmesi, bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının ortadan kalkmasına sebep olamaz hükmü ile işveren değişse bile bir yıllık hizmet süresini dolduran işçinin yıllık ücretli izninden yeni işverenin sorumlu olacağı yine 1475 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesi ile belirtilmiştir (1475 Sayılı İş Kanunu Md. 53).

4857 sayılı İş Kanunu'nda yıllık izin ücreti başlıklı 57. maddede, yıllık izin ücretine ilişkin hükmü olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 54. maddesi korunmuştur. Bu maddeye göre işverenlerin yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorunda oldukları hükme bağlanmıştır (1475 Sayılı İş Kanunu Md. 54).²⁷

1475 Sayılı Kanunda “İzinde Çalışma Yasağı” başlığı altında bulunan işçinin yıllık ücretli izinde çalışma yasağı, 4857 sayılı İş Kanunun 58. maddesinde yer almaktadır (1475 Sayılı İş Kanunu Md. 58).

1475 Sayılı Kanun'da iş sözleşmesinin feshi ile birlikte izin ücretinin sadece işçiye ödeneceği, ancak hak sahiplerine ödeneceği ile ilgili herhangi bir hüküm bulunmaması kazanılmış hak olan yıllık ücretli izin ücretinin yanlış uygulanmasına sebep olabileceğinden, 4857 Sayılı İş Kanununun 59. maddesine yıllık ücretli izin ücretinin hak sahiplerine de ödeneceği hükmü eklenmiştir (1475 Sayılı İş Kanunu Md. 59).

Yıllık izin süresi için ödenen izin ücretinden iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi kesilmeyeceği 1475 Sayılı İş Kanunu 59. maddesinde belirtilmiş olup, 57. madde ile işverenlere işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutma zorunluluğu getirilmesi, işveren açısından yıllık ücretli iznin ispat edilememesi sorununu ortadan kaldırmıştır (1475 Sayılı İş Kanunu Md. 57).

²⁷ <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/yayinlar/kitaplar/4857/4857.pdf> (ET. 13.04.2016)

1.3.2. 1982 Anayasası Dönemi ve Sonrası

1982 Anayasası, devletin temel kuruluşunu ve temel hakları ana hatlarıyla belirleyen bir “çerçeve anayasa” değil her şeyi her ayrıntısına kadar düzenlemek isteyen bir “düzenleyici Anayasa”dır.²⁸ 1961 Anayasası ile birlikte anayasal temele dayandırılan ve Dinlenme Hakkı başlığıyla belirtilen yıllık ücretli izin hakkı, 1982 Anayasası’nda Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı başlığıyla karşımıza çıkmaktadır. 1982 Anayasası madde 50’de “Dinlenmek çalışanın hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” (1982 Anayasası Md 50) denmektedir.²⁹

1982 Anayasası dönemi ve sonrası, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu olmak üzere iki kısımda incelenmiştir.

1.3.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu

1475 sayılı İş Kanunu, 23 Mayıs 2003 tarihi itibarıyla yürürlükten kalkarak yerini 4857 sayılı İş Kanunu’na bırakmıştır. 10.06.2003 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu’nda yıllık ücretli izne ilişkin hükümler, yenilikler, uygulamadaki eksiklerle Yargıtay tarafından oluşturulan içtihatların maddelere uygulanması ve bazı tanımlamalar ve rakamların uluslararası sözleşme ve mevzuata yaklaştırılmasından ibaret olmuştur.³⁰ 4857 Sayılı İş Kanunu ile birlikte yıllık ücretli izin gün sayısına ikişer gün eklenmiş ve yıllık ücretli izin gün sayısının işçinin yaşına göre de düzenlenmesini sağlamıştır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun Yıllık Ücretli İzinler ile ilgili hükümlerine, tez çalışmasının ikinci bölümünde ayrıntılarıyla yer verilmiştir.

1.3.2.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

08/05/1926 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 818 Sayılı Borçlar Kanunu, 11.01.2011 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu olarak değiştirilmiş ve 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 818 Sayılı Borçlar Kanunu’nda yıllık ücretli izinler ile ilgili herhangi bir düzenleme yer almazken 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu “Yıllık İzin Başlığı”

²⁸ Kemal Gözler, **Türk Anayasa Hukuku**, Bursa, Ekin Kitabevi, 2000, s.99.

²⁹ <http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/1982.pdf> (ET.13.04.2016)

³⁰ http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_99.htm

altında yıllık ücretli izinlerin süresi, indirimi, kullanılması ve ücreti ile ilgili hükümler içermektedir.³¹ Böylelikle Borçlar Kanununda ilk kez yıllık ücretli izin hakkına yer verilmiştir.



³¹ Emel Badur, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (818 Sayılı Borçlar Kanunu İle Karşılaştırmalı)**, Ankara, Ankara Barosu Yayınları, 2012, s.190-191.

İKİNCİ BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE YILLIK ÜCRETİ İZİN UYGULAMALARI

2.1.YILLIK ÜCRETİ İZNE HAK KAZANMA VE BİR YILLIK KIDEM SÜRESİNİN BELİRLENMESİ

2.1.1. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşullarının Belirlenmesi

4857 Sayılı İş Kanunu'na göre işçilerin yıllık ücretli izni hak edilebilmeleri için öncelikle işçi ile işveren arasında bir iş ilişkisinin ortaya çıkması gerekmektedir. Aşağıdaki kısımda kısaca işçi, işveren, işyeri ve iş sözleşmesi tanımları yapılarak hangi işlerin, yıllık ücretli izin açısından İş Kanunu kapsamına girmediği açıklanmıştır.

İş Kanunu'nun 2. maddesinde “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.” (İş Kanunu Md.2/I) ifadesi ile işçi niteliğinin kazanılması için iş sözleşmesinin olması gerektiği vurgulanmıştır. Bu nedenle işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi, bir iş sözleşmesine dayanmıyorsa İş Kanunu anlamında işçiden bahsetmek mümkün olmayacaktır.³² 4857 Sayılı İş Kanunun 53. maddesinde “bir yıldan az süren mevsim ve kampanya işlerinde” çalışan işçilere yıllık ücretli izin hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilerek açıkça kimlerin bu kapsama girmeyeceği ortaya konulmuştur (İş Kanunu Md.53/1). Yıllık ücretli izin hakkının bu tanıma göre sadece İş Kanunu'na tabi olan işçilere tanındığı anlaşılmaktadır. İş Kanunu dahilinde olmayan işçilerin, yıllık ücretli izin hakları bulunmamaktadır.³³

İş sözleşmesinin tanımı, İş Kanunu'nun 8. maddesinde yapılmıştır. Bu tanıma göre “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” (İş Kanunu Md.8/1). İş sözleşmesi, belirli veya belirsiz bir süre için tayin edilebilmektedir.³⁴ İş ilişkisinin, iş sözleşmesine dayanması önemlidir. İş sözleşmesi ile kanunda öngörülen hakları ortadan kaldıran ya da daha düşük

³² Çöğenli, **a.g.e.**, s.75; Köseoğlu, **a.g.e.**, s.36; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s.168; Özen, **YÜİ**, s.49.

³³ Kılıç, **a.g.e.**, s.180; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s.168-169.

³⁴ Kılıç, **a.g.e.**, s.180; Bkz. AYM.'nin 26/27.09.1967, E.1963/336, K.1967/29.

haklar tanıyan hükümlerin getirilmiş olması halinde, Borçlar Kanunu'nun 20. maddesi burada uygulanmayacak, yani sözleşmenin tamamı geçersiz sayılmayacak, iş sözleşmesi yapılırken sözleşmeye aykırı olan hükümlerin yerine kanundaki hükümler uygulanacaktır.³⁵

İşyerinin tanımı, İş Kanunu madde 2'de yapılmıştır. Buna göre “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.” (İş Kanunu Md.2/1). Ayrıca “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” (İş Kanunu Md. 2/2,2/3) diyerek işyerinin kapsamına giren yerler Kanun'da açıkça belirtilmiştir.

Yıllık ücretli izin hakkı İş Kanunu kapsamına dahil olmayan işçileri kapsamamaktadır. Yıllık ücretli izin, İş Kanunu kapsamı dışındaki işyerlerinde uygulanmayacağı için İş Kanunu hükümleri aynı kanun içinde yer alan madde 4'te belirtilen istisnalar kapsamındaki işyerlerinde uygulanmaz. İş Kanunu madde 4'e göre yıllık ücretli izin hakkına sahip olmayan işler;

- 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,
- e) Ev hizmetlerinde,
- f) Çıraklar hakkında,
- g) Sporcular hakkında,
- h) Rehabilit edilenler hakkında,

³⁵ Çöğenli, **a.g.e.**, s.75; Köseoğlu, **a.g.e.**, s.75; Özen, **YÜİ**, s.50.

- i) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

olarak sıralanmaktadır (İş Kanunu Md.4).

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği madde 2’de “ 4857 sayılı İş Kanununa dayanılarak işverenler tarafından işçilere kullanılacak yıllık ücretli izinler, aynı Kanunun 1 inci maddesi kapsamına giren işyerlerinde bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara göre yürütülür.” (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Md.2) denilerek, “işyeri” kavramının 4857 sayılı İş Kanunu’nun kapsamına girmesi koşulu belirtilmiştir. İş Kanunu Madde1’de ise İş Kanunu’nun tanıdığı haklardan, İş Kanunu’na tabi işyerlerinde çalışan işçilerin (İş Kanunu Md.1/II,4) yararlanabileceği belirtilmiştir.³⁶

İşçinin işe girdiği dönemde 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükteyken, iş akdinin feshi esnasında 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlükte olması, işçinin yıllık ücretli izin alacağının hangi kanuna göre hesaplanması gerektiği sorununu doğurmaktadır. Yargıtay bir kararında, “işçinin, işveren yanındaki hizmetinin bir bölümü 1475 Sayılı Yasa döneminde geçmiş bir kısmı da 4857 Sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden sonra devam etmesi durumunda yıllık izin ücreti alacağının hak kazanıldığı tarihte yürürlükte bulunan yasaya göre hesaplanması gerekirken yazılı şekilde fesih tarihinde yürürlükte olan yasaya göre tüm hizmet süresinde hak edilen yıllık izin ücreti alacakları hesaplanmasını hatalı bularak”³⁷ bu soruna açıklık getirmiştir.

2.1.2. Bir Yıllık Kıdem Süresinin Belirlenmesi

4857 sayılı İş Kanunu’nun 53. maddesinde işçinin yıllık izin hakedişinin koşulları belirtilmiştir. Söz konusu maddede “İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.” (İş Kanunu Md.53) ifadesi yer almaktadır. Kanunda açıkça belirtildiği gibi öncelikle bir işyerinin olması, işçi ile işveren arasında bir ilişkinin doğması ve kanunda da belirtildiği üzere deneme süresini de içine alarak en az bir yıl çalışılmış olması gereklidir. Bir yıllık sürenin hesabında, madde

³⁶ Kılıç, **a.g.e.**, s.180; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s.168.

³⁷ Yarg. 9.HD., 01.11.2006, E. 2006/6668, K.2006/28785.

53'te belirtildiği gibi işçinin hizmet akdi ile fiilen işe başladığı gün, işe başlama tarihi olarak kabul edilir. Uygulamada en fazla karşılaşılan karışıklıklardan biri de iş ilişkisinin başlama tarihidir. İşçinin işe başladığı tarih ile iş ilişkisinin başlamasının ön koşulu iş sözleşmesinin imzalanmasıdır. Bu nedenle iş ilişkisi işçinin işe başladığı tarih ile başlamaktadır. Bir yıllık sürenin hesabında iş sözleşmesinin imzalandığı tarih değil işçinin iş ilişkisinin başladığı tarih yani işçinin işe başladığı tarih esas alınır.

Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli olan sürenin hesabı, İş Kanunu'nun 54. maddesinde açıkça belirtilmiştir. Söz konusu maddeye göre “Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır.” (İş Kanunu Md. 54) denmiştir. Buna göre yıllık ücretli izin hakkının kazanılması için gerekli olan bir yıllık çalışma süresinin, işverenin aynı işyerinde geçirilmesi şart değildir.³⁸

Ayrıca bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır (İş Kanunu Md. 54/2). İş Kanunu madde 55'te belirtilen sebeplerden dolayı işçinin işe devamının kesilmesi halinde, bu süreler çalışılmış gibi sayılır ve hesaplanır. Ancak İş Kanunu madde 54'te belirttiği gibi Kanunun 55. maddesi dışında kalan sebeplerden işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır (İş Kanunu Md. 54/2).

İş Kanunu madde 54'te açıkça belirtildiği gibi işçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır ve işçi hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır (İş Kanunu Md. 54/3). Bu maddeye göre bir takvim yılı içerisindeki kısmi çalışmalar için izin parası ve izin hakkının doğması mümkün olmamaktadır

³⁹

³⁸ Cevdet İlhan Günay, **İş Hukuku**, 2.Baskı, Ankara, Yetkin Basım, 2004, s.612; Murat Demircioğlu, Tankut Centel, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 13. Bası, İstanbul, Beta Basım, 2009, s.141; Kılıç, **a.g.e.**, s.177.

³⁹ Çelik, **a.g.e.**, s. 354.

İşçi, bir yıldan az süreli bir sözleşme ile çalışıyorsa iş sözleşmesi İş Kanunu Madde 11'e uygun olarak yenilenmek suretiyle, bir yılını doldurunca yıllık ücretli izne hak kazanacaktır.⁴⁰ Örneğin; belirli süreli iş sözleşmesi sona ermiş ancak iş ilişkisi hiç kesintiye uğramadan belirsiz süreli iş sözleşmesi ile devam etmiş veya belirli süreli iş sözleşmesi ek protokol aracılığıyla tekrar uzatılmış işçinin yıllık izin hesabı, o işyerinde sözleşme türü ne olursa olsun işe başladığı tarih üzerinden yapılır.

İşyerinin tamamının veya bir bölümünün devredilmesi halinde, yıllık ücretli izin hakkı ortadan kalkmaz. İş Kanunu'nun 6. maddesinin 2. Fıkrasında belirtildiği üzere "Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlü bulunduğundan..." (İş Kanunu Md. 6/2), işçinin devreden işveren yanındaki çalışma süreleri de yıllık ücretli iznin hesaplanmasında birlikte dikkate alınır.⁴¹

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bir kararda, 1.1.1997 günü çalışmaya başlayan ve 31.12.1997 günü iş sözleşmesi feshedilen işçinin bir yılını doldurmaması nedeniyle kıdem ve yıllık izin ücreti isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde isteklerin kabulünü⁴² hatalı bulurken, başka bir kararında işçinin izin ücreti alacağını hak etmesine kısa bir süre kala bu haktan mahrum kalmasını sağlayacak şekilde çalışmasının sonlandırılıp üç gün sonra tekrar işe başlatılmasını iyi niyet kuralı ile bağdaştırmayarak, yıllık ücretli izin süresinin belirlenmesinde işçinin iş sözleşmesi feshedilmeden önceki sürelerle, yeniden işe başlatıldığı sürelerin bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.⁴³

2.2.YILLIK ÜCRETİ İZİN SÜRELERİ VE KULLANILACAK İZİN SÜRELERİNİN BELİRLENMESİ

İşçinin yıllık ücretli izin süresi, işyerindeki hizmet süresi ve yaşı dikkate alınarak İş Kanunu'nun 53. maddesinde düzenlenmiştir.

Bu maddeye göre işçilere verilecek yıllık ücretli izin süreleri;

⁴⁰ Kılıç, **a.g.e.**, s.183; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**,s.193.

⁴¹ Yarg. 9.HD, 20.10.1994, 10367/14461; Kılıç, **a.g.e.**, s.183.

⁴² Yarg. 9.HD., 12.07.2005, E. 2005/1393, K.2005/24831.

⁴³ Yarg. 9.HD., 15.09.2008, E. 2008/17451, K.2008/23727.

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,
- b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
- c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/5 Md.)

“Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır. Genç işçilerin ve belirli bir yaştan üstündeki işçilerin fiziksel ve psikolojik açıdan korunmalarını sağlamak amacıyla on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz maddesi gereği yıllık ücretli izin süresi hesabında işçinin yaşı dikkate alınmıştır.(İş Kanunu Madde 53/4, 5).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda, işçinin işyerinde 2 yıl 10 ay 7 gün çalıştığının saptanması ve 2 yıllık izin ücreti alacağını hakettiği kabul edilmesi gerekirken, bilirkişi raporunda üç yıllık izin ücretine hak kazandığının hükmedilmesini hatalı bularak⁴⁴ yıllık ücretli izin sürelerinin İş Kanunu madde 53’te yer alan sürelerin dikkate alınarak yeniden hesaplanması gerektiğini belirtmiştir.

Yıllık ücretli izin sürelerinin bu sürelerle sınırlı kalamayacağı, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilceği hükmüne yine İş Kanunu madde 53’te yer verilmiştir. Yargıtay’ın görüşü de bu doğrultuda olup, “yıllık izin süresi saptanırken, her yıllık izine hak kazandığı yıl için o yıl yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesi hükmü uygulanmalıdır.”⁴⁵, verilen bu kararda, toplu iş sözleşmelerinin yenilenmesi durumunda yıllık ücretli izin süresi hesabının son yapılan toplu iş sözleşmesine göre hesaplanmaması gerektiği anlaşılmaktadır.

İş Kanunu’nda yıllık ücretli izin süresinin sadece iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile belirlenemeyeceği, işyeri uygulamalarının da belirleyici olduğu ile ilgili herhangi bir hüküm bulunmazken, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin vermiş olduğu bir kararda işyeri uygulamalarının yıllık ücretli izin sürelerinin işçinin lehine olacak şekilde belirlenmesi durumunda bu sürelerin geçerli olduğu dolaylı olarak belirtilmiştir. Bu karara göre, bir işyerinde yönetici kadrosunda çalışanların üç hafta yıllık izin kullandıkları, bunun işyeri

⁴⁴ Yarg. 9.HD., 02.03.2005, E. 2005/959, K.2005/6562.

⁴⁵ Yarg. 9. HD., 17.04.2008, E. 2007/17061, K.2008/9008.

uygulaması olduğu kabul edilerek ⁴⁶, verilen kararın işyeri uygulaması olarak alınabileceği belirtilmiştir.

İşçinin yıllık ücretli izin süresinin belirlenmesinde, iş sözleşmesinde yer alan deneme süresi de dahil edilir (İş Kanunu Md. 53). İşçinin işyerinde işe başladığı tarih itibari ile deneme süresi de dahil olmak üzere en az bir yıl çalışması bulunan işçilere yıllık ücretli izin verilir.⁴⁷ (İş Kanunu Md. 53).

İşçi hak etmiş olduğu yıllık iznini kullanmak istediğinde, işverene en az bir ay öncesinde yazılı olarak bildirimde bulunur. İzin kurulu veya yerine geçen kişilere, işveren veya vekilleri bildiride bulunur. İşçi yıllık izin talebinde bulunurken, adını soyadını, sicil numarasını, izni ile ilgili tarih aralığını ve ücretsiz yol izni talebi olup olmadığını yazar. İşveren veya izin kurulu, işçinin izin isteğinde bulunduğu tarih ile bağlı değildir. Ancak, izin nöbetleşmesini ve sırasını göstermek üzere düzenlenecek olan çizelgeler iş durumunu ve işçinin talebi dikkate alınarak hazırlanmasında fayda vardır. İzin tarihlerinde çakışmaya rastlayan durumlarda, kıdem ve bir önceki yıl izin kullandığı tarih dikkate alınarak önce izin kullanması gereken işçi belirlenmelidir. Yol izni alan işçilerin bu izin süresini kullanmadan işe dönmeleri durumunda, işveren bu işçileri yol iznine dahil olan sürenin bitiminden önce işe başlatmayabilir.⁴⁸

Yıllık ücretli izin süresinin, iş sözleşmesinin feshi durumunda bildirim süresini engellediğine dair düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 59/2. maddesi ile getirilmiştir.⁴⁹ İş Kanunu'nun 59. maddesine göre, “işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27. maddesinde işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez” (İş Kanunu Md. 59/2). Bu durum ile ilgili gerekli açıklama “Fesih Bildirim Önelleri ve Yeni İş Arama İzni” başlığı altında yapılmıştır.

⁴⁶ Yarg. 22. HD., 21.01.2015, E. 2013/27398, K.2015/644.

⁴⁷ Cumhuriyet Sinan Özdemir, “İşçilerde Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Birikmiş İşçi İzinlerinin Kullandırımı”, **Mali Çözüm Dergisi**, Eylül-Ekim 2010, s.272.

⁴⁸ Özdemir, a.g.e., s.272-273.

⁴⁹ Sadret Çağlar, “Bildirimli Fesihte, Bildirim Süresinin İşlemesini Engelleyen Haller” **E-Yaklaşım Dergisi**, 2007, s.46 <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2007059275.htm>; Adem Mortaş, Muzaffer Koç, “İhbar Süresi ve Tazminatı”, **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı 99, 2010, s.131.

2.3.YILLIK ÜCRETLİ İZİNLERDE ÇALIŞILMIŞ GİBİ KABUL EDİLEN SÜRELER

İş Kanunu madde 55'te çalışılmış gibi sayılan haller ve bunlara ilişkin süreler belirtilmiştir. Bu haller dışında işçinin çalışmaya ara verdiği süreler, yıllık ücretli izin süresi hesabına katılmamalıdır. İş Kanunu madde 55'e göre çalışılmış gibi kabul edilen süreler, aşağıdaki kısımda açıklanmıştır.

2.3.1. İşçinin Kaza ve Hastalık Nedeniyle İşe Gidemediği Süreler

İşçinin kaza veya hastalıktan dolayı işe gidemediği günler, yıllık ücretli izin hesaplaması yapılırken çalışılmış gibi kabul edilmektedir. Ancak kanun ile buna bir sınırlama getirmiştir. İş Kanunu madde 25 ile işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı tanınmış ve madde 25/1b'de, işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda iş sözleşmesinin sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceği belirtilmiştir. İşçinin kaza veya hastalık nedeniyle işe gidemediği günlerin, işyerindeki çalışma süresine göre İş Kanunu madde 17'deki bildirim sürelerine eklenecek altı haftadan sonrası (İş Kanunu Md. 25/1b) çalışılmış gibi sayılmaz. Örneğin; işyerinde altı aydan beri çalışan bir işçi uğradığı bir hastalık nedeniyle tedavi altına alınıp işe devam etmezse, tedavi süresi daha uzun sürse bile, bu işçinin İş Kanunu madde 17'ye göre bildirim süresi olan dört haftaya eklenecek altı hafta sonucunda elde edilen on hafta, yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış sayılacaktır. Tedavi bir yıldan fazla sürecek olursa on haftadan sonrası olan iki hafta bekleme süresinin hesabında göz önünde bulundurulmayacaktır.⁵⁰

2.3.2. Kadın İşçilerin Doğumdan Önce ve Sonra Çalıştırılmadıkları Süreler

Kadın işçilerin İş Kanunu'nun 74. maddesi gereğince doğumdan önce ve doğumdan sonra olmak üzere çalıştırılmadığı süreler, yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış gibi kabul edilir.

⁵⁰ Kılıç, a.g.e., s.185; Süzek, İş H., s.653.

İş Kanunu madde 74'te analık halinde çalışma ve süt izni süreleri ile ilgili hükümler yer almakla birlikte bu maddede kadın işçinin yıllık ücretli izin hakkı ile birlikte, doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılmayan sürelerin babaya kullandırılacağı ve üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinilen çocuğun aileye fiilen teslim edildiği (İş Kanunu Md. 74) durumlarda da yıllık ücretli izin hakkından bahsedilmektedir.

Kanuna göre, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Birden fazla gebelik halinde doğumdan önceki süreye iki hafta daha ilave edilir (İş Kanunu Md. 74). Öngörülen izin süreleri işçinin sağlık durumu ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerektiği durumlarda arttırılabilir (İş Kanun Madde 74/3). İşçinin sağlık durumu ve işin özelliğine göre arttırılan izin süreleri yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli olan bir yıllık çalışma süresine eklenir.⁵¹ Bazı durumlarda bahsedilen sürelerin, doktor raporuna ihtiyaç duyulmaksızın karşılıklı anlaşmayla veya sözleşmeyle arttırılması da mümkündür.⁵² Sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Ancak, bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir (İş Kanunu Md 74, Ek cümle: 13/2/2011- 6111/76 Md.). Ayrıca Kanuna göre hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin de verilir (İş Kanunu Md.74/4). “Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.” (İş Kanunu Md.74/5).

İş Kanunu Madde 74'te ayrıca “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.” (İş Kanunu Md.74/7) denmektedir. Süt izni ile ilgili izin süresi, ayrıca İş Kanunu madde 66/e ile de belirtilmiştir.

29 Ocak 2016 tarihinde İş Kanunu'nun 74. maddesine yeni bir fıkra eklenerek, analık izni ile ilgili hüküm genişletilmiş, bu kapsamda hangi durumlarda babanın da yıllık ücretli

⁵¹ Çöğenli, **a.g.e.**, s.103.

⁵² Kılıç, **a.g.e.**, s.58; Çöğenli, **a.g.e.**, s.103.

izne hak kazanacağı belirtilmiştir. Yapılan değişiklikle birlikte ilk defa babanın da analık iznine hak kazanabileceği durumu Kanunla güvence altına alınmıştır. İş Kanunu Md.74'te "Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullandırılır." (Ek cümleler: 29/1/2016-6663/22 Md.) denmektedir. Doğum esnasında veya analık izni süresinde annenin ölmesi durumunda, hak edilen ve kullanılmayan izinler babaya aktarılmaktadır. Bu durumda babanın kullanmış olduğu izinler yıllık ücretli izin hesabında çalışılmış gibi sayılır.

Yine 29 Ocak 2016 tarihinde İş Kanunu'nun 74. maddesine yeni bir hüküm daha eklenmiştir (İş Kanunu Md.74-Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 Md.). Buna göre "Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz." (İş Kanunu Md.74-Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 Md.) hükmü yer almaktadır. Bu sürelerin yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmayacağı, "İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz." (Ek cümle: 29/1/2016-6663/22 Md.) ifadesiyle Kanun hükmünde belirtilmiştir.

2.3.3. İşçinin Muvazzaf Askerlik Hizmeti Dışında İşine Gidemediği Süreler

İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (bu sürenin yılda 90 günden fazlası

sayılmaz) (İş Kanunu Md.55/c), yıllık ücretli izin süresinin hesabında çalışılmış gibi sayılmaktadır.

İş Kanunu madde 55'te "İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz)" (İş Kanunu Md.55/c) hükmü ile iş sözleşmesi devam eden işçinin kanundan dolayı bir ödev alması veya tatbikata katılması durumunda en fazla 90 günün bekleme süresinin hesabında dikkate alınmayacağı belirtilmiştir. 90 günü aşan süreler ise yıllık ücretli izin hesabına katılmamakta, çalışılmış gibi kabul edilmemektedir.⁵³

2.3.4. Zorlayıcı Sebepler Yüzünden İşe Gidilemeyen Süreler

4857 sayılı İş Kanunu'nun 55. maddesi "Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla)." (İş Kanunu Md. 55/d) hükmü ile zorlayıcı sebeplerden dolayı işçinin işe ara verdiği sürenin en fazla on beş günü yıllık ücretli izin hesabında çalışılmış gibi kabul edilir.

İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde belirtilen zorlayıcı sebepler yüzünden işçinin çalışmadığı süre ne olursa olsun yeniden işe başlaması şartıyla, çalışmadan geçirdiği on beş günü çalışılmış gibi sayılır ve yıllık ücretli izin hesabına eklenir. İş Kanunu Md.24/3'e "İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek..." (İş Kanunu Md.24/3) durumlar zorlayıcı sebep iken, Madde 25/3 "İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması." (İş Kanunu Md.25/3) zorlayıcı sebep olarak belirlenmiştir.

2.3.5. İş Kanunu Madde 66'da Sözü Geçen Süreler

İş Kanunu madde 66'da belirtilen süreler de işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılmaktadır. Kanun, işçinin hizmet akdinde belirtilen işi yapmasa bile geçirdiği bazı sürelerin de iş süresine dâhil edileceğini ifade etmiştir.⁵⁴

⁵³ Akyiğit, **İDBK**. s.192; Kılıç, **a.g.e**, s. 185

⁵⁴ Özlem Keskin, "Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme ve Tatil Hakkı", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008 s. 75; Kılıç, **a.g.e**, s. 186.

İş Kanunu madde 66'ya göre bu süreler;

- a) 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 (İş Kanunu Md.66/I-a).
- b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler (İş Kanunu Md.66/I-b).
- c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler (İş Kanunu Md.66/I-c).
- d) 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 (İş Kanunu Md.66/I-d).
- e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler (İş Kanunu Md.66/I-e).
- f) 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 (İş Kanunu Md.66/I-f).

olarak sıralanmaktadır.

2.3.6. Hafta Tatili, Ulusal Bayram, Genel Tatil Günleri

Yıllık izin süresine rastlayan; Hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil günleri toplamda 14,5 gün yıllık ücretli izin süresi hesabı bakımından çalışılmış gibi sayılmaktadır.

Hafta tatili ile ilgili düzenlemeleri tek bir mevzuatta bulmak mümkün olmadığı için hangi durumların hafta tatili süresine dahil edileceği karmaşık durmaktadır.⁵⁵

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunla, hafta tatilinin Pazar günü olacağı (Md. 3/A) ve hafta tatili süresinin 35 saatten az olmamak üzere Cumartesi günü en geç saat 13:00'den itibaren başlayacağı belirtilmiştir (Md.1).⁵⁶

Pazar gününün hafta tatili olarak belirlenmesine karşın, 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun'un 4. maddesinde sürekli çalışılması gereken işyerleri sayılmış ve bu işyerlerinde Pazar günü de çalışılabileceği belirtilmiştir. Bu yerlere örnek olarak sayılan hastane, dispanser, eczane, tramvay, su, elektrik, gaz, telefon şirketleri, matbaa, tiyatro, sinema, eğlence gibi işyerlerinde haftanın yedi günü çalışılabileceği belirtilmiş olup, bu işyerlerinde Pazar günü çalışan işçilere ise dönüşümlü olarak haftanın diğer günlerinde tatil yapma imkânının sağlanması kabul edilmiştir (Hafta Tatili Kanunu Md.4).⁵⁷

Hafta tatili uygulamasını anlamak için 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu ile birlikte 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun'un incelenmesi gerekmektedir. 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanun'un Md.3/B 'de "394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu ve diğer kanunlardaki hafta tatili ile ilgili hükümler saklıdır."(Md. 3/b) hükmü yer almaktadır. Bu nedenle İş Kanunumuz açısından hafta tatilini düzenleyen kanunlar, 4857 sayılı İş Kanunu ile 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu'dur.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinde "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir." (İş Kanunu Md. 46/1) hükmü ile hafta tatili süresi belirlenmiştir.

Kanun, hafta tatili süresini belirlemekle birlikte hafta tatilinin belirlenmesi yönünden tatil gününden önce fiilen çalışılmamış bazı günleri de çalışılmış gibi değerlendirmekte,

⁵⁵ Bingöl, **a.g.e.**, s.122; Hatice Karacan, **4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007, s. 60.

⁵⁶ Bingöl, **a.g.e.**, s.126.

⁵⁷ Bingöl, **a.g.e.**, s.33; Karacan, **a.g.e.**, s.60; Aktay, Arıcı, Kaplan, **a.g.e.**, s.250; Çelik, **a.g.e.**, s.343; Süzek, **İş H.**, s.641.

böylece işçiler bu durumlarda da hafta tatiline hak kazanabilmektedir (İş Kanunu Md.46/3). Bu süreler aşağıda belirtilmiştir;

- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- Günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- İşçiye evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün verilen izin süresi,
- İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar geçen süre,
- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleridir.

Yukarıdaki maddelerle birlikte Kanunun 46. maddesinde, zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılacağı da hüküm altına alınmıştır (İş Kanunu Md. 46/4).

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun’a göre Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü Ulusal Bayram günüdür. Ulusal Bayram günü tatili 28 Ekim günü saat 13:00’de başlayarak 29 Ekim günü devam eder.⁵⁸ Toplamda 1,5 günlük süre yıllık ücretli izin hesabında çalışılmış gibi kabul edilir.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun’un 2. Maddesinde Resmi ve Dini Bayramlar ile 1 Ocak yılbaşı tatili, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü tatillerinden bahsedilmiştir (Md.2). Buna göre resmi bayram günleri;

1. 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı.

⁵⁸ Süzek, **İş H.** s.240; Karacan, **a.g.e.**, s. 65; Aktay, Arıcı, Kaplan, **a.g.e.**, s.252; Bingöl, **a.g.e.**, s.34.

2. 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı.
 3. 30 Ağustos Zafer Bayramı.
- olarak sıralanmaktadır.

Dini bayram günleri ise;

1. Ramazan Bayramı: Arife günü saat 13:00'de başlayıp 3,5 gün devam etmektedir.
2. Kurban Bayramı: Arife günü saat 13:00'de başlayıp 4,5 gün devam etmektedir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 3. Maddesi 2. Fıkrasında, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri Cuma günü akşam sona erdiğinde onu izleyen gün olan Cumartesi gününün de tamamı tatil olacağından bahsedilmiştir. Ancak her ne kadar kanunda Cuma gününü takip eden Cumartesi gününün tatil olacağı belirtilmişse de Yargıtay'ın, genel tatil günlerinin kanunla sınırlandırılması ve Cumartesi gününün bu günler arasında yer almamış olması nedeniyle, tatil olan Cumartesi gününün Genel Tatil Günü olarak değerlendirilemeyeceği ve bu günün normal tatil günü olacağı görüşü ile bir kararı bulunmaktadır.⁵⁹

2.3.7. Röntgen Muayenelerinde Çalışanlara Verilmesi Gereken İzinler

3153 sayılı kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenelerinde çalışanlara Pazar günü dışında verilmesi gereken yarım günlük izinler de çalışılmış gibi kabul edilmektedir.

27 Nisan 1939 tarih ve 2/10857 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Tüzük'ün 21. maddesi gereğince "Röntgen ve radyom ile daimi olarak beş saatten fazla çalışamaz. Röntgen muayenelerinde pazardan maada ayrıca bir gün daha öğleden sonra tatil yapılır." (Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Tüzük Md.21). Bu hükümden de anlaşılacağı gibi, Pazar günü dışında yapılan yarım günlük tatil de bekleme süresine dâhil edilerek yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış gibi kabul edilecektir.

⁵⁹ Yarg. 9. HD, 09.10.2003, E. 2003/15690, K. 16489; 09.10.2003, E. 2003/17269, K. 2003/1654; 23.10.2003, E. 2003/17723, K. 2003/17653 www.kazanci.com.

2.3.8. İşçilerin Katıldıkları Kurul/ Komisyon/ Toplantılar Yüzünden İşe Gidemedikleri Süreler

İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler (İş Kanunu Md. 55/h) yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış gibi sayılır.

2.3.9. İşçilere Evlenme, Evlat Edinme ve Ölüm Nedeniyle Verilen İzinler

İş Kanunu’nda “Mazeret İzni” başlığı altında düzenlenen Ek Madde 2’de yapılan düzenleme ile “işçinin evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç güne kadar izin verilir.”(İş Kanunu Md.120 Ek Madde 2 – (Ek: 4/4/2015-6645/35 md.)) hükmü getirilmiştir. Ayrıca işçinin eşinin doğum yapması hâlinde ise üç gün olan ücretli izin süresi yapılan değişikle beş güne çıkarılmıştır (İş Kanunu Ek Md.2/1). Bununla birlikte işçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir (İş Kanunu Ek Md.2/2).

2.3.10. İşveren Tarafından Verilen Diğer İzinler ile 65’nci Maddedeki Kısa Çalışma Süreleri

İşveren tarafından verilen izinler, tamamen işverenin inisiyatifine bağlı olarak, işverenin istek ve ihtiyaçlarına göre tek taraflı olarak verilen izinlerdir.⁶⁰ İşçi tarafından talep edilsin ya da edilmesin işveren tarafından verilecek izin ve izin sürelerini, işveren veya

⁶⁰ Bingöl, **a.g.e.**, s.38; Çögenli, **a.g.e.**, s.113.

işveren vekili belirlemektedir. Verilecek izin ve izin sürelerine işveren veya onun vekili belirlemekte olup, bu kişilerin dışındaki kişilerin izin vermesi mümkün değildir.⁶¹

İş Kanunu madde 65'te bahsedilen süreler, günlük çalışma sürelerinden sayılacağı için bu süreler yıllık ücretli izin hesabında çalışılmış gibi sayılmaktadır. Kısa çalışma kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu'ndan çıkarılarak, 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 18. Maddesine 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanuna Ek-2 Madde olarak eklenmiştir.⁶² Bu madde de "... işveren; genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması halinde..." "... işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz." diyerek, hangi sebeplerden dolayı kısa çalışma sürelerinin uygulanacağı ve ne kadar süre ile uygulanacağı belirtilmiştir.

Yargıtay'ın kısa çalışma süresi hakkında vermiş olduğu bir kararda, "Kısa çalışma süresi 4447 Sayılı Kanunun Ek 2'nci maddesinde azami üç ay olarak belirlenmiş olsa bile, Ülkenin ekonomik yönden karşı karşıya kaldığı olumsuz şartlar sebebiyle bu sürenin altı aya çıkarılması ve akabinde altı ay daha uzatılması nedeniyle, kısa çalışma süresinin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınacağı yönündeki maddede azami olarak belirlenen üç aylık sürenin esas alınması gerektiği, bu sürenin üstündeki kısa çalışma süresinin hesaplamaya dahil edilmemesi gerektiği"⁶³ belirtilmekte, böylece kısa süreli çalışmanın yıllık ücretli izin alacağına etkisi açıklanmaktadır.

2.3.11. İşçiye Verilmiş Bulunan Yıllık Ücretli İzin Süreleri

İş Kanunu madde 55'in k bendine göre işveren tarafından işçiye verilen yıllık ücretli izinler bekleme süresinin hesabında çalışılmış gibi sayılmaktadır.

⁶¹ Bingöl, **a.g.e.**, s.39;

⁶² Ersin Umdu, "Torba Kanundaki Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği İle İlgili Değişiklikler ve Yenilikler", **Mali Çözüm Dergisi**, Mart-Nisan 2011, s.290.

⁶³ Yarg. 9. HD., 14.07.2011, E.2010/20993, K.2011/27305

Kanundan ayrıca yıllık ücretli izinlerle birlikte ücretsiz yol izinlerinin de çalışılmış süreler gibi değerlendirileceği belirtilmiştir. Kanunun 56. maddesinde işverenin, yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgellemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorunda olduğu belirtilmektedir (İş Kanunu Md.56/6). Yol izni, yıllık ücretli iznin kullanılmasına hizmet etmektedir. Bu nedenle yol izninin de bekleme süresinin hesabında çalışılmış gibi değerlendirilmesi gerekmektedir.⁶⁴

İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kanunda belirtilen asgari yıllık ücretli izin süresinden daha uzun izin süresi belirlenebilir. Belirlenen bu sürelerin tamamının da yıllık ücretli izin süresi hesabına katılması gerekir.⁶⁵

İş Kanunu'nun 55. maddesinde belirtilmemiş olmakla beraber kısmen veya tamamen tatil yapılan cumartesi günlerinin de yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış sürelerden sayılması gerektiği tartışmalı bir konudur.⁶⁶ Bu konunun ayrıntılarına bu çalışmanın “Çalışılmayan Cumartesi Günleri” başlığı altında yer verilmiştir.

2.4. DİĞER ÇALIŞMA TÜRLERİNDE YILLIK ÜCRETİ İZİNLER

2.4.1. Kısmi Süreli Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin

Kısmi süreli çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu ile kanuna alınmış olan esnek çalışma türlerinden biridir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 13. Maddesi birinci fıkrasında kısmi süreli sözleşme türü “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.” (İş Kanunu Md.13) şeklinde tanımlanmaktadır. Kanundaki tanımda da görüldüğü üzere, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre çalışma süresinin kısa

⁶⁴ Bingöl, **a.g.e.**, s.39.

⁶⁵ Bingöl, **a.g.e.**, s.39; Akyiğit, **İş Hukuku**, s.213.

⁶⁶ Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi, 2005, s.735; Kılıç, **a.g.e.**, s.188.

olması, kısmi süreli çalışma kavramının en belirgin özelliğini oluşturmakla birlikte⁶⁷ kısmi süreli çalışma, haftalık çalışma süresine göre belirlenmektedir.

“Klasik Kısmi Süreli Çalışma”, çalışma süresinin işyerinde uygulanmakta olan normal çalışma süresinin altında kararlaştırıldığı, tarafların kesin bir şekilde çalışma süresinin miktarını ve konumunu önceden belirlediği bir çalışma türüdür.⁶⁸ İşveren işçinin çalışma süresini emsal işçinin çalışma süresinin daha altında belirlemektedir. Ayrıca işveren, işçinin iş görme borcunu yerine getireceği zamanı da belirlemektedir. Belirlenen çalışma süresi haftalık ya da aylık belirlenen normal çalışma süresinden daha azdır.

Kısmi süreli çalışmaların, mevsimlik çalışmalarla karıştırılmaması gereklidir. Yargıtay’ın vermiş olduğu bir kararda, “Uygulamada tam yıl çalışılması gereken ve devamlılığı olan bir işte, işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek bunların mevsimlik işte çalıştıkları birçok olayda gözlemlenmiştir. Tam bir yıldan daha az sürmüş olan böyle bir çalışmada, mevsimlik iş kriterlerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan sırf bir yıldan az bir çalışma olduğu için mevsimlik saymak doğru değildir. Bir işyerinde iş kolundaki faaliyeti yılın her dönemi yapılıyor, ancak bazı işçiler yılın belirli bir zamanında çalıştırılmakta iseler, bu işçilerin aralıklı çalıştıkları kabul edilmelidir. Zira yapılan iş, mevsimlik iş değildir. Dosya içeriğine ve tarafların kabulüne göre ambar işçisi olarak çalışan davacının iş olduğunda işe çağrıldığı, yapılan işin yılın her mevsiminde olduğu, sigorta kayıtlarında her ay aralıklı da olsa bildirimler yapıldığı, bilirkişinin de bu tespitten yola çıkarak kısmi süreli çalışmadan sözettiği anlaşılmaktadır. Davacının yıllık ücretli izne hak kazanmaması için mevsimlik bir çalışma olması gerekir. Oysa çalışmanın mevsimlik olmadığı, aralıklı kısmi süreli bir çalışma olduğu anlaşılmaktadır. Davacı aralıklı çalışmada yıllık ücretli izne hak kazanır.”⁶⁹ diyerek, mevsimlik çalışma ile aralıklı kısmi süreli çalışma ayırımına açıklık getirmiştir.

“Çağrı Üzerine Çalışma”, kısmi süreli çalışma türlerinden en çok karşılaşılan çalışma türlerinden biridir. Çağrı üzerine çalışma, İş Kanunu’nun 14. maddesinin 1. fıkrasında “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi” (İş Kanunu

⁶⁷ Nagehan Akan, “Kısmi Süreli Çalışma”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2010, s.30.

⁶⁸ Akan, **a.g.e.**, s.46.

⁶⁹ Yarg. 9. HD., 24.02.2015, E. 2013/12664, K.2015/7882.

Md.14/1) olarak tanımlanmıştır. Bu çalışma türünde işçi, işverenin çağrısı üzerine iş görme borcunu yerine getirdiğinden, çağrı üzerine çalışmanın en önemli unsuru olan “esneklik unsuru” işveren lehine tanınmıştır.⁷⁰

Çağrı üzerine çalışma, İş Kanunu madde 14/2’de “Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.” (İş Kanunu Md.14/2) diyerek çalışma uzunluğunun belirlenmesi durumundan bahsedilmiş, ayrıca işçinin çalıştırılmazsa dahi ücrete hak kazanacağını da açıkça belirtilmiştir. Böylece çalışma süresinin haftalık yirmi saatin altında veya üstünde olacak şekilde kararlaştırılması tarafların iradesine bırakılmıştır.

Çağrı üzerine çalışma İş Kanunu Madde 14/3 “İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır.” (İş Kanunu Md.14/3) demek suretiyle işverenin, hakkın kötüye kullanımı oluşturabilecek uygulamalarının önüne geçmeye ve işçinin çağrıyı beklediği süre boyunca serbest zamanını istediği gibi biçimlendirmesine olanak tanımıştır.

Bir diğer kısmi süreli çalışma türü olan “İş Paylaşımı” (Job Sharing) İşyerinde tam gün yapılan bir işin, birden fazla işçi arasında paylaşılmasıdır.⁷¹ Bu tip kısmi süreli çalışma, işçiler bir veya birkaç işçi ile anlaşır işverenin belirlediği düzenleme ile hangi işçinin hangi zamanlarda ve ne kadar süreli çalışacağına karar verirler.⁷² 4857 sayılı İş Kanunu’nda iş paylaşımı ile ilgili bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak Kanun gerekçesinde “Kanunda ayrıca hüküm bulunmamakla beraber, taraflar, ülkemizde henüz uygulamasına geçilmemiş olan kısmi süreli sözleşmelerin özel bir şekli olan işin paylaşılması esasına dayalı türünü de seçebilirler.” şeklinde ifadeye yer verilerek İş Kanunu’nun emredici hükümlerine aykırı olmadıkça bu tür sözleşmelerin yapılabileceği belirtilmiştir.⁷³

⁷⁰ Akan, **a.g.e.**, s.48.

⁷¹ Akan, **a.g.e.**, s.48.

⁷² Akan, **a.g.e.**, s.52.

⁷³ <https://www.celikavukatlik.com.tr/is-hukukunda-baska-iste-calisma> (ET. 10.05.2016).

Diğer bir kısmi süreli çalışma türü “Yan İşte Çalışma”dır. Kısmi süreli çalışmanın yan iş olarak sayılabilmesi için işçi açısından işgücü ve ücret olarak daha baskın ve asıl bir çalışma ilişkisinin olması gerekir.⁷⁴ Örneğin, gündüz asıl işini yerine getiren işçinin akşamları garsonluk yapması, garsonluk işinin işçinin yan işi olduğunu gösteren bir örnektir. İş Kanunu madde 63 uyarınca haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiş olup, işçinin asıl işinde çalışma süresinin haftalık 45 saatin altında olması halinde, toplam haftalık çalışma süresi kadar yan çalışma ilişkisi içine girebilir.⁷⁵

İş Kanunu madde 13/2 de “Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.” (İş Kanunu Md. 13/2) ve madde 53’te “işyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.” (İş Kanunu Md.53) şeklinde belirtildiği üzere yıllık ücretli izin süresinin hesabında kısmi süreli çalışan işçi için tam süreli çalışan işçi gibi fiilen çalışılan günlerin değil, işe başladığı tarihin esas alınması gerektiği belirtilmiştir.

İş Kanunu’nun 13. ve 53. maddelerinden işveren aleyhine sonuç çıkarılabilir. Örneğin, aynı işverenin adına bir yıldan beri haftada iki gün kısmi süreli çalışan bir işçi, hak ettiği yıllık iznini 7 haftada kullanacağını düşünebilir. Ancak Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Madde 13 “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 İzin Yönetmeliği Md.13) diyerek kısmi süreli çalışmalarda yıllık ücretli iznin uygulanması sorununu ortadan kaldırmıştır.

2.4.2. Süreksiz İşlerde Yıllık Ücretli İzin

4857 sayılı İş Kanunu’nu Madde 10’da sürekli ve süreksiz iş ayrımı yapılmıştır. Bu maddeye göre, “Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş; bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.” (İş Kanunu Md.10). Bu hükümle birlikte bir işin sürekli ya da süreksiz olması işin niteliğinden ötürü objektif bir ölçüte göre, tarafların

⁷⁴ Akan, **a.g.e.**, s.59.

⁷⁵ Akan, **a.g.e.**, s.59.; Süzek, İş H., s.247; Nedim Meriç “Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma”, **İHSGHD**, Ekim-Aralık 2005, s.1556.

iradesinden bağımsız olarak belirlenmektedir.⁷⁶ Bu ayırım için işin ne kadar süreceği objektif olarak ele alınır. Örneğin, bir fabrikada üretimi gerçekleştiren bir makinenin tamirinin on gün sürmesi süreksiz işi göstermektedir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta kanunda da açıkça belirtildiği gibi süreksiz işin iş günü olarak esas alınmasıdır.

4857 Sayılı İş Kanunu Sürekli-Süreksiz işin tanımını yapmakla birlikte İş Kanunu Md.10/2’de “...3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6 ncı maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.” (İş Kanunu Md.10/2) ifade ettiği gibi süreksiz iş uygulamasında Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulandığını belirtmiştir. Bu nedenle süreksiz işler için yıllık ücretli izin uygulaması İş Kanunu kapsamından çıkarılmıştır.

2.4.3. Mevsimlik İşler veya Kampanya İşlerinde Yıllık Ücretli İzin

Mevsim, kavramsal olarak, her şeyden önce, “yılın, güneşten ısı, ışık alma süresi ve dolayısıyla iklim şartları bakımından farklılık gösteren dört bölümünden her birini (ilkbahar, yaz, sonbahar, kış)” ifade eder.⁷⁷ Bu nedenle mevsimlik işler, “faaliyetin yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte yılın belirli dönemlerinde faaliyetin yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler” olarak anlaşılar.⁷⁸

4857 sayılı İş Kanunu’nda Mevsimlik ve Kampanya işlerle ilgili yasal bir tanımlama bulunmamakla birlikte, bu işler Kanunda iki madde de açıkça hükme bağlanmıştır.

İlk olarak “Toplu İşçi Çıkarma” başlığı altından Kanunun 29. maddesi 7. fıkrasında, “Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma

⁷⁶ Sevil Büyüktarakçı, “İş Hukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri”, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2009, s.10; Sözek, **a.g.e**, s.198

⁷⁷ <http://www.tdk.gov.tr>; Zeki Okur, “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (karar İncelemesi)”, **Kamu-İş Dergisi**, C.10, Sayı,2, 2008, s.5.

⁷⁸ Mehtap Yücel Bodur, “Mevsimlik İş Sözleşmesi İle Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları”, **İş ve Hayat Dergisi**, Sayı 1, s.133

bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.” (İş Kanunu Md 29/7) hükmüne yer verilmiştir.⁷⁹

İkinci olarak İş Kanunu’nun 53/3. maddesi “Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.” (İş Kanunu Md.53/3) demektedir. 4857 sayılı İş Kanunu, Mevsimlik veya Kampanya işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin kullanma ve buna dayanarak yıllık ücretli izin ücreti talebinde bulunamayacaklarını hüküm altına alınmış olmakla birlikte, Yargıtay’ın kararlarının da bu doğrultuda olduğunu söyleyebiliriz.⁸⁰

Kullandırılması bakımından mutlak emredici bir hüküm olan yıllık ücretli izin hakkı,⁸¹ düzenlenmesi bakımından nispeten emredici hükme sahiptir. Bu sebeptendir ki mevsimlik işlerde çalışan işçilerin yıllık izne hak kazanabileceği toplu iş sözleşmesiyle, iş sözleşmesiyle veya işyeri uygulaması ile kararlaştırılabilir.⁸² Örneğin; işçinin yangın söndürme işini yaptığı ve yıllara göre çalıştığı gün sayısının birbirine tutmaması sebebiyle, bazı yıllar aynı mevsimde çok az çalıştığı kabul edilerek işçinin mevsimlik işçi olduğu ve toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş olan şartları yerine getirmesi dahilinde yıllık ücretli izne hak kazanabileceği Yargıtay tarafından verilen kararlar arasında yer almaktadır.⁸³ Yargıtay’ın vermiş olduğu bir kararda, Sendika ile işveren arasında imzalanan bir toplu iş sözleşmesinde mevsimlik işçilerin izin süreleri düzenlenmiş ve bir takvim yılı içinde en az 180 gün çalışan mevsimlik işçiye 12 gün izin verileceği, fiilen beş yıl ve daha fazla çalışan mevsimlik işçiye 18 gün izin verileceği hüküm altına alınmış olmakla birlikte, işçinin toplam çalışma süresinin 180’e bölünerek hesaplanmasını, bununla birlikte mevsimlik işçilere beş yıla kadar hizmet için her 180 günde 12 gün dolayısıyla yılda iki 180 gün bulunduğundan bahisle 24 gün izin verilmesi⁸⁴ gerektiğine dair bilirkişi yorumu hatalı bulunmuştur.

Bir işin mevsim veya kampanya işi olması ile bu işlerde çalışan işçilerin tamamının yıllık ücretli izin hakkından yararlanamayacağı anlamına gelmemektedir. Yıllık ücretli izin hakkından sadece mevsim veya kampanya işlerinde geçici olarak çalışan işçiler

⁷⁹ Okur, **a.g.e.**, s.4.

⁸⁰ Okur, **a.g.e.**, s.4; Büyüktarakçı, **a.g.e.**, s. 4.

⁸¹ Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.1147; Bodur, **a.g.e.**, s.135.

⁸² Bodur, **a.g.e.**, s.135.

⁸³ Yarg. 9. HD., 26.02.2007, E. 2006/19561, K.2007/5028.

⁸⁴ Yarg. 9. HD., 15.02.2007, E. 2006/19007, K.2007/4037

yararlanamamaktadır. Mevsim veya kampanya işlerinin yapıldığı işyerinde nitelik bakımından sürekli işlerde çalışan işçiler yıllık ücretli izin hakkından faydalanacaklardır. Yargıtay, madencilik iş kolunda aşçı olarak çalışan, ve özellikle belirli bir yıldan sonra her yıl çalışmasını 10 aydan fazla olduğu anlaşılan işçinin mevsimlik işçi olarak sayılamayacağını belirtmiştir. Maden işinin sürekli olmaması, mevsime göre bu işkolunun bazı bölümlerinde ara verilmesinin, işçinin çalıştığı yemekhane bölümünde işin duracağı anlamına gelmediğini gerekçe göstererek, işin sürekli olduğu, mevsimlik iş olmadığı bu nedenle de yıllık ücretli izin alacağının reddinin hatalı olduğunu belirtmiştir.⁸⁵

Bununla birlikte mevsim veya kampanya işlerinde çalıştırılan işçi, sürekli işe geçirilir veya sürekli işte çalışan bir işçi mevsim veya kampanya işine geçirilirse, bu işçinin mevsim veya kampanya işinde çalıştığı süreler dikkate alınarak yıllık ücretli izin hesabı yapılmalıdır.⁸⁶ Bu durumda yıllık ücretli izin süresinin hesabı, daimi kadroya geçtiği tarih esas alınarak yapılır. Yargıtay, bu doğrultuda mevsimlik işçi olarak çalışılan dönemde, işçinin 11 ayın üzerinde çalıştığı yıllara ilişkin yıllık izin ücretini isteme hakkı olduğu kararına varmıştır.⁸⁷ Yargıtay bu konuyla ilgili bir kararında “bir işyerinde mevsimlik olarak çalıştırılan işçi, mevsim bitiminde, mevsimlik iş dışında askı süresi içinde işverenin diğer işyerlerinde çalıştırılıyorsa, devamlı bir çalışma olgusu söz konusu olduğundan, bu durumda işçinin yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlandırılması gerekir. Aynı işverene ait yazlık ve kışlık tesislerde, sezonluk işlerde fakat tam yıl çalışan işçiler de, 4857 sayılı Kanunu'nun 53/3 maddesi ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 12. maddesi uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanacaklardır.”⁸⁸ diyerek sürekli bir iş ilişkisi olması durumunda yıllık ücretli izin hakkının olması gerektiğinden bahsetmiştir.

2.5. YILLIK ÜCRETİ İZNİN UYGULANMASI

Yıllık ücretli iznin uygulanması başlığı altında, yıllık ücretli iznin kullandırılmasına ilişkin zorunluluk, yıllık ücretli iznin kullanma zamanının belirlenmesi, yol iznin eklenmesi, yıllık ücretli iznin bölünemezliği, yıllık ücretli izinde çalışma yasağı, yıllık ücretli iznin toplu kullanımı ve işçinin birikmiş yıllık ücretli izinlerini kullanımı konuları sırasıyla ele alınmıştır.

⁸⁵ Yarg. 9. HD., 10.10.2008, E. 2007/27145, K. 2008/26149.

⁸⁶ Kılıç, **a.g.e.**, s. 182.

⁸⁷ Yarg. 9. HD., 11.06.2012, E. 2012/8566, K.2012/12937.

⁸⁸ Yarg. 22. HD., 05.03.2013, E. 2012/14998, K.2013/4380.

2.5.1. Yıllık Ücretli İznin Kullandırılması Zorunluluğu ve Yıllık Ücretli İzinden Vazgeçilememesi

Yıllık ücretli izin niteliği gereği, işçi tarafından kullanılması, işveren tarafından da kullandırılması zorunlu olan bir haktır. İşçi onay vermiş olsa bile işveren yıllık ücretli izin kullandırma yükümlülüğünden vazgeçemez ve kullanılmayan yıllık izin ücretini iş sözleşmesi sona ermeden işçiye ödeyemez.⁸⁹ “Yıllık iznin vazgeçilmezliği” ilkesi nedeniyle, işçi herhangi bir karşılık elde ederek veya karşılıksız yıllık ücretli izin hakkından tek taraflı veya karşılıklı anlaşma yoluyla vazgeçemez.⁹⁰

İşçi hak etmiş olduğu yıllık ücretli iznini kullanmayarak, çalışma karşılığında yıllık izin ücretinin ödenmesini talep etse dahi, Anayasal bir hak olan yıllık ücretli izin hakkı vazgeçilemez bir haktır (İş Kanunu m.53/II). Böylece, işçinin beden ve ruh sağlığının korunması amacına hizmet eden yıllık ücretli izin hakkı ile işçi yasal olarak korunmuştur. Ancak iş ilişkisi devam ettiği sürece işçiye dinlenerek iş gücünü ve sağlığını koruyabilmesi amacıyla verilen yıllık ücretli iznin, fiilen kullanılması ve kullandırılması gerekir. Bu nedenle izin hakkının paraya çevrilmesi veya işçinin izin parasının ödenmesi suretiyle izinli olduğu süre içerisinde işyerinde çalıştırılması, kısacası izin hakkının satılması veya başka bir çalışana devredilmesi imkansız olduğu için, bu durum her iki tarafın anlaşmasıyla sözleşmede yer alsa bile, bu tür sözleşmeler geçersiz olacaktır. Bu duruma öğretide, “iznin satılamazlığı” denilmektedir.⁹¹ Ayrıca İş Kanunu’nun 53’üncü maddesinde belirtilen, “yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez” hükmü yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği, bu hakkın satılamayacağı veya başka bir işçiye devredilemeyeceği anlamına gelmekte olup, iznin satılamazlığı ilkesiyle paralellik göstermektedir (İş Kanunu Md.53/2).

Yıllık ücretli izin kural olarak; bir yıllık çalışma süresini dolduran işçiye, bir yıldan sonra takip eden yıl içinde işveren tarafından kullandırılmalıdır. Burada asıl amaç bir yıllık çalışma süresi sonunda dinlenme hakkını elde eden işçinin, dinleme hakkını tam anlamıyla kullanmasıdır. Dinlenme amacına karşın, işçi geçmiş yıllardan hakettiği ve kullanmadığı yıllık izin hakkını, işin yoğunluğundan dolayı toplu olarak kullanamaz ve işveren de

⁸⁹ Kılıç, **a.g.e.**, s. 193; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s.197.

⁹⁰ Kılıç, **a.g.e.**, s. 193; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s.197.

⁹¹ Cevdet İlhan Günay, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Ankara, 2004, s.202; Tuncal Ulusoy, **a.g.e.**, s.104; Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.1148; Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.947.

kullandırtmaz ise, işverenin işçinin hak ettiği ancak kullanmadığı izinleri bir plan dahilinde kullandırtması gerekir. Bu nedenle işçi, yıllık iznini kullanmak için talepte bulunmamış olsa dahi yıllık izin hakkı izin yılının bitmesiyle sona ermez.⁹²

2.5.2. Yıllık Ücretli İzin Kullanma Zamanının Belirlenmesi

4857 Sayılı İş Kanunu madde 60'a göre "Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık iznin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir." (İş Kanunu Md.60). Bu nedenle yıllık ücretli izin talebi ve kullanımına, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde yer verilmiştir.

İşçinin yıllık ücretli izin kullanma koşullarını yerine getirmesi demek, hak etmiş olduğu yıllık izni hemen kullanacağı anlamına gelmemektedir. İzin kullanma dönemleri, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 5. maddesinde belirtilmiştir. Bu maddede yer alan "İşveren veya işveren vekilleri, bu Yönetmeliğin 15. maddesinde belirtilen izin kurulu veya 18'inci maddeye dayanılarak işveren yerine geçenlere danışmak suretiyle işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre, yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini tayin edebilir. Bunu işyerinde ilan eder." (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Md.5) hükmüyle bir işyerinde işlerin nitelik ve özellikleri yönünden izin kurulu, işveren veya işveren vekili izinlerin hangi dönemde kullanılacağını belirleyip duyuruda bulunabileceği hüküm altına almış, böylece yıllık izin planlaması yapılarak o işyerinde çalışan işçilerin işi aksatmayacak biçimde izin kullanması sağlanmıştır.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 7. ve 8. maddesinde yıllık ücretli izin talebinin şekil itibarıyla nasıl olması gerektiği açıkça belirtilmiştir. Yönetmeliğin 7. maddesi 1. fıkrası "işçi hak ettiği yıllık ücretli iznin, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirmelidir." (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Md.7/1) demektedir. Ayrıca madde 8'de işçi "adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazar" (Yıllık Ücretli İzin

⁹² Kılıç, a.g.e., s. 195; Günay, İş Huk., s. 617.

Yönetmeliği Md.8) denmektedir. Böylece işçinin yazılı olarak yıllık izin talebinde bulunacağı ifade edilmektedir. İşçinin yazılı talebine istinaden, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işçinin yıllık izin formunu doldurup teslim etmesinin yanı sıra, izne ayrılacağı tarihin ilgili yöneticisi tarafından uygunluğunun alınması ile işçinin bu dönemde izin kullandığını geçerli şekilde belgelenmiş olduğuna karar vermiştir.⁹³

İşyerinde izin kurulunun bulunması durumunda, izin kurulu tarafından düzenlenecek olan “Yıllık İzin Çizelgeleri” hem aynı işi yapan işçilerin aynı dönemde izin kullanmalarını engelleyerek işin aksamasının önüne geçmiş olacak hem de işverenin işin niteliği gereği işçiye asıl ihtiyacı olduğu yoğun dönemlerde yıllık ücretli izin planlamasının yapılmasını sağlayacaktır. Bu nedenle izin kurulu veya İşveren Yönetmeliği 8. maddesi 2. fıkrasında “işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak, izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere söz konusu kurulca düzenlenecek çizelgeler işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanır.” (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Md.8/2) hükmü gereği, işçiye talep ettiği dönemde yıllık ücretli izin vermeyebilir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği madde 8, 3. fıkrasında yer alan “Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde; işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir.” (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Md.8/3) hükmü ile izin kurulu veya işverenin yıllık ücretli izin taleplerini neye göre düzenlemesi gerektiği de açıkça belirtilmiştir.

2.5.3. Yıllık Ücretli İzin Süresine Yol İzninin Eklenmesi

İş Kanunun 56. maddesi 6. fıkrasına göre “Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.” (İş Kanunu Md.56/6). Kanunda yer alan bu durumun ispatı, yıllık ücretli iznini başka bir yerde geçirmek isteyen işçiye aittir. İşçiden, iznini başka yerde geçireceğinin belgelenmesi beklenir.⁹⁴

Yargıtay’ın vermiş olduğu kararlarda, “yıllık iznini şehir dışında geçiren işçiye talepte bulunması durumunda ve yıllık iznini başka bir şehirde geçireceğini ispatlaması koşulu ile

⁹³ Yarg. 9. HD., 14.03.2008, E.2007/11485, K.2008/4847.

⁹⁴ Kılıç, **a.g.e.**, s. 195, s.192; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s.198.

işverence ücretsiz yol izni verileceği 4857 sayılı İş Kanunu'nun 56. Maddesinden düzenlenen hükümle işçinin hakkı niteliği kazandırılmasına rağmen işçi, 4 güne kadar olan yol iznini talep ettiğini ve kullandığının ispatı yapamamıştır. Yargıtay, ücretsiz yol izninin ispatında günümüz teknolojik imkanlarında elektronik posta, telgraf, faks gibi araçlarla işverenden yol izni talep ettiğini belgelemesini istemiştir. Oysa işçi bu yola başvurmamış, yıllık izninin bitiminde aldığı istirahat raporlarını işverene sunmakla yetinmiş, istirahat bitiminde ise işvereni durumundan haberdar etmemiştir.”⁹⁵ denilerek, ücretsiz yol izni talebi ve kullanımının ispat yükünün işçide olduğu belirtilmiştir.

Yıllık ücretli iznin bölünerek uygulanması durumunda, işveren bölünerek kullanılan her yıllık izin için yol izni vermek zorunda değildir. Yani yıllık ücretli iznin bölünmesi durumunda işçinin, işverenden talep edebileceği ve verilmesi zorunlu olan yol izni süresi, bölünen yıllık ücretli izin süresi ile orantılı olarak şekilde artmamakta, toplam dört gün olarak kalmaktadır.⁹⁶

2.5.4. Yıllık Ücretli İznin Bölünemezliği

İş Kanunu'nun 56. maddesi 1. fıkrasında “Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.” hükmü yer almaktadır (İş Kanunu Md.56/1). Yıllık ücretli izin, 53. maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunlu olan bir izindir. İşveren veya işçi tarafından bölünmesi durumunda, işçinin dinlenemeyeceği gerekçesi ile yıllık ücretli iznin bölünemezliği ilkesi savunulabilir.

Ancak 14/04/2016 tarihinde yapılan değişiklikle, 53. maddede öngörülen izin süreleri, “ tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.” (İş Kanunu Md.53 Değişik üçüncü fıkra: 14/4/2016-6704/16 Md.) hükmü ile yıllık ücretli iznin en az on gününün kesintisiz kullanılması ile birlikte geri kalan günlerin bölünebileceği anlaşılmaktadır. Bu değişiklikle birlikte Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri ile birleştirilen yıllık izinlerde, işçi daha uzun izin kullanarak dinlenme imkânı sağlamakla birlikte hak etmiş olduğu yıllık izinlerinin birikmesini sağlamaktadır. Kullanılmayan yıllık izinlerin işin aksamasına neden olmayacak şekilde kullanılması, işçi ve işverenin karşılıklı

⁹⁵ Yarg., 22.HD., 05.12.2013, E. 2012/29504, K.2013/28062.

⁹⁶ Günay, **İş Huk.**, s.619; Çöğenli, **a.g.e.**, s. 126.

anlaşması ile mümkündür. Örneğin; altıncı yılı dolduran bir işçinin yirmi gün yıllık izin hakkına sahip olduğunu düşündüğümüzde, işçinin yıllık ücretli iznini bölünmeden kullanması, işçinin işyerinde olmamasının getireceği aksaklıklar nedeniyle işçi ve işveren, iznin bir bölümünün en az on gün; kalan iznini de iki bölümü geçmemek üzere farklı sürelerde kullanılması konusunda anlaşmaya varabilir.

Yargıtay'ın bu konuda vermiş olduğu bir kararda, “14 gün izni olan bir işçini izin kullanımında, birinin 10 gün olması durumunda diğeri 4 gün olacaktır. Yasadaki “10 günden az olmamak üzere 3 kerede izin kullanma” sınırlaması 30 gün ve üzeri yıllık izni bulunan işçinin izin kullanımını belirleyen üst sınır olarak kabul edilmelidir. Bu sebeple 2 günlük yıllık izinlerde kullanılan yıllık izin olarak kabul edilmelidir.” diyerek, yıllık iznin tarafların karşılıklı olarak anlaşarak bölünebileceği görüşü benimsenmiştir.⁹⁷ Yargıtay bir başka kararında, İş Mahkemesinin bilirkişi tarafından işçinin yıllık ücretli iznini 10 günden az kullanmasının tespiti ile, 1 ve 2 günlük izin sürelerini yıllık ücretli izin süresinden ve alacağından mahsup etmemesi, bu izinlerin mazeret izni olarak saymasını doğru bulmayarak, “10 günden az sürelerle yıllık izin kullanma taleplerinin davacı işçiden geldiği anlaşılmakla Türk Medeni Kanunu 2. maddesine göre herkes haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uymak zorunda olduğundan ve bir hakkın kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumayacağından süreler 10 günden az olsa da yıllık izinden mahsup edilmelidir” demiştir.⁹⁸

Yıllık ücretli izinlerin İş Kanunu madde 56'da yer alan hükümlere aykırı kullanılması halinde, işçi veya işveren vekiline İş Kanunu madde 103'de belirtilen “her işçi için ikiyüzyirmi Türk Lirası” idari para cezası verilir (İş Kanunu Md. 103).

2.5.5. Yıllık Ücretli İzinde Çalışma Yasağı

İşçinin yıllık ücretli izin süresince çalışamayacağı hükmü, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 58. maddesinde belirtilmektedir. İlgili maddeye göre, “Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.” (İş Kanunu Md.58) denilmektedir. Yıllık ücretli iznin amacı işçiye dinlenme olanağı sağlamaktır. Ancak işçinin işverence

⁹⁷ Yarg. 7. HD., 11.04.2016, E. 2015/6768, K. 2016/7871.

⁹⁸ Yarg. 7. HD., 21.01.2014, E.2013/17206, K. 2014/692.

sağlamış ve ücreti ödenmiş serbest zamanı, dinlenme amacını ve işçinin sağlığını tehlikeye sokan başka bir işte, ücret karşılığında kullanması, işçinin borcu olan dürüstlük kuralına aykırıdır.⁹⁹

Kısmi süreli iş sözleşmeleriyle birden çok işverene bağlı olarak çalışan işçinin, yıllık izin süresi içinde, izinden önceki çalışma düzenine uygun olarak çalışmasına devam etmesi izinde çalışma yasağını ihlal ettiği anlamına gelmemektedir.¹⁰⁰ İşçinin yıllık izin deyken çalışma yasağına uymamasının tespiti durumunda işçiye ödenmiş veya daha sonra ödenecek olan yıllık izin ücretinin geri alınabileceği gibi, işçinin sadakat borcuna da aykırılık oluşturduğu gerekçesi ile işveren tarafından haklı nedenle iş sözleşmesi derhal feshedebilir.¹⁰¹ Ancak işçi, yıllık ücretli izninde ücret veya mal karşılığı olmaksızın başka birinin yanında çalışabilir. Hukuki nitelikte işçi ve işveren ilişkisinin olmadığı, amacının sadece yardım etmek olduğu bu durumun ispat yükümlülüğü işçiye aittir.¹⁰²

2.5.6. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Toplu Kullanımı

Toplu izin uygulamasıyla ilgili 4857 Sayılı İş Kanunu'nda herhangi bir madde yer almamakla birlikte İş Kanunu'nun 60. maddesine göre “Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.” (İş Kanunu Md.60).

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, toplu izinlerin hangi dönemlerde kullanılacağını, toplu izin kullanımı durumunda izin sürelerinin nasıl düzenlenmesi gerektiğine değinmiştir. Yönetmeliğin 10. maddesi 1. fıkrasında belirtilen “İşveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir.” (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Md.10/1) hükmü gereği işveren tarafından verilen toplu izinlerin kullanma dönemine bir sınırlama getirmiştir.

⁹⁹ Kılıç, **a.g.e.**, s. 197; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s.173.

¹⁰⁰ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.747.

¹⁰¹ Kılıç, **a.g.e.**, s. 198.

¹⁰² Kılıç, **a.g.e.**, s. 197.

Toplu izin uygulaması döneminde, bütün işçilerin aynı anda yıllık ücretli izne hak kazanamayacağı varsayımı ile birlikte akla toplu izin döneminde yıllık ücretli izne hak kazanmayan işçilerin izin durumu gelmektedir. Yönetmeliğin 11. maddesi “Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir. Şu kadar ki, ertesi yıl veya yıllarda bu toplu izin yönteminin uygulanmaması halinde, bu durumda olanların gelecek yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarih, genel esaslara göre belirlenir.” (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Md.11) hükmüyle konuya açıklık getirilmiştir .

İşyerinde toplu izin uygulaması ile birlikte bütün işçiler, izne aynı zamanda çıkamamaktadır. Toplu izin uygulaması işverenin işin yoğun olmadığı dönemde işçilerin izin kullandırılmasını sağlamasının yanı sıra bu dönem işyerindeki araç, gereç, donanım veya makinelerinin bakımı, hazırlanması için gerekli hazırlıkların yapıldığı bir dönem olarak da düşünülebilir. Bu nedenle Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği 11. maddesi “Toplu izin uygulanması halinde işveren veya işveren vekili, işyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donatım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için yeter sayıda işçiyi toplu izin dışında tutabilir.” (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Md.11) hükmü ile konuya açıklık getirmiştir. İlgili yönetmeliğin aynı maddesinde, toplu izin kullanmayan işçilerin yıllık ücretli izinlerini toplu izin döneminden önce veya sonra istedikleri tarihte kullanabileceği belirtilmiştir (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Md.11). Böylelikle hangi işçilerin toplu izin uygulaması dışında tutulabileceği belirtilmiş, işverenin toplu izin esnasında zor duruma düşmesi engellenmiştir.

2.5.7. İşçinin Birikmiş Yıllık Ücretli İzinlerini Kullanması

Uygulamada işçinin hak etmiş olduğu yıllık ücretli iznini, bir sonraki hakediş tarihine kadar kullanması gerektiği bilinse de İş Kanunu’nda hakedilen ancak kullanılmayan ve bu nedenle bir sonraki çalışma yılına devrolan yıllık ücretli izinlerin iptal olacağı ile ilgili herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Yıllık ücretli izin hakkının, gelecek hizmet yılı içerisinde kullanılmayarak daha sonraki yıllarda herhangi bir tarihte kullanılmasına “iznin ertelenmesi” denir. Bu durum,

işçinin dinlenme ihtiyacının artmasına yol açar. Böylece işçinin daha fazla çalışarak yorgunluğunun giderilmemesine sebep olur.¹⁰³

İş Kanunu, Ücret ve Ücretin Ödenmesi başlığı altında madde 32'nin son fıkrasında “Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.” hükmü ile iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren zamanaşımı süresinin 5 yıl olacağını açıkça belirtilmiştir (İş Kanunu Md.32/8).

Kullanılmayan yıllık ücretli izinler, bir sonraki hakediş dönemine aktarılabilceği gibi bu döneme ait ücret işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin sona ermesi ile birlikte işçiye ödenebilir.

Yıllık ücretli izin hakkını kazanan ve kullanmayan işçinin, geçmiş yıllara ait birikmiş izinlerini iç yönetmelik, tüzük, genelge vb. işlemlerle hüküm altına alınarak kaldırılmaya çalışılması kanunlara aykırıdır.¹⁰⁴ Bu gibi durumlarda, İş Kanunu'nun hükümleri geçerlidir.

2.6. İZİN SÜRESİNDEN SAYILMAYACAK SÜRELER

İşçilerin yıllık ücretli izin kullandığı dönemlerin aşağıda ayrıntılarıyla açıklanan durumlara denk gelmesi durumunda, yıllık ücretli izinler süresinin belirtilen gün ve süreler ile iç içe geçemeyeceği gerek İş Kanunu'nda gerekse diğer kanunlarda belirtilmiştir. Söz konusu durumlar, ulusal bayram, hafta tatili, genel tatil günleri, izin süresine rastlayan hastalık günleri, fesih bildirimin önelleri ve yeni iş arama süreleri, çalışılmayan Cumartesi günleri ile özel nedenlerle çalışılmayan günler olarak sıralanmaktadır.

2.6.1. Ulusal Bayram, Hafta Tatili ve Genel Tatil Günleri

Yukarıda açıkça tanımlı yapılan Ulusal Bayram, Hafta Tatili ve Genel Tatil günleri, yasal olarak tatil sayılmaktadır. Bu günlerin yıllık ücretli izin günleri ile çakışması durumunda; çakışan süreler, işçinin yıllık ücretli izin süresine eklenerek yeniden hesaplama yapılmalıdır.¹⁰⁵ Böylece işçinin yıllık izin hakkını kullandığı günlerden birinin; Ulusal

¹⁰³ Özen, **YÜİH**, s.296.

¹⁰⁴ Cumhur Sinan Özdemir, **İş Kanuna Göre İdari Para Cezaları ve Mahkeme Kararları**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2009, s.220.

¹⁰⁵ Özen, **YÜİ**, s.99; Çöğenli, **a.g.e.**, s.129; Köseoğlu, **a.g.e.**, s.105; Akyiğit, **a.g.e.**, s.322-323.

Bayram, Hafta Tatili ve Genel Tatil günlerine denk gelmesi diğer işçiler gibi o günlerin tatil olmasına neden olacağından, işçinin yıllık izin hakkı açısından herhangi bir mağduriyet oluşturmayacaktır.

Yıllık ücretli izin sürelerinin sözleşme ile arttırılması mümkün olmakla birlikte, sözleşme ile getirilen fazlalık kısmına denk gelen süredeki hafta tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinin izin sürelerine dahil olabileceği de sözleşmede belirtilebilmektedir.

Yıllık izin hakkını kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, yıllık izin hakkını kullanamayan işçinin yıllık izin ücreti hesaplanırken bu dönemlere denk gelecek olan hafta tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerine ait ücretini alıp alamayacağı konusu tartışmalıdır. Önceden belirlenmiş bir izin planının olmaması durumunda, işçinin kullanacağı yıllık izininin Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerine denk gelip gelmeyeceğinin tespiti mümkün değildir. Ancak her 6 işgününden sonra denk gelen hafta tatili günleri sayısı bulunarak, yıllık izin ücreti hesabına eklenmesi gerektiği kabul edilen bir görüştür.¹⁰⁶ Yargıtay bu konuda vermiş olduğu bir kararda, bu günlerin hesaba katılmasının mümkün olmadığını, bu sürelerin izin dönemine dahil edilip ücretin ayrıca ödenmesinin ancak iş sözleşmesi devam ettiği ve iznin fiilen kullanıldığı dönemde mümkün ve gerekli olduğunu belirtmiştir. Yargıtay'ın bu kararında “yapılacak yıllık izin hesaplamasında izin kullanılan dönemlerin tek tek belirlenip bu izin kullanımından hangilerinin hafta tatili ya da genel tatillere denk geldiği belirlenip ona göre toplam kullanılan izin sürelerinin belirlenmesi ve böylece toplam kullanılan izin süresinin tereddütsüz olarak tespiti gerekirken, yetersiz bilirkişi raporunun esas alınmış olması hatalı olmuştur”¹⁰⁷ demiştir.

İşin niteliği yönünden işçinin hafta tatilini, haftanın hangi günü kullanması gerektiği ve buna bağlı olarak da yıllık ücretli izin hesabı yapılırken hafta tatilinin hangi gün olduğunun ispatının işverene ait olduğu Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karardan anlaşılmaktadır. Bu karara göre, kaloriferli bir apartmanda kapıcı olarak görev yapan işçinin hafta tatilleri yerine

¹⁰⁶ Özen, **YÜİ**, s.100; Yarg. 9.HD., 23.10.2003, E.2003/5241, K.2003/1794 .

¹⁰⁷ Yarg. 7.HD., 25.02.2014, E. 2013/21898, K.2014/4559.

hafta içi izin kullandırıldığı ispat edilememiş, bu nedenle de kış aylarına rast gelen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı kabul edilmiştir.¹⁰⁸

2.6.2. İzin Süresine Rastlayan Hastalık Günleri

Yıllık ücretli izin hakkını kullanan işçinin, bu sürede herhangi bir hastalığa yakalanması durumunda; istirahatli olarak geçirdiği süreler yıllık ücretli izin süresi ile iç içe geçemez.

İş Kanunu'nun 56. maddesi 4. fıkrası gereğince “İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez” (İş Kanunu Md.56), bir yıl boyunca çalışıp yorgunluğunu atmak amacıyla yıllık izin kullanan işçinin, bu esnada hastalanması durumunda hastalık izninin yıllık izinden sayılamayacağı açıkça belirtilmiştir. Böylece yıllık iznin bölünemezliği ilkesi gereği, devamlı ve bölünmeden izin uygulaması sağlanmaktadır.¹⁰⁹

Kanunda yıllık ücretli izin süresine rastlayan hastalık veya istirahat süresinin, yıllık izin süresine eklenmesi gerektiği açıkça belirtilmemekle birlikte, uygulamada yıllık ücretli izin süreleri ile hastalık süresinin iç içe geçmesi iki şekilde görülmektedir.

Bunlardan ilki; işçinin yıllık izin öncesinde istirahatli olması durumudur. Yıllık ücretli izin süresinden önce hastalık nedeniyle istirahatli olan işçinin, bu süre bitiminde yıllık izne çıkması istenmeyecek, izin tarihi ileri bir tarihe ertelenen işçi, iyileşir iyileşmez iznini kullanamayacaktır. İznin ileri bir tarihe ertelenmesi, birkaç günlük bir gecikme gibi çok önemi olmayan bir süreyi kapsıyorsa, iyileşme tarihi yıllık izne başlama tarihi olarak belirlenebilir. Eğer istirahat bitiş tarihi nedeniyle yıllık ücretli izin tarihi daha ileri bir tarih olarak belirlenemiyorsa, “işletme zorunlulukları” ve “işçinin yararları” da dikkate alınarak izin için uygun bir tarih belirlenmelidir.¹¹⁰

İkinci durum ise; işçinin yıllık ücretli izni esnasında hastalanmasıdır. İşyerinin dışında olan ve hastalık durumunun doktor raporu dışında belgelenmesi mümkün olmayan işçi bu

¹⁰⁸ Yarg. 9. HD., 31.01.2007, E. 2006/17605, K.2007/1472.

¹⁰⁹ Tuncal Ulusoy, **a.g.e.**, s.119.

¹¹⁰ Çöğenli, **a.g.e.**, s.138; Özen, **YÜİ**, s.102.

durumunu doktor raporuyla belgelemek zorundadır. Resmi makamlardan alınan raporun, süre bitiminden önce işverene iletilmemesi, sadakat borcunu yerine getirmeyen işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih edilebileceği kabul edilmektedir.¹¹¹ İşçinin raporlu olduğu sürenin bitiminde, yıllık ücreti izin süresini başlatması veya istirahatli olduğu süreleri ekleyerek başka bir tarihe erteleme işverenin insiyatifindedir. Ancak kesin olarak bilinmesi gereken, istirahatli olan sürelerin yıllık ücretli izin sürelerine eklenmesi gerektiğidir.

Yıllık ücretli iznin bölünemezliği kuralı, hastalık nedeniyle bir istisna olarak uygulanmakta, zorunluluk olarak uygulandığı için bu kurala aykırılık söz konusu olmamaktadır.¹¹²

2.6.3. Fesih Bildirim Önelleri ve Yeni İş Arama İzinleri

İş Kanunu'nun 17. maddesinde açıkça ifade edildiği gibi, belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden önce sözleşmeyi fesheden taraf iş sözleşmesini feshedeceğini diğer tarafa bildirir (İş Kanunu Md.17). Bildirim süresi içinde, İş Kanunu'nun 27. maddesinde de belirtildiği gibi işveren işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi, günde iki saatten az olamaz (İş Kanunu Md.27), işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek bu süreleri toplu olarak da kullanabilir. İşverenin işçiye yeni iş arama izni vermemesi durumunda veya yeni iş arama iznini eksik vermesi halinde, o sürelerle ilişkin ücretini işçiye yüzde yüz zamlı öder (İş Kanunu Md.27). İş Kanunu'nun 59. maddesi, “ iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi durumunda, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden işçiye ödenir” (İş Kanunu Md.59) demektedir. Yine aynı maddenin 2. fıkrasında “iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda 17. maddede belirtilen bildirim süresi ile, 27. madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.” (İş Kanunu Md.59/2) denmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ilgili kararında “İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen yasal ya da arttırılmış bildirim önelleri ile 27. madde uyarınca işçiye verilmesi gereken iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez demektedir.

¹¹¹ Çöğenli, **a.g.e.**, s.139; Özen, **YÜİ**, s.103.

¹¹² Çöğenli, **a.g.e.**, s.139; Özen, **YÜİ**, s.103.

Kanundaki bu düzenleme karşısında işçi tarafından ihbar öneli fesih halinde bildirim öneli ile yıllık izin süresinin iç içe girebileceği kabul edilmelidir.”¹¹³ belirtilmiştir.

İş Kanunu madde 59 ile bildirim önelleri ve izin sürelerinin iç içe geçemeyeceği güvence altına alınmış olmakla birlikte, bu hüküm izin süresince iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği anlamına gelmemelidir. İşçinin yıllık izin hakkını kullandığı sürede iş akdi feshedilebilmekte, ancak bildirim sürelerinin izin süresinin bitiminden sonra başlayacağı ifade edilmektedir. Bununla birlikte işçiye yıllık ücretli izin süresine ek yol izni verilmesi halinde, yol izninde de fesih bildirimi önelleri ve yeni iş arama izinleri işlemeyecektir.¹¹⁴

İşçinin ihbar süresini kullanırken, tutulduğu hastalık nedeniyle işine gidememesi ve iş sözleşmesinin feshi ile ilgili Yargıtay’ın vermiş olduğu kararda da belirtildiği gibi 4857 sayılı İş Kanunu’nun 55. maddesinde yıllık izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılabilecek süreler sayılmış ve (a) bendinde, işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günlerin aynı Kanunun 25. maddesinin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlasının, yıllık izne hak kazanma bakımından dikkate alınamayacağı açıklanmıştır (İş Kanunu Md.55/a). Bu kararda “işçinin tutulduğu hastalık sebebiyle işe devam edemediği günlerin ihbar önelini altı hafta aşan kısmı, yıllık izin hesabında çalışılmış gibi değerlendirilemez. Anılan kurala aykırı şekilde iş sözleşmesinin feshedildiği tarihe kadar geçen süre yönünden izin ücreti hesabı doğru değildir.”¹¹⁵ denilmektedir.

2.6.4. Çalışılmayan Cumartesi Günleri

Çalışılmayan Cumartesi günlerinin yıllık izin süresinden sayılıp sayılamayacağı konusu literatürde tartışmaya yol açmaktadır. Burada üzerinde durulması gereken konu, çalışılmayan Cumartesi günlerinin hafta tatili olarak kabul edilip edilmeyeceği sorunudur. İş Kanunu’nun 46. maddesine göre, Kanunun 63. Maddesinde genel olarak belirtilen haftalık 45 saatlik çalışma süresinin işçinin günde 11 saati geçmeyecek şekilde çalışmış olması koşulu ile, yedi günlük bir zaman dilimi içinde en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

¹¹³ Yarg. 9. HD., 05.07.2010, E. 2008/33424, K.2010/22100.

¹¹⁴ Özen, YÜİ, s.105.; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye Yayınları, Cilt:1, No:3 İzmir 1998, s.424 .

¹¹⁵ Yarg. 9.HD., 27.03.2007, E.2007/512/, K. 2007/8589.

Bir görüşe göre belirli bir süre çalışılsın ya da çalışılmasın Cumartesi günü işgünü olmakla birlikte, hafta tatilinin Pazar günü olması zorunluluğu bulunmamaktadır. Haftalık çalışma günlerinin haftanın beş günü olarak belirlenmesi ve Cumartesi günü hiç çalışma yapılmaması durumunda çalışılmayan Cumartesi günü kanuni tatil günü olarak sayılmayacaktır. Böylelikle yıllık ücretli izin süresi hesabında Cumartesi gününün yıllık ücretli izin süresine eklenmesi mümkün olmamaktadır.¹¹⁶ 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu ve Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karar bu düşünceyi destekler niteliktedir. 394 sayılı Hafta Tatili Kanuna göre "27/5/1935 tarih ve 2739 sayılı Kanunun 3 üncü maddesi ile bu Kanunda "Cuma" günü gösterilen hafta tatili "Pazar" olarak değiştirilmiştir." Yargıtay'ın kararı, Cumartesi günü çalışılmaması durumunda, bunun hafta tatili sayılarak işçinin izin ücreti talebinde bulunmasının mümkün olmayacağı yönündedir.¹¹⁷ Belirtilen nedenlerden dolayı Cumartesi günleri hafta tatili olarak yıllık izin süresine eklenmemelidir.

Bir başka görüş ise İş Kanunu'nun 63. maddesinde yer alan hafta tatili açıklamasının yedi günlük bir zaman dilimi içinde en az 24 saat olarak belirlenmesi hükmünden yola çıkarak, her iki tarafında anlaşması koşuluyla Cumartesi günlerinin veya haftanın başka bir günün de hafta tatili olarak belirlenebileceğini savunmaktadır. Böylece bir günden fazla olan hafta tatilleri de yıllık ücretli izne ilave edilmektedir. Sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ve işçi lehine yapılan bu düzenlemede işyeri uygulaması geçerli olmaktadır.¹¹⁸

2.6.5. Özel Nedenlerle Çalışılmayan Günler

İşçinin özel nedenlerden dolayı çalışmadığı günlerin yıllık ücretli izin hesabına katılıp katılmayacağı uygulamada her ne kadar tartışmalı bir konu olsa da İş Kanunu madde 56/4. fıkrası "İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez." (İş Kanunu Md.54/4) hükmü ile konuya açıklık getirerek, bu günlerin yıllık ücretli izinden sayılamayacağını belirtmiştir.

İşçinin yıllık izin kullandığı esnada, İş Kanunu'nda geçen evlenme, doğum, ölüm ve diğer verilmesi gereken izinler yıllık ücretli izin süresinden sayılmaması gerekir. İş

¹¹⁶ Çöğenli, **a.g.e.**, s.132-133; Özen, **YÜİ**, s.107.; Köseoğlu, **a.g.e.**, s.107; Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.950.

¹¹⁷ Yarg. 9.HD., 25.01.1982, E.14469, K.456; Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.950.

¹¹⁸ Umut Topçu, "İşçinin Hafta Tatilinde Çalıştırılması Halinde Ücretinin Hesaplanması ve İdari Para Cezası", **İSMMO Mali Çözüm Dergisi**, Temmuz-Ağustos 2011, s.318.
<http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/106malicozum/22%20umut%20topcu.pdf>

sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ve işyeri yönetmelikleri ile belirlenen ücretli veya ücretsiz izinlerin yıllık ücretli izne rastlaması durumunda, bu izin günleri kadar işçinin yıllık ücretli izin günlerine ekleme yapılması gerekir.¹¹⁹

2.7. YILLIK İZİN ÜCRETİ

İş Hukuku açısından ücret, iş sözleşmesinin temel bir unsuru olup, devlet müdahalesi veya toplu iş sözleşmeleri ile korunan, iş sözleşmesinden doğan bir haktır. Anayasa'nın 55. maddesinde emeğin karşılığı olarak tanımlanırken,¹²⁰ İş Kanunu'nun 32. maddesinde genel anlamda “bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar.” (İş Kanunu Md.32) olarak tanımlanmıştır. İş Kanunu'nun 32. maddesinde ücretin Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenmesi gerektiği; ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit ödemenin, taraflar arasında yabancı para olarak kararlaştırılmış olsa bile, ödeme gününe göre Türk parasına çevrilerek ödenmesi gerektiği belirtilmiştir. Kanunda ücretin en geç ayda bir ödeneceği, ücret ödeme zamanının iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bakımından bir haftaya indirilebileceği de belirtilmiştir (İş Kanunu Md.32 Değişik ikinci fıkra : 17/4/2008-5754/85 md.).

Bir işin karşılığı olarak tanımlanan ücretin yanı sıra, sosyal bir yükümlülük gereği iş yapılmadan da ücret ödenebilmektedir. Bu nedenle yıllık ücretli izin, sosyal bir yükümlülük gereği ücretli bir izin türü olarak da bilinmektedir.¹²¹

2.7.1. Yıllık İzin Ücretinin Belirlenmesi ve Ödenmesi

Yıllık izin ücreti, işçinin hak kazandığı yıllık ücretli izin süreleri boyunca bir karşılığı olmadan ödenmesi zorunlu olan bir ücrettir. İşçiye ödenecek yıllık izin ücreti, İş Kanunu'nda

¹¹⁹ Münir Ekonomi; **Ferdi İş Hukuku**, İstanbul, 1987, s.347.

¹²⁰ Ahmet Cevat Acar, “İşletmelerde Ücret Yapısının Oluşturulması ve Bir Uygulama”, Literatür Yayıncılık, İstanbul, 2007, s.135; İsmail Durak Ataay, Ahmet Cevat Acar; **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayınları, 4. Baskı, İstanbul, 2009, s.348.

¹²¹ Çöğenli, **a.g.e.**, s.157; Esener, **a.g.e.**, s.167; Bingöl, **a.g.e.**, s.69.

izin süreleri “gün” olarak hüküm altına alındığından “günlük ücret” olarak hesaplanmalıdır.

122

Yıllık izin ücreti, sözleşmesinin sona erip ermediğine göre değişiklik göstermektedir.¹²³ Bu nedenle yıllık izin ücreti, “Çalışma Esnasında Yıllık İzin Ücreti” ve “Sözleşmenin Sona Ermesinde Yıllık İzin Ücreti” başlıkları altında incelenmiştir.

2.7.1.1. Çalışma Esnasında Yıllık İzin Ücreti

Çalışma esnasında yıllık izin ücretine hak kazanan işçinin, yıllık izin ücreti işçiye izne başlamadan önce peşin olarak ödenir. İş Kanunu madde 57’de “İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.” (İş Kanunu Md.57) hükmü ile işçinin izin kullanacağı süreler için ücretini peşin almasıyla, dinlenme hakkı olan yıllık iznini amacına uygun kullanılması güvence altına alınmaktadır. Yıllık ücretli izin esnasında ücrete hak kazanmayan veya ücretini peşin almayan işçi, izin esnasında eksik aldığı ücreti telafi etmek amacıyla, yasak olmasına rağmen başka bir işte çalışmak zorunda kalabilir. Asıl amacı işçinin beden ve psikolojik olarak dinlenmesini sağlamak olan yıllık ücretli izin, işçinin yıllık ücretli izin süresince başka bir işte çalışması nedeniyle amacını kaybedebilir.

İş Kanunu madde 57’ye ek olarak Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği madde 21/2’de “İşveren veya işveren vekili, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye izin dönemine ilişkin ücreti ile ödenmesi bu döneme rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki haklarını izine başlamadan önce peşin olarak vermek veya avans olarak ödemek zorundadır.” (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Md.21/2) denmektedir.

Çalışma esnasında işçi kullanmadığı yıllık izin hakkının ücretini isteyemeyeceği gibi, işveren de aynı şekilde işçinin yıllık ücretli izin hakkını para karşılığında satın alamaz. Yargıtay’ın vermiş olduğu bir kararda, bir işçinin iş sözleşmesi devam ederken çalıştığı yıla ait izin hakkının paraya çevrilmesini talep etmiş ve işverence bu ücret ödenmiştir. Yargıtay, “Çalışmakta olan işçiye dinlenme hakkı tanınmaksızın izin ücreti adı altında yapılan ödeme işçinin dinlenme hakkını ortadan kaldırmaz ise de, davacı işçiye izin ücreti altında yapılan bu

¹²² Özen, **YÜİ**, s.475.

¹²³ Özen, **YÜİH**, s.72; Akyigit, **İDBK**, s.377.

ödemenin avans olarak değerlendirilmesi gerekir”¹²⁴ demiş ve bu kararın açıklamasını “Yıllık ücretli izin, işçiye tanınmış ve anayasal temeli olan bir dinlenme hakkıdır. Bu haktan vazgeçilemeyeceği de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinin 2. fıkrasında hükme bağlanmıştır. İş ilişkisinin devamı süresinde bu hakkın paraya dönüşmesi mümkün değildir. Gerçekten çalışan bir işçinin dinlenme hakkı ve bu süreye ait ücretinin birbirinden ayrılması söz konusu olamayacağından, işçinin talebi üzerine de olsa işverence ücreti ödenmek suretiyle dinlenme hakkının ortadan kaldırılması düşünülemez. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, işçinin kullanmadığı yıllık izin süresine ait ücretleri, iş sözleşmesinin feshinde ücrete dönüşür.”¹²⁵ şeklinde yapmıştır. Böylece çalışma esnasında işçi tarafından talep edilen ve işverence ödenen yıllık izin ücretinin, izin ücreti şeklinde sayılmayarak, yasal faizi ile tekrar hesaplanarak, iş sözleşmesi sona eren işçiye ödenmesi gerektiği kararı verilmiştir.¹²⁶

Yargıtay'ın çalışma esnasında yıllık izin ücretinin ödenmemesi gerektiği ile ilgili vermiş olduğu bir başka kararı da bu doğrultudadır. Bu karara göre, davanın olduğu esnada halen aynı işverenin işyerinde çalışmakta olan işçinin yıllık izin ücreti talebinde bulunamayacağı, yıllık izin ücretinin ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 56/1 maddesine göre hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin alacağına ilişkin ücreti hizmet sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından feshedilmesi halinde ödeneceği belirtilmiştir.¹²⁷ Yine bir başka Mahkeme kararını hatalı bulan Yargıtay, 7. Hukuk Dairesi'nin verdiği bir kararın açıklamasını “Davacı dava dilekçesinde çalıştığı süre boyunca sadece bir defa yıllık izin ücreti aldığını, bunun dışında yıllık izne çıkmadığı gibi ücretini de almadığını beyan etmiştir, davacının çalışma süresi ve kıdemine göre sadece 1 yıllık izin karşılığı 14 gün yıllık izne hak kazanmıştır. Davacının, hak ettiği bu yıllık iznini mutlaka izin olarak kullanma zorunluluğu bulunmayıp işverenle anlaşması halinde ve kendisinin istemesi halinde izin hakkının karşılığı ücret almak suretiyle de o yılın yıllık izin hakkını kullanmış sayılır. Somut olayda davacı hakettiği 1 yıllık iznin karşılığının ödendiğini belirttiğinden davacının yıllık izin ücreti alacağı bulunmamaktadır. Bu sebeple davacının yıllık izin ücreti alacağı talebinin reddi yerine

¹²⁴ Yarg. 9.HD., 13.03.2007, E.2006/37424, K.2007/6510.

¹²⁵ Yarg. 9.HD., 13.03.2007, E.2006/37424, K.2007/6510.

¹²⁶ Yarg. 9.HD., 13.03.2007, E.2006/37424, K.2007/6510.

¹²⁷ Yarg. 9. HD., 30.11.2005, E. 2005/10841, K. 2005/37591.

yanılgılı değerdendirmeyle kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.”¹²⁸ şeklinde yapmıştır.

Yıllık izin ücreti hesabında önce izin ücretinin günlük tutarı bulunur, daha sonra bu günlük tutar ile işçiye verilecek izin süreleri çarpılır.¹²⁹ Günlük ücretin hesabında işçinin çalıştığı ücret sistemi dikkate alınmaktadır.

İşçiye izne çıkmadan önce verilecek olan ücret, çıplak ücrettir. Çıplak ücret; işçinin emeğinin, işinin veya çalışmasının karşılığı olan temel ücreti kapsamaktadır.¹³⁰ Temel ücret, çoğunlukla belirli bir dönem boyunca garanti edilen, işçinin sahip olduğu bilgi ve becerinin yanısıra işin değerine veya piyasadaki benzer işlerin düzeyine göre belirlenmiş kök ücreti ifade etmektedir.¹³¹ Kanunun 57/2. maddesinde ücret hesabında aynı kanunun 50. madde hükmü uygulanır denmektedir. Buna göre “Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, Ulusal Bayram, Hafta Tatili ve Genel Tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.” (İş Kanunu Md. 50).

Kanunda işçiye ödenecek olan ücretin çıplak ücret olacağının belirtilmesiyle birlikte, işçi ve işverenin önceden anlaşması durumunda toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde, izin ücretinin giydirilmiş ücret üzerinden ödenmesinde herhangi bir sorun bulunmamaktadır. Yıllık ücretli izinle ilgili maddelerin sözleşme veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine olacak şekilde yapılandırılması, kanunun yıllık izin ücretine ilişkin maddelerinin mutlak emredici olmadığını göstermektedir.¹³² Bu şekilde kararlaştırılıp ödenen ücret “Geniş Ücret” niteliği taşımaktadır.¹³³ Geniş ücret, diğer ücret bileşenleri olan perfomans ücreti, ek yardımlar ve sosyal yardımlar gibi ücret kalemlerinin çıplak ücrete eklenmesi ile bulunur.¹³⁴

¹²⁸ Yarg. 7. HD., 10.02.2014, E. 2013/20246, K.2014/3500.

¹²⁹ Özen, **YÜİH**, s.72.

¹³⁰ Acar, **a.g.e.**, s.141; Ataay, Acar, **a.g.e.**, s.353.

¹³¹ Acar, **a.g.e.**, s.136; Ataay, Acar, **a.g.e.**, s.350.

¹³² Tuncal Ulusoy, **a.g.e.**, s.128.

¹³³ Tuncal Ulusoy, **a.g.e.**, s.128.

¹³⁴ Acar, **a.g.e.**, 141; Ataay, Acar, **a.g.e.**, s.353.

Kanunun 56/5. maddesinde yer alan “Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.” (İş Kanunu Md.56/5) hükmünden de anlaşıldığı gibi, yıllık izin süresine rastlayan bu günlerin temel izin ücretine eklenmesi gerekmektedir.¹³⁵

Kısmi süreli işçilerin yıllık ücretli izin süresinin hesabı nasıl ki tam süreli çalışan işçi gibi hesaplanıyorsa, yıllık izin ücreti de tam süreli çalışan işçi emsal alınarak hesaplanmalıdır.¹³⁶ Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nin 13. maddesinin son fıkrasına 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.” (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Md.13/3) hükmü ile işçiler arasında herhangi bir ayırım yapılamayacağı belirtilmekle birlikte aynı yönetmeliğin 21. maddesinin son fıkrasında “Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlara; izin dönemine rastlayan çalışması gereken sürelerle ilişkin ücretleri, yıllık izin ücreti olarak ödenir.” (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Md.21/5) denmektedir.¹³⁷

Yıllık ücretli izne ayrılmadan önce işçiye ödenecek olan izin ücretinin hesaplanmasında öncelikle günlük çıplak ücretin brüt tutarı belirlenmelidir. Yıllık ücretli izinin hesabı, zaman hesabına ve ücretin değişkenlik göstermesine göre iki şekilde hesaplanabilir.¹³⁸

Ücret sistemlerine göre yıllık izin ücretinin hesabının, zaman esasına göre yapılması en çok kullanılan yöntemlerden biridir. Bu ücret sisteminde ücret belirli bir zaman dilimi alınarak ödenir ve ücret miktarı zamanla orantılı olarak artar. Saat başı, gündelik, haftalık veya aylık olarak belilenebilen ücret ödeme zamanları, öncelikle bir günlük çıplak ücret bulunup yıllık izin süresi ile çarpılıp toplam izin ücreti belirlenir.¹³⁹

İşçinin saat başı ücret ile çalışması halinde, saat başına alınan ücretin haftanın 6 günü çalışması durumunda en fazla 7.5 saat ile, 5 gün çalışması durumunda ise 9 saat ile çarpılması durumunda işçinin günlük ücreti bulunur. İşçinin ücretini günlük ücret olarak alması durumunda, işçiye ödenecek olan günlük ücret, yıllık izin süresi ile çarpılır. İşçinin ücretinin

¹³⁵ Tuncal Ulusoy, **a.g.e.**, s.128-129.

¹³⁶ Ramazan Gönen, “İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Mayıs-Haziran 2013, C.87, Sayı 2013/3, s. 211

¹³⁷ Gönen, **a.g.e.**, s.212

¹³⁸ Özen, **YÜİ**, s.153.

¹³⁹ Özen, **YÜİ**, s.154

haftalık olarak belirlenmesi halinde, haftalık ücret 6'ya bölünerek işçinin günlük ücret tutarı bulunur.¹⁴⁰

Günümüzde en yaygın kullanılan ücret ödeme biçimi olan aylık ücrette, işçinin hastalık izni gibi bazı sebeplerden dolayı mazeretli olduğu durumlarda aylığının tam olarak ödendiği ücret maktu ücret olarak tanımlanır.¹⁴¹ Maktu aylık ücret ile çalışan bir işçinin günlük günlük ücret tutarı aylık ücretin otuza bölünmesiyle bulunur.

İşçinin aldığı ücretin değişkenlik gösterdiği ücret sistemlerinde, ücret parçabaşı (akort), komisyon, kara katılma ya da yüzde usulü gibi belirlenmiş olabilir.¹⁴²

Yargıtay bir kararında, ağır vasıta ve özellikle de tır şoförleri bakımından kat edilen mesafeye göre yol primi adı altında ödemelerin yapıldığı, asgari ücret seviyesinde sabit bir ücret belirlendikten sonra, işçinin ücretinin esaslı bir kısmının bu primler olduğu düşüncesiyle iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken yıllık izin ücretinin geniş anlamda ücret olarak değerlendirilip, yıl içinde yapılan ödemelerin 365 güne bölünmesiyle hesaplama yapılması gerektiğini belirtmiştir.¹⁴³ Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin benzer bir olayda vermiş olduğu başka bir kararında, tır şoförü olarak çalışan işçinin temel ücretinin garanti ücret ve sefer priminden oluştuğu kabul edilerek, yıllık izin ücretinin her iki ücretin toplamına göre bölünmesi gerektiği bildirilmekle birlikte "Tır şoförü olarak çalışan işçinin yıllık izin ücretinin asgari ücretten hesaplanacağı kabul edildiği taktirde işçinin anayasal temeli olan dinlenme hakkını tam olarak kullanabileceğinden söz edilemez. Yıllık izin ücretinde işçinin temel ücreti kullanılan izin süresine göre tam olarak ödenmelidir. İzin süresince sefere çıkamayacağından söz edilerek sadece asgari ücret üzerinde yıllık izin hesabı yerinde olmaz." diyerek, yıllık ücretli izne ayrılmadan önce ödenecek olan izin ücretinin de bu hesaba göre yapılması gerektiğini belirtmiştir.¹⁴⁴

İşçinin çalıştığı dönemde iş sözleşmesi veya işyeri uygulamaları ile ilgili esaslı bir değişiklik olması durumunda, işçinin onayının alınması gerekir. İş Kanunu madde 22'de yer

¹⁴⁰ Özen, **YÜİ**, s.154

¹⁴¹ Özen, **YÜİ**, s.154; Çöğenli, **a.g.e.**, s.159; Köseoğlu, **a.g.e.**, s.140; Akyiğt, **a.g.e.**, s.380.

¹⁴² Özen, **YÜİ**, s.154

¹⁴³ Yarg. 9. HD., 30.06.2011, E. 2009/17310, K. 2011/19792.

¹⁴⁴ Yarg. 9. HD., 05.06.2012, E. 2009/50030, K.2012/19507.

alan “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz” (İş Kanunu Md.22) hükmü şekil itibarıyla konuya açıklık getirmiştir. Bu konuyla ilgili Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin vermiş olduğu bir kararı da bu doğrultuda olup, örnek olayda işçinin değişen yönetmelik hükümlerini kabul ettiğini belirten bir yazıyı imzalamasıyla, işyerinde izin ücretinin giydirilmiş ücret üzerinden ödenmesine dair işyeri uygulaması işverence değiştirilmiş olup işçi de Kanununun 22. maddesine uygun olarak bu değişikliği kabul etmiştir. Yargıtay, Mahkemenin vermiş olduğu kararda, işçinin iş sözleşmesi feshedilirken, yıllık izin ücreti alacağının İş Kanunu madde 59’da belirtilen sürelerle göre hesaplanıp, giydirilmiş ücret üzerinden ve fark izin ücretine göre hesaplanmasını hatalı bulup, yıllık izin ücretinin imzalanan yönetmeliğe göre tekrar hesaplanması gerektiğini bildirmiştir.¹⁴⁵

İş Kanunu madde 22’de sözleşmede veya yönetmelikte yapılan esaslı bir değişikliğin yıllık izin ücretini nasıl etkilediği ile ilgili başka bir davada, işçinin çalışma yerinin nakil yoluyla değişmesi ile iş sözleşmesinin sona ermediği, sözleşmenin devam ettiği belirtilmiştir. Bu davada, belediye işçisi olarak çalışan bir işçiye, görev yerinin değiştirileceği ile ilgili bir atama yazısı gönderilmiş ve işçi bu atamayı kabul etmiştir. Yargıtay karar açıklamasını “6111 Sayılı Kanunun 166/(5) maddesinde 'Ataması tekemmül ettirilen işçiler, çalıştıkları kurumlarınca atama emirlerinin tebliğini izleyen günden itibaren beş iş günü içinde yeni görevlerine başlamak zorundadırlar. Bu süre içinde yeni kurumunda işe başlamayan işçilerin atamaları iptal edilerek 22.5.2003 tarihli ve 4857 Sayılı Kanunu’nun 17. maddesine göre iş sözleşmeleri sona erdirilir.' şeklinde düzenleme yapılmıştır. Bu durumda davacı anılan yasaya göre nakil olup yeni işyerinde çalışmaya başladığına göre iş sözleşmesi feshedilmiş olmadığından izin ücretini isteyemeyeceğinden talebin reddine karar verilmesi gerekir”¹⁴⁶ şeklinde yapmıştır.

¹⁴⁵ Yarg. 9. HD., 12.12.2010, E. 2010/30973, K. 2010/37847.

¹⁴⁶ Yarg. 22. HD., 19.01.2015, E. 2014/35922, K.2015/39.

İş Kanunu madde 57 “Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır” (İş Kanunu Md.57/3) hükmü ve yine aynı kanun maddesinin “ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.” (İş Kanunu Md.57/4) hükmüne aykırı davranan işçi veya işveren vekiline İş Kanunu madde 103’te belirtilen “her işçi için ikiyüzirmin Türk Lirası” idari para cezası verilir (İş Kanunu Md. 103).

2.7.1.2. Sözleşmenin Sona Ermesinde Yıllık İzin Ücreti

İş Kanunu’nun 59. maddesi “İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.” (İş Kanunu Md.59) diyerek, yıllık izin ücretinin, iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi durumunda, sözleşmenin yapıldığı tarihteki ücreti değil de sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden işçiye, işçinin olmaması durumunda ise hak sahiplerine ödenmesi gerektiğini belirtmiştir. Aynı şekilde Yargıtay, iş ilişkisinin sona erme şekli veya sözleşmenin sona ermesiyle hangi tarafın haklı olup olmadığına bakmadan, iş sözleşmesinin sona ermesiyle yıllık ücretli izin hakkının ücret alacağına dönüştüğünü kabul etmiştir.¹⁴⁷

İş Kanunu madde 59’da iş sözleşmesinin işçinin ölümüyle sona ermesi durumunda, işçinin hak kazandığı yıllık izin ücretinin mirasçılara devredilmesi gerektiğini hüküm altına alınırken, bir yandan da işçinin sözleşmesinin devam ettiği süre boyunca başka şahıslara devredilemeyen veya vazgeçilemeyen kişiye bağlı bir hak olarak görülen yıllık ücretli izin hakkının, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra parasal bir hakka dönüştüğü kabul

¹⁴⁷ Yarg. 9. HD., E.2008/27000, K. 2010/19572. T: 21.06.2010 Çalışma ve Toplum Dergisi, İnternet erişimi, http://www.calismatoplum.org/sayi28/abc/14_25.pdf, (E.T. 15.05.2016); Mehmet Onat Öztürk, “Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 4, 2012, s.76.

edilmiştir.¹⁴⁸ Yargıtay’ın iş sözleşmesi feshedilmeden, yıllık izin hakkından feragat edilerek işçiye yıllık izin ücretinin ödenmemesi gerektiği ile ilgili vermiş olduğu bir kararı da bu doğrultudadır. Bu kararda, “davanın olduğu esnada halen aynı işverenin işyerinde çalışmakta olan işçinin yıllık izin ücreti talebinde bulunamayacağı, yıllık izin ücretinin ancak 4857 sayılı İş Kanunu’nun 56/1 maddesine göre hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin alacağına ilişkin ücreti hizmet sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından feshedilmesi halinde ödeneceği” denilmiştir.¹⁴⁹

Yargıtay’ın uygulamada da benimsenen yorumu, kamu düzenine ilişkin, Anayasal temel bir hak olan dinlenme hakkına ilişkin bu düzenlemeyi, “yetersiz” bir yaptırım hükmüne dönüştürerek, uygulamada “işverenin izni kullandırmak yerine parasını ödemeyi veya kimi zaman işçinin izin kullanmak yerine sözleşme sona erdiğinde topluca para almayı tercih etmesiyle” sonuçlanması ve işçinin dinlenme hakkı olan yıllık izin hakkı kullandırılmayarak, işçinin dinlenememesini sağlamaktadır.¹⁵⁰

İşçinin iş sözleşmesi devam ederken, yıllık ücretli izne çıkmadan önce işçiye ödenen ücret, işçinin çalışmasının karşılığı olarak ödenen ücrettir. Böylece işçi hem yıllık ücretli izin esnasında dinlenecek, hem de herhangi bir maddi kaygı yaşamayacaktır. İş sözleşmesinin sona ermesiyle ödenen ücret ise hak kazanılan, ancak kullanılmayan yıllık ücretli iznin karşılığıdır. Bu ücret, işçinin dinlenme hakkının karşılığı olarak sayılmamaktadır.¹⁵¹

İşçinin yıllık ücretli izin sürelerinin toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya işyeri uygulaması ile kanunda öngörülen asgari sürelerin üzerinde belirlenmesi durumunda, bu süreler göre yıllık ücretli izne hak kazanmış ancak yıllık ücretli izni kullanılmadan iş sözleşmesi sona ermiş olan işçinin yıllık izin ücreti, sözleşme ile belirlenen ve kullanılmayan izin süreleri üzerinden hespalanır.¹⁵² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin verdiği bir kararda, bir işçinin sendika üye kaydı olmadığı yıllarda da tüm izin günlerinin toplu iş sözleşmesindeki izin gün sayısına göre belirlenmesini hatalı bularak, toplu iş sözleşmesine üye olmanın bir kanıtı olan sendika üye fişinde yazan tarihten öcenki izinlerini İş Kanunu’na göre, üye

¹⁴⁸ Tuncal Ulusoy, **a.g.e.**, s.142.

¹⁴⁹ Yarg. 9. HD., 30.11.2005, E. 2005/10841, K. 2005/37591.

¹⁵⁰ Öztürk, **a.g.e.**, s.77.

¹⁵¹ Öztürk, **a.g.e.**, s.77.

¹⁵² Özen, **YÜİ**, s. 164.

olduktan sonraki izin günlerini ise toplu iş sözleşmesine göre hesaplanması gerektiğini bildirmiştir.¹⁵³

İşçi ve işveren arasında sözleşmede belirtilmek üzere “izin harçlığı” gibi ek bir ödemenin yapılacağına kararlaştırılmış olması halinde ve iş sözleşmesinin son bulması durumunda bu ek ödemenin de ödenmesi gerekmektedir.¹⁵⁴ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi’nin izin harçlığı ve yıllık izin ücreti hesabının yanlış yapılması ve yıllık ücretli izin ispatı ile ilgili vermiş olduğu bir kararında, yıllık izin harçlığı ödemesinin yıllık ücretli izin kullanıldığının ispatı niteliğinde olmadığı belirtilerek, “Bilirkişi yıllık izine dair yapmış olduğu hesaplamada ikili hesaplama yapmak suretiyle a bendinde: davacının sunmuş olduğu yıllık izine dair belgelerden yürürlükte olan TİS’e göre yıllık izin harçlığı ödenmiş olanları, bu harçlıkların ödenmiş olmasını izinlerin kullanıldığına karine kabul ederek toplam kullanılmayan 455 gün yıllık izin üzerinden hesaplama yapmış; b bendinde ise tüm belgeleri değerlendirmek suretiyle toplam kullanılmayan 235 gün yıllık izin üzerinden hesaplama yapmıştır. Mahkemece a bendi hükme esas alınmıştır. Yukarıda izah olunduğu üzere yıllık izinlerin kullandırıldığına ispatı imzalı izin defteri veya eşdeğer belgelerle yapılabilir. Mahkemece bu husus dikkate alınmadan, bilirkişi tarafından doğru olarak yapılmış olan b bendindeki hesaplamanın hükme esas alınması gerekirken, yıllık izinlerinin kullandırıldığına ispatının daha da ağırlaştırılarak TİS’e göre yıllık izin harçlığının ödenip ödenmemesine bağlı kılındığı a. bendinin hükme esas alınmış olması hatalı olup bozma nedenidir.¹⁵⁵ demiştir.

İş Kanunu’nda belirtilen yıllık hizmet süreleri ile orantılı olarak yıllık ücretli izin hakkı kazanan, bekleme süresini doldurmamayan işçi ve henüz bir yılını doldurmamayan işçi, bu süre ile orantılı ücret talebinde bulunamamakla birlikte, önceden sözleşme veya toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılması durumunda yıllık izin ücretinin işçiye orantılı şekilde ödeme yapılacağı kabul edilmektedir.¹⁵⁶ Yıllık izin süresinin bölünmezliği ilkesiyle çelişen bu durum, 14/04/2016 tarihinde İş Kanunu Madde 53’de yapılan değişiklikle işçinin bir yıl içinde daha fazla dinlenmesini amaçlamaktadır.

¹⁵³ Yarg. 9. HD., 08.06.2009, E. 2008/5448, K. 2009,15715.

¹⁵⁴ Özen, **YÜİ**, s. 164.

¹⁵⁵ Yarg. 7.HD., 24.09.2014, E. 2014/10043, K.2014/17967.

¹⁵⁶ Özen, **YÜİ**, s. 164.

İş Kanunu madde 59’da yer alan “İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.” hükmüne aykırı davranan işçi veya işveren vekiline İş Kanunu madde 103’te belirtilen “her işçi için ikiyüzyirmi Türk Lirası” idari para cezası verilir (İş Kanunu Md. 103).

2.7.2. Yıllık Ücretli İzin Kaydının Tutulması

Yıllık ücretli izin kaydının tutulması işveren yükümlülüklerinden biridir. 4857 Sayılı İş Kanununda işverenin izin kayıt belgesi tutma zorunluluğundan bahsedilirken (İş Kanunu Md.56), Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği izin kaydının şekil itibariyle nasıl tutulması gerektiğini ve Yıllık Ücretli İzin Kayıt Belgesi’nin içeriğinin nasıl olması gerektiğini açıkça belirtmiştir (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Md.20).

İş Kanunun 56. Maddesinde “İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.” hükmü ile yıllık ücretli izinlerin izin kayıt belgesi ile tutulmasını zorunlu hale getirmiştir (İş Kanunu Md.56/5). Yargıtay’ın yıllık izin kaydının tutulmasında kimlerin sorumlu olduğu ile ilgili bir kararı göstermektedir ki, bir işyerinde genel müdür olarak çalışan bir işçinin açtığı davada yıllık izin defterinin tutulmasında sorumluluk sahibi olduğu, bu nedenle kendisinin kullandığı ancak yıllık izin defterine işlenmeyen izinlerinin de bulunabileceği kararını vermiştir.¹⁵⁷ Yıllık ücretli izin defterinden işveren kadar o işyerinde çalışan üst düzey yöneticiler gibi personel müdürlerinin ve genel müdürlerin de sorumluluğunda olduğunu Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında belirtmiştir. İlgili davada yönetici olarak çalışan işçinin, “yıllık ücretli izin alacağı talebinde bulunmuş olmasının, ücretli izin defteri tutulması kendi elinde bulunan genel müdür -personel müdürü gibi üst düzey yöneticilerin izinlerinin defterde gösterilmediği için, yıllık ücretli izin parasına hak kazanamayacağı yerleşik Yargıtay uygulaması olduğundan ve davacının personel müdürü olarak görev yaptığı da dikkate alındığında, yıllık ücretli izin alacağı talep hakkı bulunmadığı anlaşılmıştır.”¹⁵⁸ yıllık izin defterinin imzasız olmasının yıllık ücretli izin kullanılmadığı anlamına gelmediği kararı vermiştir.

¹⁵⁷ Yarg. 9. HD., 28.09.2010, E. 2008/34622, K. 2010/26085.

¹⁵⁸ Yarg. 9. HD., 21.06.2010, E. 2008/27000, K.2010/19572.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde "Yıllık İzin Kaydı" başlığı altında, hem yıllık ücretli izin belgesinin tutulmasının zorunluğundan bahsedilmiş, hem de ilgili yönetmeliğin 20. Maddesinde "İşveren, her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir" (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Md. 20/2) hükmü ile yıllık izin kayıtlarının izin defterinde veya kartoteks sistemiyle takip edilebileceğinden bahsedilmiştir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Ek 1 ile yıllık ücretli izin kaydı şekil itibariyle zorunlu tutulmakla birlikte, takip sistemi olarak defter veya kartoteks kullanımını seçme iradesi işverene bırakılmıştır.

İzin kayıt belgesinin tutulması, işçilerin izin kullandığının ispatı açısından gerekli olup, işçinin işten ayrılması durumunda ödenecek olan birikmiş yıllık izin ücretinin hesaplanmasını ve yıllık ücretli izin kullanımının ispatını kolaylaştırır. İzin kayıt defterinin ispat niteliğini taşımasının yanı sıra kayıtların düzenli olması sağlanarak, mükerrer izin kullanımını önlemektedir. İzin kayıt belgesinde işçinin de imzasının bulunuyor olması ileride doğacak herhangi bir anlaşmazlık durumunda hem işçi hem de işveren açısından ispat niteliği taşımaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda "Yıllık izin alacak isteğinin tespitinde yalnız ücretli izin defteri ile yetinilmemelidir. Dosya içerisinde, davacının izin dilekçeleri ve işverenin olurları da delil olarak kullanılabilir. Bu belgeler ücret bordroları ile birlikte değerlendirilerek ve işveren kayıtlarına değer verilerek sonuca gidilmelidir."¹⁵⁹ demektedir. Ücret bordrolarının da yıllık izin defteri ile birlikte sunulması gerektiği belirtilmiştir. Yıllık ücretli izin defterinde işçinin kullandığı izinlerin imzasının olmamasının bir diğer delili ise "yemin delili" dir. İşverenin veya işçinin dava sırasında karşı tarafa yemin teklifinde bulunması bir hak olarak sayılmakla birlikte, Yargıtay bir kararında işçinin yemin deliline de dayandığı ifadesini kabul etmekte ve "işverene karşı tarafa yemin teklif hakkı bulunduğu hatırlatılmalı, yemin teklif edildiği takdirde gerekli usuli işlemler takip edilmek suretiyle sonucuna göre karar verilmelidir."¹⁶⁰ denmektedir. Ayrıca dava esnasında yemin teklifi talebinde bulunan işçinin, bu talebe istinaden işverene diyecekleri sorularak karar

¹⁵⁹ Yarg. 9. HD., 19.01.2006, E. 2005/4755, K.2006/680.

¹⁶⁰ Yarg. 9. HD., 26.03.2013, E. 2012/18198, K.2013/6507.

verilmesi gerekirken, Mahkemenin izin alacağının yazılı şekilde reddetmesini usul ve yasaya aykırılığı nedeniyle hatalı bulmuştur.¹⁶¹

Herhangi bir izin kaydının olmaması durumunda, Yargıtay işçinin çalıştığı kurumun iç yazışmalarına bakarak da bir karara varabilir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bir kararda, bir bankada çalışan işçinin imzası bulunmasa dahi, kurum içi yazışmaların içeriğinin doğru olduğu kabul edilerek, işçinin izin kullanmadığı halde genel müdürlüğe bu şekilde izin kullanmış gibi bilgi verilmesini mümkün bulmamaktadır.¹⁶²

Yargıtay, işçinin yıllık ücretli izin kullanımının, işe gelmediği günlerin, personel devamsızlık kontrol sistemi denilen ve günlük giriş-çıkış bilgilerinin alındığı bir sisteme bakılarak ispat edilmesini güvenilir bulmazken, 7. Hukuk Dairesi bir kararında, "Mahkemece yıllık izinin peşin ödenmesi gerektiğinden bu yönde bir ödeme bulunup bulunmadığı, kartlı sistemin doğruluğu araştırılmadan, günlük puantaj cetvelleri, kartlı okuma sistemi, dört aylık sigorta bildirgeleri, denetime elverişli şekilde diğer kayıtlarla birlikte değerlendirilmeden yıllık izin alacağının kabulü hatalı olup bozma nedenidir."¹⁶³ demektedir.

İzin kayıtlarının tutulmaması, hiç yıllık ücretli izin kullanılmadığı anlamına gelmemektedir. Yargıtay, uzun yıllar kesintisiz çalışan bir işçinin hiç izin kullanmamasını hayatın olağan akışına uygun olmadığını belirterek, 12 yıl boyunca hiç izin kullanmadan çalışmanın mümkün olamayacağını belirtmiş, kayıt altına tutulmazsa dahi yıllık ücretli izin ödemesinde işçi ile işverenin anlaşmaya varması gerektiğine karar vermiştir.¹⁶⁴

Kanunda ve yönetmelikte yıllık izne ilişkin kayıtların herhangi bir makam tarafından tasdik edilmesi zorunluluğu ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır.¹⁶⁵

Birden fazla lokasyonda faaliyet gösteren firmaların, yıllık izin defterini işveren veya işveren vekilinin bulunduğu tek bir merkezde mi tutulması gerektiği yoksa işçinin sigortalı

¹⁶¹ Yarg. 9. HD., 30.06.2005, E. 2004/33554, K.2005/23262.

¹⁶² Yarg. 9. HD., 05.07.2005, E. 2004/33681, K.2005/23786.

¹⁶³ Yarg. 7. HD., 08.09.2014/ E. 2014/8102, K.2014/16395.

¹⁶⁴ Yarg. 9. HD., 11.04.2008, E. 2007/23504, K. 2008/8282.

¹⁶⁵ Mehmet Maç, "4857 Sayılı İş Kanunu'na ve Yeni Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Hükümlerine Göre Personelin Yıllık Ücretli İzin Hakkı", <http://www.vergi.tc/makaleDetay/MehmetMac/4857-SAYILI-IS-KANUNU%E2%80%99NA-VE-YENI-YILLIK-UCRETLI-IZIN-YONETMELIGI-HUKUMLERINE-GORE-PERSONELIN-YILLIK-UCRETLI-IZIN-HAKKI/9d124fb1-8be8-4dc3-8989-f9fe7bf198ba>, (ET.10.05.2016).

olduğu lokasyonda mı bulunması gerektiği ile ilgi Kanunda veya Yönetmelikte herhangi bir hüküm yer almamaktadır. İdari birimlerin bulunduğu lokasyonda çalışmayıp, işin niteliği gereği merkezden bağımsız farklı şehir ve lokasyonlarda çalışan işçiye yıllık ücretli izin kayıt belgesinin imzalatılması kimi zaman problem oluşturabilmektedir. Bu gibi nedenlerle bazı işverenlerin yıllık izin kayıtlarını personel otomasyon sistemlerinde, online olarak tuttuğu bilinmektedir. Ancak Kanunda veya Yönetmelikte yıllık ücretli izin kayıtlarının otomasyon sistemi ile tutulabileceği ile ilgili herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Yargıtay ilgili kararında “Yıllık izin alacak isteğinin tespitinde yalnız ücretli izin defteri ile yetinilmemelidir. Dosya içerisinde, davacının izin dilekçeleri ve işverenin olurları mevcutsa, bu belgeler ücret bordroları ile birlikte değerlendirilerek ve işveren kayıtlarına değer verilerek sonuca gidilmelidir.”¹⁶⁶ demiştir. Bu karara ek olarak Yargıtay’ın yukarıda belirtilen kararları de yıllık ücretli izin kullanımının ispatı için yeterli olmaktadır.

2.7.3. Fiili Çalışmanın İşe İade Davasıyla Kesilmesinin Yıllık Ücretli İzin Hakkına Etkisi

İş Kanunu’nu 59’uncu maddesinde, kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretin işçinin kendisine veya hak sahiplerine son ücret üzerinden hesaplanarak ödenmesi gerektiği açıkça belirtilmiştir. İşçi ile işveren arasında yapılan iş sözleşmesi her ne sebeple sona ererse ersin, işçinin hakettiği ve kullanmadığı sürelerle ait yıllık izin ücreti işçiye ödenir (İş Kanunu Md.59).

İş Kanunu’nun 18. Maddesi gereğince, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı ay kıdemi olan bir işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi geçerli bir sebebe dayandırılmalıdır. İş Kanunu aynı maddede işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepleri geçerli sebepler (İş Kanunu Md. 18) olarak belirtmiştir. İşverence iş sözleşmesinin geçerli bir sebebe dayandırılmadan feshedildiğini öne süren işçi, İş Kanunu Madde 20’de belirtildiği gibi, tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir (İş Kanunu Md. 20).

¹⁶⁶ Yarg. 9. HD., 19.01.2006, E. 2005/4755, K. 2006/680.

İş sözleşmesi feshedilen ve işe iade davası açan işçinin sözleşmesi dava sonuçlanana kadar askıda kalır. İş sözleşmesi askıda kalan işçi, dava sonuçlanana kadar yıllık ücretli izin alacağını isteyemez.¹⁶⁷

İşçinin işe iade davasını kazanması durumunda, iş sözleşmesinin hiç sona ermediği, bu nedenle de yıllık izin ücretini isteyemeyeceği, iş sözleşmesi ne sebeple feshedilirse edilsin yıllık izin ücreti ödenmişse ödenen yıllık izin ücretinin işverence geri istenebileceği, ödenen ücretin işçinin kullanmadığı izin hakkına sayılmasının doğru olmayacağı Yargıtay tarafından benimsenmiştir.¹⁶⁸ Bu nedenle Yargıtay tarafından verilmiş olan karara göre, işçinin işe iade davası açması halinde, izin ücretini talep edip etmeyeceği işe iade davasının sonucuna göre belirlenir.¹⁶⁹ İşe iade davası işçi lehine sonuçlansa bile işveren işçiyi işe iade etmeyebileceğinden, davanın sonuçlanmasıyla iade süreci de sona ermektedir.

İşçinin işe iade davasını kazanması ve bu nedenle de feshin kabulü veya işveren tarafından işe başlatılmaması durumunda, kazanılmış hak ilkesi göz önüne alınarak şimdiki gibi izin alacağına karar verilmelidir. İşçi işe başlatılmış ise dava ve ıslah tarihi itibari ile fesih olmadığı için yıllık ücretli izin hesabının yapılamaması gerektiği Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu başka bir kararı oluşturmaktadır.¹⁷⁰

İşe iade davası sonucunda feshin geçersizliğine karar verilmesine rağmen işçinin işveren tarafından işe başlatılmaması durumunda, geçen sürenin ne kadarının izin alacağı hesabına katılması gerektiği tartışılmaktadır.

Bir görüşe göre; feshin geçerli olmadığının tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilmesi durumunda, fesih hiç yapılmamış sayılarak iş sözleşmesinin aynen devam ettiği kabul edilir. İş ilişkisinin devam etmesi nedeniyle işçinin bir ay içinde işe iade başvurusu üzerine işverenin başvuru yapan işçiyi işe başlatmaması ikinci bir fesih sayılmaktadır. Bu nedenle tüm ödemelerin hesabında ikinci fesih tarihi esas alınmalıdır. İş sözleşmesinin feshi ile birlikte işçiye daha önceden ödeme yapılmışsa bile, iş ilişkisinin askıda kaldığı dönemle birlikte işe iade edilmeyerek ikinci feshin yapıldığı tarih bir bütün olarak ele alınmalı ve

¹⁶⁷ Tuncal Ulusoy, **a.g.e.**, s.138.

¹⁶⁸ Öztürk, **a.g.e.**, s.86.

¹⁶⁹ Yarg. 9.HD., 25.01.2010, E.2008/14767, K.2010/987; Öztürk, **a.g.e.**, s.86

¹⁷⁰ Yarg. 9. HD., 27.06.2011, E. 2010/51534, K.2011/19017.

işçinin kıdemine eklenmelidir. Bu dönemde emsal işçiye yapılan ücret artışlarından doğacak olan farklarda işçiye ödenmelidir.¹⁷¹ Yıllık izin ücreti ödemesi son ücret alacağı hesabına göre yapıldığı için işveren ücret artışlarını da dikkate alarak gerekli ödemeyi yapmalıdır. İşçi ara vermeden çalışmış olsaydı bu tarihte hangi ücrete hak kazanacak ise, emsal işçiye bakılarak o ücret diğer hakları ile birlikte giydirilmiş ücret üzerinden kıdem ve ihbar tazminatı belirlenecek, yıllık izin ücreti de çıplak ücretle hesaplanıp ödenecektir.¹⁷²

Diğer bir görüş ise; feshin geçersizliğine ilişkin mahkeme kararıyla alınmasından sonra, yasada belirtilen ve işçinin en çok dört aylık ücretle sınırlı olan çalıştırılmadığı sürenin ücretini isteyebileceği için iş sözleşmesinin en fazla dört ay daha devam ettiğidir. Bu nedenle işçinin işe iade için işverene başvurması durumunda feshin, işe başlatılmama tarihinde yani bir aylık sürenin sonunda değil, işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün son bulunduğu dört aylık sürenin sonunda gerçekleştiği kabul edilir. Böylelikle dava sona erdiği tarihe kadar işçinin boşta kaldığı tüm süre değil, işverenin ücret ödemeye yükümlü olduğu dört aylık kısmının işçiye ödenmesi gerekir. Yargıtay'ın vermiş olduğu karar bu doğrultudadır.¹⁷³

Yargıtay bir kararında “davanın açıldığı tarihte önceki fesih geçerli hale gelmiş veya davadan veya ıslahattan önce işe başlatılmama gerçekleşmiş ise usulü kazanılmış hak ilkesi de göz önüne alınarak şimdiki gibi izin alacağına karar verilmeli, davacı işe başlatılmış veya ıslahattan sonra işe başlatılmama sözkonusu ise ortada dava ve ıslah tarihi itibari ile fesih bulunmadığından yıllık ücretli izin alacağının reddine karar verilmelidir.” demektedir¹⁷⁴

Ancak Yargıtay'ın vermiş olduğu başka bir karara istinaden, feshin geçersizliği sebebiyle işe iadesi kabul edilen, ancak işe başlatılmayan işçinin ilk fesih tarihi itibariyle iş ilişkisinin toplamda on üç ay askıda kaldığını varsayarsak sadece dört aylık ücret alacağı ile birlikte yıllık izin ücreti alacağını varsayarsak, işçinin mağduriyetini açıkça ortaya koymuş oluruz. Ayrıca feshin geçersizliğinin kabul edilmesi ile fesih hiç yapılmamış sayılıp iş sözleşmesinin devam etmesi durumunda çalışma ilişkisinin de devam ettiği açıktır. İş Kanunu Madde 21, 3. fıkrasında geçen “Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.” (İş Kanunu Md.21/3)

¹⁷¹ Tuncal Ulusoy, **a.g.e.**, s.139.

¹⁷² Tuncal Ulusoy, **a.g.e.**, s.141.; Eyrenci,Taşkent,Ulucan, **a.g.e.**, s.177; Süzek, **İş**, s. 588.

¹⁷³ Öztürk, **a.g.e.**, s.139.

¹⁷⁴ Yarg. 9. HD., 27.06.2011, E. 2010/51534, K.2011/19017.

hükmü, ücret ve paraya ilişkin haklar için sınırlı olmakla birlikte yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmaması gerekmektedir.

İşçinin işe iade yönündeki başvurusunun samimi olup olmadığı, işçinin işe iade davasını kazanıp kazanamayacağını etkilemekle birlikte, işveren tarafından yapılan feshin geçerli bir fesih olduğu sonucunu doğurabilmektedir. Yargıtay bu konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararında “İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Boşta geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklar için, feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir. Boşta geçen en çok dört aya kadar süre içinde ücret zammı ya da yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, her iki dönem için ayrı ayrı hesaplamaya gidilmelidir (Yargıtay 9.HD. 28.12.2009 gün 2009/34595 E, 2009/37899 K).¹⁷⁵ demıştır.

Yargıtay bir başka kararında, işçinin işe başlama konusunda samimi olmaması nedeniyle, işverenin işçiyi işe davet etmesine rağmen işe başlamaması ve boşta geçen sürelerle ilişkin alacağını talepte bulunamayacağını belirtmiştir.¹⁷⁶

İşe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücretinin talep edildiği bir davada, feshin geçersizliğinin tespiti üzerine yasal süresi içinde işverene başvurmuş olan işçiyi işveren işe başlatmamış, gerekçe olarak da fesih öncesinde işe iade davası açmaması yönünde her iki tarafın anlaşması olarak gösterilmiştir. Yargıtay, işe iade davası açmaması için yapılan ek ödeme tutarını alan işçinin, işe iade davası açılmakla sebepsiz zenginleşme hükümlerine tabi olacağını kabul etmiştir.¹⁷⁷ İşçinin işe iade davasını kazanması ve işverenin işçiyi işe başlatmaması durumunda, yıllık izin ücreti hesabıyla ilgili Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin vermiş olduğu bir karar örnek gösterilebilir. Yargıtay bu kararında, “Hükme esas kabul edilen bilirkişi raporunda davacının hizmet süresinin, 14.5.1991-1.2.2007 tarihleri arasında çalıştığı

¹⁷⁵ Yarg. 9. HD., 10.04.2012, E. 2012/10242, K.2012/12156.

¹⁷⁶ Yarg. 9. HD., 17.09.2009, E. 2008/6157, K.2009/23311.

¹⁷⁷ Yarg. 9. HD., 09.06.2009, E. 2008/20587, K. 2009/16200.

belirtilerek onbeş yıl sekiz ay onaltı gün kabul edilmiş ise de dosya kapsamına göre davacının iş akdinin 6.1.2006 tarihinde fesh edildiği açıktır. Mahkemece, iş akdinin önceki fesih tarihi olarak tespit edilen 6.1.2006 tarihine boşa geçen dört aylık süre eklenerek ortaya çıkacak sonuca göre davacının hizmet süresinin belirlenmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile işe iade davası sonrası davalı tarafça davacıya 1.2.2007 tarihinde gönderilen işe başlatmama yazısına dair tarihin dikkate alınması doğru olmamıştır. Bilirkişi raporunda davacının 152 gün izin alacağına olduğu belirtilmiş ise de iş sözleşmesinin fesih edildiği 6.1.2006 tarihi itibarıyla davacının 2006 yılına dair yıllık ücretli izin hakkı doğmadığından anılan yıl için izin alacağı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olmuştur.”¹⁷⁸ diyerek boşa geçen sürenin en fazla dört ayının yıllık ücretli izin hesabına katılması gerektiğini belirtmiştir.

2.7.4. Yıllık Ücretli İzin Alacağına Uygulanacak Faiz

İş Kanunu’nda yıllık izin ücretinin işverence ödenmesi gereken tarihte ödenmemesi durumunda nasıl bir faiz uygulanacağı belirtilmemekle birlikte, yıllık izin ücretinin ödenmesinde hangi tarihten itibaren faize uygulanması gerektiği ile ilgili bir düzenleme de yoktur.¹⁷⁹ İş sözleşmesinin sona erdiği tarih ile işçinin yıllık izin ücretini tahsil ettiği dönem arasında geçecek süre içerisinde, alacağını zamanında alamayan işçi zarara uğramaktadır. Bu nedenle yasalar, ödeme gününü geciktirerek temerrüde düşen işverene bu durumdan vazgeçirmek ve işçinin zararını karşılamak için temerrüt faizine ¹⁸⁰ yer vermekle birlikte bu faizin ne zaman işçiye ödenmesi gerektiği yasalarda belirtilmemiştir.

Kullanılmayan yıllık izin ücreti, Yargıtay’ın bir kararına göre geniş anlamda ücretten saymamaktadır. Bu nedenle uygulanacak olan faiz İş Kanunu’nun 34. maddesinde değinilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz değil, yasal faizdir.¹⁸¹ Yargıtay, iş sözleşmesinin sona ermesinde ödenmesi gereken yıllık izin ücretinin ne zaman ödeneceği ile ilgili kesin bir gün belirtmemekle birlikte, faiz başlangıcı bakımından işverenin temerrüde düşürülmesi gerektiği görüşündedir.¹⁸² İş sözleşmesinde farklı bir zaman açıkça

¹⁷⁸ Yarg. 22.HD., 04.06.2012, R. 2012/59.09, K.2012/12184.

¹⁷⁹ Cevdet İlhan Günay, “İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması”, **Kamu-İş Dergisi**, C:6, S4/2002, s.5-6.

¹⁸⁰ Günay, **Faiz**, s.2; Bingöl, **a.g.e.**, s.76.

¹⁸¹ Öztürk, **a.g.e.**, s.89.

¹⁸² Öztürk, **a.g.e.**, s.89.

belirtilmedikçe, yıllık izin ücreti sözleşmenin sona erdiği anda ödenmelidir. Bu nedenle de yıllık izin ücretinin faize düşmesi için temerrüde düşmesine gerek yoktur.

Yıllık ücretli izin, iş karşılığında hak edilmiş olduğu için kullanılmazsa dahi ücreti ödenmelidir. Bu nedenle İş Kanunu'nun 32. maddesinde "Bir kimseye bir iş karşılığında ödenen tutar." (İş Kanunu Md.32) olarak tanımlanan genel anlamda ücretten farklı sayılmaması gerekir. Böylelikle işçinin hak kazandığı ancak kullanmadığı yıllık izinler için ödenen ücrete uygulanacak faizin, İş Kanunu'nun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz tutarı olduğu açıktır.¹⁸³

Bir görüşe göre, yıllık ücretli izin alacaklarına faiz yürütülmesi için dava tarihinden önce bir ihtarname gönderilmişse, ihtarname tarihinden itibaren veya doğrudan dava açılmışsa dava tarihinden itibaren yıllık izin ücreti alacağının temerrüde düşeceği ve bu tarih itibariyle faiz uygulanabileceği kabul edilmiştir. İşçi göndermiş olduğu ihtarnamede veya açmış olduğu davada yıllık izin ücretinin faizini istemezse bile, yıllık izin ücreti faizi ile birlikte işçiye ödenmelidir.¹⁸⁴

Başka bir görüşe ise, yıllık izin ücretine hak kazanan işçinin iş sözleşmesi her ne sebeple sona ererse ersin, yıllık izin ücreti işçiye ödeneceği için hak ediş tarihlerinden itibaren faiz yürütülmesini doğru bulmamaktadır. Bu nedenle davalı işveren dava tarihine göre faiz uygulamalıdır.¹⁸⁵ İşçi tarafından işverene gönderilen ihtarnamede yıllık izin ücreti alacağı istense de dava tarihi itibariyle yıllık izin ücretine faiz yürütülmesi gerekirken ihtarname tarihinden itibaren faiz uygulanması doğru değildir.¹⁸⁶ Yargıtay'ın bu doğrultuda vermiş olduğu bir kararda, bilirkişi raporunda işçinin 18 gün olarak hesaplanan yıllık izin alacağının sadece son yıl göz önüne alınarak eksik hesap edildiği, işveren lehine oluşan izin alacağı hesabının yeniden yapılarak, 7 günden fazla izin alacağının bulunduğu sonucuna varıldığı takdirde 7 günü aşan kısım için daha önce temerrüt söz konusu olmadığından dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerektiği¹⁸⁷ belirtilmiştir.

¹⁸³ Öztürk, **a.g.e.**, s.89-90.

¹⁸⁴ Bingöl, **a.g.e.** s.77.

¹⁸⁵ Günay, **Faiz**, s.7.

¹⁸⁶ Günay, **Faiz**, s.7; Yarg. 9. HD. 25.09.1996, E. 1996/6568, K. 1996/17981

¹⁸⁷ Yarg. 9. HD., 10.02.2005, E.2004/10699, K.2005/3935.

İş sözleşmesi her ne sebeple sona ererse ersin, yıllık izin alacağının sözleşmenin fesih tarihinden itibaren ödenmesi gerektiğinden, yıllık izne hakediş tarihinden itibaren faiz uygulanması doğru olmamakla birlikte, işveren daha önce temerrüde düşürülmemiş ise dava tarihine göre faiz yürütülmelidir. İşçinin ihtarname yoluyla yıllık izin ücreti alacağını talep etmesi durumunda, yıllık izin ücreti ödemesinin sözleşmenin devam ediyor olmasından dolayı istenememesi nedeniyle, temerrüdün gerçekleşmeyeceği açıktır. Böyle bir durumda daha sonra açılacak olan dava tarihinden itibaren faiz uygulanması gerekirken, ihtarname tarihinden itibaren faiz uygulanması hatalıdır.¹⁸⁸

Yıllık izin ücretine uygulanacak faiz ile ilgili bir başka konu ise işe iade davaları ile karşıma çıkmaktadır. İşe iade davası açan işçinin, iş sözleşmesinin feshi itibariyle çalıştırılmadığı sürenin hesabında; en çok dört ayla sınırlı tutulması nedeniyle, işe başlatılan tarihe kadarki tüm sürenin bekleme süresinden sayılması kabul edilmemektedir. Bu nedenle işe iade davalarında işe iade kararının kesinleşmesine kadar geçecek olan sürenin en çok dört aya kadarki sürenin hizmet süresine eklenerek yıllık ücretli izin hakkı bakımından çalışılmış gibi değerlendirileceği kabul edilmiştir. İşe iade davasını kazanıp işe başlatılmayan işçiye ödenecek olan işe başlatmama tazminatı iş sözleşmesinin feshedildiği tarihteki ücreti üzerinden hesaplanmalıdır. İşe başlatmama tazminatının vadesinin geldiği an işçinin işe başlatılmadığı andır. İşe başlatmama tazminatı yönünden faizden bahsedebilmek için işverenin öncelikle temerrüde düşüşölmesi gerekir. İşverenin dava tarihinden önce temerrüde düşürölmemiş olması halinde dava ve varsa ıslah tarihlerinden itibaren faize hükmedilir. İşçinin işe iade kararı verilmesine rağmen işe başlatılmaması nedeniyle ödenen işe başlatmama tazminatı için işverenin ayrıca temerrüde düşürölmiş olması gerekmez. Böyle durumlarda işçinin işe başlatılmadığı tarih itibariyle, faiz hakkı doğmaktadır. İşe iade ile birlikte işçi boşta geçirdiği sürelerine ait ücretini talep etmiş ise, başvuru ile birlikte işveren de temerrüde düşürölmiş sayılmalıdır. Böylece bahsi geçen işçilik alacaklarının başvuru tarihinden itibaren faiz hakkı doğmakla birlikte, boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların açıkça talep edilmemiş olması halinde ise, dava ve varsa ıslah tarihlerinden itibaren faiz yürütölmelidir. İşe iade davası ile tespit edilen en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de 4857 sayılı Kanunu'n 34. maddesinde sözü edilen özel faiz türü

¹⁸⁸ Günay, **Faiz**, s.8.

uygulanmalıdır. Ancak işe başlatmama tazminatı niteliği itibarıyla tazminat olduğundan uygulanması gereken faiz, yasal faizdir.¹⁸⁹

2.7.5. Yıllık Ücretli İzin Alacağında Zaman Aşımı

Borçlar Kanunu'nun 126. maddesinde “İşçilerin ücretleri hakkındaki davalara beş yıllık zamanaşımı süresi uygulanır.” (Borçlar Kanunu Md.126) hükmü yer almakla birlikte İş Kanunu'nun 32. maddesi son fıkrasında “ücret alacaklarına ilişkin zamanaşımının beş yıl olduğu” (İş Kanunu Md.32/8) hükmü ile yıllık izin ücreti alacaklarında zaman aşımı süresinin beş yıl olduğu anlaşılmaktadır.¹⁹⁰

Yıllık ücretli izne hak kazanma ve yıllık izin ücreti ödemesi için zamanaşımı süresinin sözleşme devam ederken hesaplanması doğru değildir. İş ilişkisi devam eden işçinin kazandığı ancak kullanamadığı yıllık ücretli izinlerinin zamanaşımına uğrayacağı ile ilgili yanlış bir uygulama söz konusudur. Bu yanlış uygulamayı gidermek için İş Kanunu'nun “Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti” başlığına bakmak gerekir. İş Kanunu'nun 59. maddesi 1. Fıkrasında yıllık izin ücretine ilişkin zaman aşımının iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlayacağı açıkça belirtilmiştir. Yargıtay bu konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararda, yıllık izin ücreti alacağının fesih tarihi itibarıyla ödenmesi gerektiğinden dolayı, işçinin fesihten hemen sonra ve zamanaşımı süresi bitmeden açtığı davada yıllık ücretli izin alacağında bir zamanaşımı süresinin söz konusu olamayacağı.¹⁹¹ belirtilmiştir.

Bir görüşe göre, zamanaşımı süresi İş Kanunu'nun 59. maddesinde belirtilmekle birlikte, yıllık ücretli izin hakkıyla yıllık ücretli izin alacağının birbirinden farklı kavramlar olması, bu nedenle de dinlenme hakkının zaman aşımına uğramaması gerektiği¹⁹² düşünülmektedir.

Çalışmanın aralıklı olması durumunda bahsi geçen zamanaşımı süresinin, iş sözleşmesinin yeniden yapılamadığı, bu nedenle de işçinin bir daha dinlenme hakkının olmadığı durumlar için de geçerli olmalıdır. Sözleşmenin ikinci defa sona ermesi durumunda,

¹⁸⁹ Yarg. 9. HD., 10.04.2012, E. 2012/10242, K.2012/12156.

¹⁹⁰ Kılıç, **a.g.e.**, s.202; Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.745; Özen, **YÜİ**, s.183.

¹⁹¹ Yarg. 9. HD., 17.02.2005, E. 2004/14044, K. 2005/4568.

¹⁹² Öztürk, **a.g.e.**, s.85.

zaman aşımı süresi ikinci fesih tarihi itibarıyla yeniden başlamalıdır.¹⁹³ İkinci kez kurulan iş sözleşmesi, dinlenme hakkını ortadan kaldırmadığından, 5 yıllık zamanaşımı sonrasında kurulmuş olması sonucu etkilememektedir. Yargıtay ilgili kararında “davalı işyerinden 23.3.1995 tarihinde istifa ederek ayrıldıktan sonra 8.10.1996 tarihinde aynı işyerine yeniden girmiştir. 23.3.1995 tarihinde ödenmesi gereken yıllık ücretli izin alacağı nedeniyle beş yıllık zamanaşımı süresi dolmadan yine aynı işyerine girdiğine ve 3.10.2004'de emekli olup 10.11.2004 tarihinde bu davayı açtığına göre, tüm çalışma süresi için yıllık ücretli izin alacağının hesaplanması gerekir.”¹⁹⁴ diyerek ikinci fesih itibarıyla zamanaşımı süresinin dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir.

2.7.6. Yıllık Ücretli İzinde Sigorta Primleri

İş Kanunu'nun 61. maddesinde yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretlerin sigorta primlerinin nasıl gösterilmesi gerektiği açıklanmıştır. İş Kanunu 61. maddede “Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.” (İş Kanunu Md.61) hükmü yer almaktadır. Yıllık ücretli izin süresince çalışmayan işçinin, iş kazasına uğramayacağı düşüncesiyle, iş kazaları ile meslek hastalıkları sigorta primlerinin yatırılmaması gerektiği belirtilmiştir.

31.05.2016 tarihinde kabul edilen ve 16.06.2016 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu iş kazası ve meslek hastalığını, hastalık ve analık sigorta primleri ile birlikte kısa vadeli sigorta kolları altında bir araya toplamıştır. İş Kanunun 61. Maddesinde yer alan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yerini 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na bırakmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Prime esas kazançlar başlığı altında yer alan 80. Maddenin c bendinde “(b) bendinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazançta tabi tutulur. Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması

¹⁹³ Öztürk, **a.g.e.**, s.85.

¹⁹⁴ Yarg. 9. HD., 15.03.2007, E. 2006/19055, K.2007/6746.

gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz.” (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Md. 80/c) hükmü¹⁹⁵ ve Sosyal Güvenlik Kurumunun resmi internet sitesinde yayınlanan “Aylık Prim ve Hizmet Belgesinde “Hak Edilen Ücret” ve “Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki İstihkak’ın Ayrı Gösterilmesine İlişkin Açıklama”’da yıllık izin ücreti’nin “ücret” olarak tanımlandığı ve hak edildiği ay prime tabi olması gerektiği belirtilmiştir.¹⁹⁶

Yıllık ücretli izin hakkını kullanan ve yıllık izin ücretini peşin veya avans olarak alan işçi, aynı ayın sigorta primine esas kazançlarına dahil edilerek, bu kazançlar üzerinden tüm sigorta kolları primleri kesilmektedir. Yıllık izin ücretlerinden kısa vadeli sigorta primleri, tüm sigorta primleri gibi, izin sürelerine ait ödenecek izin ücretlerinden kısa vadeli sigorta kolları primi ödenmeyeceğine ilişkin Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Verilmesine ve Primlerin Ödenme Sürelerine Dair Usul ve Esaslar Hakkında Tebliği’nde bir hüküm bulunmadığından ve 5510 sayılı Kanunu’nun 80. maddesinin c bendi ile diğer kanunlardaki prim ödenmeyeceğine ilişkin muafiyet ve istisnaların kaldırılması öngörüldüğünden, aynı Kanunun 99. maddesi ile sosyal güvenlik hak ve yükümlülükleri ile ilgili yapılacak her türlü kanunî düzenlemelerin sadece 5510 sayılı Kanunda yapılacağı ve aynı Kanunun 105. maddesi ile diğer kanunların bu Kanuna aykırı hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiş olması nedenleriyle kesilmektedir.¹⁹⁷

İş Sözleşmesi her ne sebeple sona ererse ersin, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izne ait ücretine ait sigorta priminin nasıl olacağını, 28.09.2008 tarihli ve 27011 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Verilmesine ve Primlerin Ödenme Sürelerine Dair Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ’in “2.1.6- Kanunda istisna olarak sayılmayan diğer ödemeler” kısmında belirtilmiştir. Tebliğ’in 2.1.6. Maddesinde “4857 sayılı Kanunun 61’inci maddesindeki istisnai hüküm üzerinde durulmaksızın hak kazanıldığı halde kullanılmayan yıllık izin süresi için ödenecek ücretlerden de kısa vadeli sigorta kolları primi kesilecektir.”¹⁹⁸ hükmü ile, iş sözleşmesi sona eren işçinin yıllık izin ücreti ödemesinin yapılacağı ve kısa vadeli sigorta primlerinin kesileceği açıkça

¹⁹⁵ Özen, YÜİ, s. 170.

¹⁹⁶ https://ebildirge.sgk.gov.tr/WPEB/jsp/duyuru/20100810_1138KRM.htm (E.T. 15.05.2016)

¹⁹⁷ Özen, YÜİ, s. 170-171.

¹⁹⁸ Özen, YÜİ, s. 171.

anlaşılmaktadır. İş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte aylık prim ve hizmet belgesinde gün sayısı gösterilmeyerek, sigorta primine esas günlük kazanç, o ay içinde ücret alınan gün sayısı ve prime esas günlük kazancın üst sınırı da dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Yıllık izin ücretinin, iş sözleşmesinin feshinden sonra ödenmesi halinde ise sözleşmenin feshedildiği aylık kazanç ile birlikte ek bildirmede belirtilmek üzere hesaplama yapılır.

Yıllık ücretli izin ve sigorta primleri ile ilgili diğer bir konu ise iş sözleşmesinin feshi sonrası yıllık izin ücreti alacağı esnasında ortaya çıkmaktadır. Yıllık izin ücretinin net miktarının hesabında gelir vergisi ve damga vergisinin yanında sigorta priminin ve işsizlik priminin de düşülmesi gerektiği düşünülmemesini¹⁹⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında hatalı bularak, sigorta primi ve işsizlik priminin izin ücretinin net miktarının hesabından düşülmesi gerektiği belirtmiştir.

2.7.7. İşyeri Devrinin Ücretli İzin Hakkına Etkisi

4857 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izin hakkını düzenleyen ve diğer maddelerinde işyerinin devri halinde yıllık ücretli izinle ilgili herhangi bir ibare bulunmamasına karşın,²⁰⁰ Kanunun 6. maddesinde "işyerinin veya bir bölümünün devri" başlığı altında bu konuyla ilgili gerekli düzenleme yapılmıştır.²⁰¹

İş Kanunu'nun 6. maddesinde "İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya işyerinin bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçer. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludur. Ancak bu yükümlülüklerde devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır." (İş Kanunu Md. 6) hükmü ile devir tarihi itibarıyla işçinin bütün hak ve borçlarından devralan yeni işveren sorumlu tutulmaktadır. İşyerinin devredilmesiyle birlikte ücret ve diğer borçlardan sorumlu

¹⁹⁹ Yarg. 9.HD., 17.02.2015, E. 2013/10550, K.2015/6900.

²⁰⁰ Bingöl, **a.g.e.**, s.75; Sarper Süzek, "İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 15, S.,2013,s. 317.

²⁰¹ Süzek, **İşyeri Devri**, s.317.

olan işveren de değişerek, işçinin mevcut iş sözleşmesi, sözleşme başlangıç tarihi esas alınarak yeni işverene devrolacaktır. Yargıtay'ın bu konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararda, işçinin işyeri devri öncesinde iş sözleşmesinin feshedildiği, fesihten sonra işyerinin başka bir şirkete devredilmesi ve işçinin yeni şirkette çalışmıyor olmamasından dolayı yeni şirkete husumet yöneltilemeyeceği ²⁰² belirtilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda da belirtildiği gibi, işçinin ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden devralan işveren iki yıl süreyle yeni işverenle birlikte sorumlu olmaktadır.²⁰³ Devir tarihi itibarıyla devreden işverenin işçiye karşı olan borcu yeni işverene devrolsa dahi, iki yıl süreyle devreden işverenin de müteselsilen sorumlu olacağını belirtilmektedir (İş Kanunu Md. 6/3). Bununla birlikte, işyeri devir tarihinden önce iş sözleşmesi sona ermiş ve daha sonra tekrar işe alınan işçiler, yeni sözleşmenin esaslarına göre iş ilişkisi kuracağı için, devreden işveren döneminde doğan işçi alacaklarından ve geçirilen hizmet sürelerinden yeni işveren sorumlu tutulamaz. Böyle bir durumda, geçmiş döneme ait işçi alacaklarından devreden işveren sorumlu olacaktır. ²⁰⁴

İş sözleşmesinin usulsüz olarak feshedilmesi sonucunda, işçinin devreden işverenin yanında geçirdiği hizmet süreleri de bir bütün olarak hesaplanarak, devralan işveren tarafından ödenir. Asıl amacı işçinin dinlenmesi olan yıllık izin hakkı, işyeri devri esnasında ücret karşılığına çevrilemez. İşyeri devri öncesinde veya sonrasında kullandırılmayan yıllık izinlerin ücret olarak ödenmesi ancak işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi ile gerçekleşir ve yıllık izin ücreti devralan işveren tarafından işçiye ödenir. ²⁰⁵

İşyerinin devrinde işçinin yıllık izin ücretinin ancak iş sözleşmesinin feshi ile ödeneceği, uygulamada dinlenme hakkı ile izin ücretinin birbirine karıştırıldığı görülmektedir. İşçinin dinlenme hakkı işyeri devrinden önce doğan bir hak olması ile birlikte devir tarihinde ödenmesi gereken bir borç olduğu görüşü de yaygın bir görüş olarak uygulamada yer almaktadır.²⁰⁶ İşçinin değişen alt işverenlere ait işyerinde asıl işverenden alınan iş kapsamında hiç ara vermeden çalışması durumunda işyeri devrine göre çözüme gidilmesi gerekir. Böyle

²⁰² Yarg. 9. HD., 14.03.2011, E. 2009/8504, K.2011/6809.

²⁰³ Süzek, **İşyeri Devri**, s.317.

²⁰⁴ Süzek, **İşyeri Devri**, s.317.; Özen, **YÜİ**, s.168

²⁰⁵ Süzek, **İşyeri Devri**, s.317.

²⁰⁶ Öztürk, "Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı", a.g.e.,s.92.

bir durumda; değişen alt işverenler işyeri devri ile birlikte işçileri de borç ve hakları ile birlikte devralmış sayılırlar. İşyeri devri ile birlikte işçi veya alt işveren tarafından fesih bildirimi yapılmadığı sürece, iş ilişkisi devam edeceğinden feshe bağlı olan ücret alacakları için talep koşulları söz konusu olamaz. Eğer alt işveren iş sözleşmesini işyeri devri esnasında sona erdirirse, yapılacak olan fesih bildirimi ile iş ilişkisi sona erer ve yeni bir iş ilişkisi için işçinin alt işverenle yeniden iş sözleşmesi imzalaması gerekir. Böyle bir durumda, işçiye feshe bağlı alacaklarından talep hakkı doğmaktadır.²⁰⁷

²⁰⁷ Yarg. 9. HD., 14.01.2013, E. 2010/31972, K.2013/11.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YILLIK ÜCRETLİ İZİNLERİN HUKUKİ SONUÇLARI: 4857 SAYILI İŞ KANUNU AÇISINDAN 2004-2015 YILLARI ARASINDA YILLIK ÜCRETLİ İZİNLERLE İLGİLİ YARGITAY KARARLARININ İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bütün bir yıl boyunca çalışmış olduğu varsayılan işçiye, dinlenmesi ve gerek bedensel gerek ruhsal sağlığını koruması amacıyla verilen izin; yıllık ücretli izin olarak tanımlanmaktadır. Anayasal bir hak olan yıllık ücretli izin uygulamasına ilişkin gerekli düzenlemeler, Anayasanın yanı sıra hem uluslararası belgeler, hem 4857 sayılı İş Kanunu hem de ilgili yönetmeliklerle yapılmış bulunmaktadır. Ancak yıllık ücretli iznin söz konusu yasal dayanaklarına rağmen iş hayatında, işçi aleyhine birtakım uygulamalarla sıklıkla karşılaşılabildiği gözlemlenmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, yıllık ücretli izinlerle ilgili olarak Yargıtay’a intikal eden davaları incelemektir. Araştırmanın, yıllık ücretli izinlerle ilgili iş hayatında ortaya çıkan yıllık ücretli izin süresi ile yıllık izin ücretinin ispatı, yıllık izin ücretinin hesaplanması vb. gibi tartışmalı konuların tespit edilmesi açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

3.2.Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın amacı doğrultusunda, 2004-2015 yılları arasını kapsayan on bir yıllık döneme ait yıllık ücretli izin ile ilgili Yargıtay kararları incelenmiştir. Araştırmanın kapsamının, 2004-2015 yılları arasını kapsayan dönem olarak belirlenmesinin nedeni, şu anda yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2003 yılında yürürlüğe girmiş olmasıdır. Bu doğrultuda Yargıtay Başkanlığı’nın veri tabanı ile Hukuk Türk Hukuk Veri Tabanı’nda 2004-2015 yılları arasını kapsayan döneme ilişkin Yargıtay kararları taranmıştır. Yapılan tarama sonucunda; 2004-2015 yılları arasını kapsayan dönemde, yıllık ücretli izinlerle ilgili 539 Yargıtay kararı tespit edilmiştir. Ancak bu kararlardan 12’sinin yıllık ücretli izne konu olan tarih açısından 1457 sayılı İş Kanunu kapsamında gerçekleştiği ve bu duruma bağlı olarak ilgili kararlar 1457 sayılı İş Kanunu doğrultusunda verildiği için bu 12 karar kapsam dışında

bırakılmıştır. Yıllık ücretli izin ile ilgili verilen Yargıtay kararlarının incelenmesinde sektör, cinsiyet, mavi/beyaz yaka ayrımı yapılmadan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamına giren tüm çalışanlar dahil edilmiştir. Ancak İş Kanunu madde 53 doğrultusunda, bir yıllık kıdem süresini doldurmadığı için yıllık ücretli izin hakkını kazanamayan 4 kararın kapsam dışında bırakılması tarafımızca uygun görülmüştür. Mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin açmış olduğu davalar, işin niteliği nedeniyle 11 ayın altında çalışmalarından dolayı yıllık izin ücreti hakkı elde edemeyeceği için bu tip işlerle ilgili 30 karar da kapsam dışında bırakılmıştır. Bu doğrultuda araştırma, 493 Yargıtay kararı incelenerek gerçekleştirilmiştir.

3.3.Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının Dava Açılma Nedenleri Açısından İncelenmesi

Araştırma kapsamına alınan 493 Yargıtay kararının, 91'inin sadece yıllık izin ücreti alacağı talebiyle Yargıtay'a gittiği tespit edilmiş olup, 402'sinin ise yıllık izin ücreti talebinin yanı sıra fazla çalışma ücreti, ihbar ve kıdem tazminatı, ikramiye, hafta tatili ve genel tatil ücreti alacağı gibi "diğer işçilik alacakları" talebi ile dava konusu olduğu saptanmıştır. Diğer işçilik alacakları, ikramiye, yol parası, yakacak parası, kira yardımı vb. gibi alacakları kapsadığı için araştırmada bunlar bir bütün olarak değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan 493 Yargıtay kararı dava açılma nedenleri açısından incelendiğinde, bu nedenlerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izinlerle ilgili hükümlerine göre 7 başlık altında toplandığı görülmüştür. Söz konusu başlıklar;

- Madde 53: Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri
- Madde 54: Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma ve İzni Kullanma Dönemi
- Madde 55: Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller
- Madde 56: Yıllık Ücretli İznin Uygulanması
- Madde 57: Yıllık İzin Ücreti
- Madde 59: Sözleşmesini Sona Ermesinde İzin Ücreti
- Madde 60: İzinlere İlişkin Düzenlemeler

olarak sıralanmaktadır.

Tablo 1’de araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararlarının, yıllara göre ve İş Kanunu’ndaki yıllık ücretli izinler ile ilgili maddeler açısından dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 1: Yargıtay Kararlarının Yıllara Göre ve İş Kanunu’ndaki Yıllık Ücretli İzin ile İlgili Maddelere Göre Dağılımı

Esas Tarih	Madde 53	Madde 54	Madde 55	Madde 56	Madde 57	Madde 59	Madde 60	Toplam
2004	19	3		3	86	3	1	115
2005	10	2	1	2	36	2		53
2006	9	1		2	20	3		35
2007	19	1	1	3	33	2	2	61
2008	8			6	43	3		60
2009	3			2	10	2		17
2010	10		1		9	3		23
2011	7		1		2	2		12
2012	14	2	1	2	3	3		25
2013	13	1		2	4	18		38
2014	14	3			8	15		40
2015	6				7	1		14
Toplam	132	13	5	22	261	57	3	493

3.4.Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının Sonuçları Açısından İncelenmesi

Araştırma kapsamına alınan 493 Yargıtay kararı, ilk olarak İş Kanunu'ndaki yıllık ücretli izinlerle ilgili maddeler ayırt edilmeksizin bir bütün halinde ele alınarak lehine sonuçlanan taraf açısından incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda, %53,96'sının işçi lehine, %42,60'ının ise işveren lehine sonuçlandığı tespit edilmiştir. %3,45'inde Yargıtay tarafından herhangi bir sonuca varılamadığı görülmüştür.

493 Yargıtay kararının kimin lehine sonuçlandığı hususu ile ilgili daha ayrıntılı bir değerlendirme sunulabilmesi için söz konusu kararlar, İş Kanunu'ndaki yıllık ücretli izinlerle ilgili maddeler açısından tek tek incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Yargıtay Kararlarının Lehine Sonuçlanan Taraf Bakımından İncelenmesi

Dava Nedeni	İşçi Kazanmıştır	İşveren Kazanmıştır	Sonuca Varılamamış	Toplam
Madde 53: Yıllık İzin Ücreti	%28,40	%21,50	%3,25	%53,14
Madde 54: Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri	%17,44	%9,13	0,00	%26,57
Madde 55: Sözleşmenin Sona Ermesinde Yıllık izin Ücreti	%3,85	%7,51	%0,20	%11,56
Madde 56: Yıllık Ücretli İznin Uygulanması	%2,23	%2,23	0,00	%4,46
Madde 57: Yıllık Ücretli	%1,22	%1,42	0,00	%2,64

İzne Hak Kazanma ve İzni Kullanma Dönemi				
Madde 59: Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller	%0,61	%0,41	0,00	%1,01
Madde 60: İzinlere İlişkin Düzenlemeler	%0,20	%0,41	0,00	%0,61
Toplam	%53,96	%42,60	%3,45	%100,00

Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararlarının, %53,4 gibi önemli bir oranının yıllık izin ücretine ilişkin olan İş Kanunu madde 53 ile ilgili olduğu saptanmıştır. Söz konusu kararların, %28,40'ının işçi, %21.50'sinin ise işveren lehine sonuçlandığı görülmüştür. % 3,25'inde ise Yargıtay tarafından bir sonuca varılamadığı dikkat çekmektedir.

Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararlarının %26,57'sinin yıllık ücretli izin hakkı ve izin sürelerine ilişkin olan İş Kanunu madde 54 ile ilgili olduğu saptanmıştır. Bu kararların %17,44'ü işçi, %9,13'ü ise işveren lehine sonuçlanmıştır.

İş kanunu Madde 55'le ilgili olan sözleşmenin sona ermesinde yıllık izin ücreti, araştırma kapsamında incelenen Yargıtay kararlarında %11,56'lık oran ile üçüncü sırayı almaktadır. Bu kararların, %3,85'inin işçi, %7,51'inin işveren lehine sonuçlandığı tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararlarının %4,46'sının yıllık ücretli iznin uygulanmasına ilişkin olan İş Kanunu madde 56 ile ilgili olduğu saptanmıştır. Bu kararların %2,23'ünün işçi, %2,23'ün de işveren lehine sonuçlandığı tespit edilmiştir. Söz konusu kararların, %0,20'sinde ise Yargıtay tarafından herhangi bir sonuca varılamadığı gözlemlenmiştir.

Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararlarının %2,64'ünün yıllık ücretli izne hak kazanma ve izin kullanma dönemiyle ilişkin olan İş Kanunu made 57 ile ilgili olduğu

saptanmıştır. Bu kararların %1,22'sinin işçi, %1,42'sinin ise işveren lehine sonuçlandığı görülmüştür.

Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararlarının %1,01'inin yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan hallerle ilişkin olan İş Kanunu madde 59 ile ilgili olduğu saptanmıştır. Bu kararların %0,61'inin işçi, %0,41'inin ise işveren lehine sonuçlandığı tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararlarında, %0,61 gibi bir oranla en az payı izinlerle ilişkin düzenlemelere işaret eden İş Kanunu madde 60 ile ilişkili olduğu görülmüştür. Söz konusu kararların, %0,20'sinin işçi, %0,41'inin işveren lehine sonuçlandığı tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan 493 Yargıtay kararının, Tablo 1'de yıllar itibariyle ve de İş Kanunu'ndaki yıllık ücretli izinlerle ilgili maddeler açısından sınıflandırılması sunulmuştur. Söz konusu Yargıtay kararları ile ilgili daha ayrıntılı bir değerlendirme yapıldığında, bu kararlarda yıllık ücretli izinlere ilişkin üzerinde durulan konuların 9 ana başlık altında ele alınabileceği görülmektedir. Söz konusu başlıklar, Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarında Yıllık Ücretli İzinlerle İlgili Üzerinde Durulan Konular

Dava Nedeni	Toplam
Yıllık Ücretli İzin Kullanımı ve Yıllık İzin Ücreti Ödemesinin İspatı	%38,54
Yıllık İzin Ücretinin Hesaplanması	%22,72
Yıllık İzin Ücretinin Faizi ve İşe İade Davası ile İlişkisi	%11,16
İş Sözleşmesi ile İlişkisi	%10,55
Diğer Çalışma Türleri ile İlişkisi	%5,48
İşyeri Devri ile İlişkisi	%4,46
Sonuca Varılamayan Davalar	%3,45

Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı	%1,83
Yıllık Ücretli İzin Süresinden Sayılamayacak Süreler	%1,62
Yıllık Ücretli İznin Bölünemezliği	%0,20
Toplam	%100,00

Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararlarının, %38,54'ünde yıllık ücretli izin kullanımı ve yıllık izin ücreti ödemesinin ispatı konusuna yer verilirken, %22,72'sinde yıllık izin ücretinin hesaplanması üzerinde durulmuştur. Yargıtay kararlarının %11,16'sında yıllık izin ücretinin faizi ve işe iade davası ile ilişkili olduğu tespit edilirken, %10,55'inin iş sözleşmesi ile ilişkisi açısından ele alındığı görülmektedir. Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararlarının %5,48'inin diğer çalışma türleri ile ilişkili olduğu, %4,46'sının ise işyeri devri ile ilgili olduğu görülmektedir. Söz konusu Yargıtay kararlarının %1,83'ünün yıllık izin ücreti alacağının zamanaşımı ile ilgili olduğu saptanırken, %1,62'sinin yıllık izin süresinden sayılamayacak süreler ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, %0,20 gibi bir oranı temsil eden çok az bir sayıdaki kararın ise yıllık ücretli iznin bölünemezliği ilkesi ile ilişkili olduğu görülmüştür. Tablo 3'te ayrıca bu 9 başlığa ek olarak sonuca varılamayan dava oranının da (%3,45) belirtilmesi uygun bulunmuştur.

Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararlarında yıllık ücretli izinlerle ilgili üzerinde durulan konular, aşağıdaki kısımda ayrıntılarıyla ele alınmıştır.

3.4.1. Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının Yıllık Ücretli İzin Kullanımı ve Yıllık İzin Ücreti Ödemesi İspatında Başvurulan Kaynaklar Açısından İncelenmesi

Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararlarından 190'nının iş sözleşmesi devam ederken yıllık ücretli izin kullanımı ile iş sözleşmesi sona erdiğinde de hak kazanılan ancak kullanılmayan yıllık izin ücretinin ödendiğinin ispatı ile ilgili olduğu saptanmıştır. Bu kararların 15'i işçi lehine, 113'ü işveren lehine alınmıştır.

Yıllık ücretli izin kaydının tutulması işveren yükümlülüklerinden biri olup, 4857 Sayılı İş Kanununda işverenin izin kayıt belgesi tutma zorunluğundan bahsedilirken (İş Kanunu Md.56), Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği izin kaydının şekil itibarıyla nasıl tutulması gerektiğini ve Yıllık Ücretli İzin Kayıt Belgesi'nin içeriğinin nasıl olması gerektiğini açıkça belirtmiştir (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Md.20). Kanunun 56. Maddesinde “İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.” (İş Kanunu Md.56/5) hükmü ile yıllık ücretli izinlerin izin kayıt belgesi ile tutulmasını zorunlu hale getirmiştir.

Yıllık iznin kullanımı ile ilgili verilen kararlarda Yargıtay, “Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belgeyle kanıtlamalıdır”²⁰⁸ diyerek yıllık ücretli izin kullanımının ve buna bağlı olarak iş sözleşmesi sona ererken ödenen yıllık izin ücretinin ödendiğinin ispat yükünün işverende olduğunun altını çizmiştir.

Araştırma kapsamında yıllık ücretli izin kullanımı ve yıllık izin ücreti ödemesi ispatı ile ilgili Yargıtay’ın vermiş olduğu kararlar incelendiğinde; 62 kararda yıllık izin ücretinin ödendiği veya işçinin yıllık ücretli izin hakkını tamamen kullandığının ispat edilemediği saptanmıştır. Bu kararlardan 8’i, uzun çalışma süresi boyunca hiç izin kullanmamanın hayatın olağan akışına aykırı olacağı gerekçe gösterilerek Yargıtay tarafından bozulmuştur.

Yargıtay’ın yıllık ücretli iznin kullanımının ispatı ile ilgili işçi ve işveren lehine vermiş olduğu diğer kararlar ve ispat şekilleri Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4: Yıllık Ücretli İzin Kullanımının/Yıllık İzin Ücreti Ödemesi Yapıldığının İspat Şekilleri

İspat Şekli	işçi lehine karar alınmış	işveren lehine karar alınmış	Toplam
Banka Hesapları		10 (%7,81)	10 (%7,81)

²⁰⁸ Yarg. 22. HD., 10.09.2013, E. 2012/26658, K.2013/18451.

Bordro		9 (%7,03)	9 (%7,03)
İşyeri Giriş-Çıkış Kayıtları	1 (%0,78)		1 (%0,78)
İbraname	8 (%6,25)	21 (%16,41)	29 (%22,66)
Kurumiçi Yazışmalar		1 (%0,78)	1 (%0,78)
Pasaport Kayıtları		1 (%0,78)	1 (%0,78)
SGK Primleri	1 (%0,78)		1 (%0,78)
Yalan Beyanda Bulunma	2 (%1,56)		2 (%1,56)
Yemin Yoluyla İspat		5 (%3,91)	5 (%3,91)
Yıllık İzin Defteri	1 (%0,78)	61 (%47,66)	62 (%48,44)
Yıllık İzin Harçlığı	1 (%0,78)		1 (%0,78)
Yıllık İzin Talep Formu	1 (%0,78)	5 (%3,91)	6 (%4,69)
Toplam	15 (%11,72)	113 (%88,28)	128 (%100,00)

Araştırma kapsamında incelenen kararlarda, yıllık izin defterinin %48,44 oranıyla en çok kullanılan ispat şekli olduğu tespit edilmiştir. Diğer ispat şekillerinin ise ibraname (%22,66), banka hesapları (%7,81), bordro (%7,03), yıllık izin talep formları (%4,69), yemin yoluyla ispat (%3,91), yalan beyanda bulunma (%1,56), pasaport kayıtları (%0,78), SGK Primleri(%0,78), yıllık izin harçlığı (%0,78), kurumiçi yazışmalar (%0,78) ve işyeri giriş-çıkış kayıtları (%0,78) olarak sıralandığı dikkat çekmektedir.

Araştırma kapsamında incelenen kararlardan, yıllık izin defterinin işçi tarafından imzalı olması gerektiği sonucu çıkarılsa da yıllık izin defterinin tutulmasında sorumluluk sahibi olan işçilerin yıllık izin defterini kendileri için işlemenin insiyatifini elinde bulundurduklarından, yıllık izin defterine işlenmeyen izinlerinin de bulunabileceği kararını vermiştir. Yıllık ücretli izin defterinden, işveren kadar o işyerinde çalışan üst düzey yöneticiler gibi İK müdürlerinin ve genel müdürlerin de sorumluluğunda olduğunu Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında belirtmiştir.²⁰⁹ İlgili davada yönetici olarak çalışan işçinin, “yıllık ücretli izin alacağı talebinde bulunmuş olmasının, ücretli izin defteri tutulması kendi elinde bulunan genel müdür İK müdürü gibi üst düzey yöneticilerin izinlerinin defterde gösterilmediği için, yıllık ücretli izin parasına hak kazanamayacağı yerleşik Yargıtay uygulaması olduğundan ve davacının personel müdürü olarak görev yaptığı da dikkate alındığında, yıllık ücretli izin alacağı talep hakkı bulunmadığı anlaşılmıştır.”²¹⁰ Yıllık izin defterinin imzasız olmasının yıllık ücretli izin kullanılmadığı anlamına gelmediği kararına varılmıştır.

Araştırma kapsamına alınan Yargıtay’ın vermiş olduğu bir kararda, Yıllık izin alacak isteğinin tespitinde yalnız ücretli izin defteri ile yetinilmemesi gerektiği vurgulanmaktadır.²¹¹ Dosya içerisinde, davacının izin dilekçeleri ve işverenin olurlarının da delil olarak kullanılabileceği belirtilmiştir. Bu belgelerin ücret bordroları ile birlikte değerlendirilerek ve işveren kayıtlarına değer verilerek sonuca gidilmesi²¹² gerektiği ifade edilmiştir. Bununla birlikte yemin delilinin de yıllık iznin ispatında kullanılabileceği Yargıtay tarafından verilen kararlar arasındadır.²¹³ Araştırma kapsamında incelenen kararlardan 1’inde herhangi bir izin kaydının olmaması durumunda, işçinin çalıştığı kurumun iç yazışmalarına bakarak da bir karara vardığı tespit edilmiştir. İşçinin yıllık ücretli izin kullanımının, işe gelmediği günlerin, personel devamsızlık kontrol sistemi denilen ve günlük giriş-çıkış bilgilerinin alındığı bir sisteme bakılarak ispat edilmesini güvenilir bulunmazken²¹⁴, 1 karar işçi lehine alınarak, giriş-çıkış kayıtları ile işçi yıllık izin ücreti alacağının ispatında kullanılmıştır.

²⁰⁹ Yarg. 9. HD., 21.06.2010, E. 2008/27000, K.2010/19572.

²¹⁰ Yarg. 9. HD., 21.06.2010, E. 2008/27000, K.2010/19572.

²¹¹ Yarg. 9. HD., 19.01.2006, E. 2005/4755, K.2006/680.

²¹² Yarg. 9. HD., 19.01.2006, E. 2005/4755, K.2006/680.

²¹³ Yarg. 9. HD., 14.12.2010, E. 2010/33078, K.2010/37756.

²¹⁴ Yarg. 7. HD., 08.09.2014, E. 2014/8102, K.2014/16395.

Araştırma kapsamında, yıllık izin ücretinin ödendiği veya işçinin yıllık ücretli izin hakkını tamamen kullandığının ispat edilememesi ile ilgili kararlardan 8'inin uzun süre yıllık ücretli izin kullanmamanın hayatın olağan akışına uygun olmadığı gerekçesiyle Yargıtay tarafından bozulduğu tespit edilmiştir. İncelenen kararlardan birinde, işçinin 24 yılı aşkın tüm çalışma süresi boyunca yıllık izin hakkını kullanmadığı kabul edilerek, hesaplanan yıllık ücreti alacağının işverenden alınarak işçiye ödenmesine karar verilmiş, Yargıtay ise bu denli uzun çalışma süresi boyunca, yıllık izinlerin kullandırılmamış olması iddiası hayatın olağan akışına uygun olmaması nedeniyle Mahkeme kararını bozmuştur.²¹⁵

3.4.2. Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının Yıllık İzin Ücretinin Hesaplanması Açısından İncelenmesi

Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararları incelendiğinde, yıllık izin ücretinin hesaplanması ile ilgili 112 karar olduğu saptanmıştır. Söz konusu kararlar ele alındığında, yıllık izin ücretinin hesaplanması ile ilgili başlıca iki hata üzerinde durulduğu görülmektedir. Bu hatalardan ilki, yıllık ücretli izin süresinin yanlış hesaplanması nedeniyle yıllık izin ücretinin eksik hesaplanması; diğeri ise yıllık izin ücreti hesabında kullanılan yöntemin yanlış seçilmesinden kaynaklı yıllık izin ücreti alacağının yanlış hesaplanması olarak karşımıza çıkmaktadır. Yıllık izin ücretinin hesaplanmasıyla ilgili olan 112 karardan 94'ünde yıllık izin süresinin ve buna bağlı olarak da yıllık izin ücretinin yanlış hesaplanmadığı tespit edilmiştir. Geri kalan 18 kararda ise yıllık izin ücreti hesabında kullanılan hesaplama yönteminin yanlış seçilmesinden kaynaklı yanlış hesaplandığı tespit edilmiştir.

Yıllık ücretli izin süresinin yanlış hesaplanması ile ilgili 94 kararın 3 başlık altında incelenebileceği ifade edilebilir. Bu başlıklar;

1. Yıllık izin süresinin/ücretinin işveren tarafından yanlış hesaplanması
2. Yıllık izin süresinin/ücretinin bilirkişi tarafından yanlış hesaplanması/yanlış yazılması
3. Yıllık izin süresinin hesaplanmasında yanlış mevzuatın seçilmesi olarak sıralanmaktadır.

²¹⁵ Yarg. 9. HD., 22.02.2008, E. 2007/9926, K.2008/1778.

Yıllık ücretli izin süresinin işveren tarafından yanlış hesaplanması sonucu ile 36 karar, bilirkişi tarafından yanlış hesaplanması veya yanlış yazılması ile ilgili 38 karar, yanlış mevzuatın seçilmesi nedeniyle yıllık izin süresinin yanlış hesaplanması ile ilgili 20 karar bulunmaktadır.

İşçinin yıllık ücretli izin süresi, işyerindeki hizmet süresi ve yaşı dikkate alınarak İş Kanunu'nun 53. maddesinde düzenlenmiştir.

Bu maddeye göre işçilere verilecek yıllık ücretli izin süreleri;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,
- b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
- c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz (İş Kanunu Md.53).

Yıllık ücretli izin sürelerinin bu sürelerle sınırlı kalamayacağı, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilmesi hükmüne yine İş Kanunu madde 53'te yer verilmiştir. Yargıtay'ın görüşü de bu doğrultuda olup, "yıllık izin süresi saptanırken, her yıllık izine hak kazandığı yıl için o yıl yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesi hükmü uygulanmalıdır."²¹⁶

Yıllık izin sürelerinin nasıl hesaplanacağı ile ilgili İş Kanunu'nda açık bir hüküm bulunmasına rağmen yıllık izin süresinin işveren tarafından eksik hesaplandığı ve buna bağlı olarak da iş sözleşmesinin sona ermesiyle yıllık izin ücretinin eksik ödendiği 36 karar tespit edilmekle birlikte, bilirkişi tarafından yanlış hesap edilen ve bu nedenle Yargıtay'ın bozduğu 38 karar tespit edilmiştir.

Yıllık ücretli izin süresinin hesabında, işçinin çalıştığı yıllar boyunca tabii olduğu mevzuata göre yıllık izin süresinin ve buna bağlı olarak da yıllık izin ücretinin yanlış hesaplandığı tespit edilmiştir. Her ne kadar araştırma 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde ele alınsa da, 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu esnada yıllık ücretli izne hak kazanan ve 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte yıllık ücretli izin hakkının kapsamı genişletilen işçinin yıllık ücretli izin süresi her iki kanunun da yürürlükte olduğu sürelerle göre tespit edilerek

²¹⁶ Yarg. 9. HD., 17.04.2008, E. 2007/17061, K.2008/9008.

hesaplanması gerekir. Aynı şekilde işçinin sendika üyesi olmasıyla birlikte toplu iş sözleşmesine tabii olduğu tarihin öncesi ve sonrasındaki izin süresi bakımından da izin süresi ve buna bağlı olarak da yıllık izin ücretinin yanlış hesaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda araştırma kapsamında ele alınan kararlarından 20'sinde işçinin tabii olduğu mevzuat veya işyeri uygulaması nedeniyle yıllık izin süresinin ve yıllık izin ücretinin yanlış hesaplandığı tespit edilmiştir. Yargıtay konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararında, işçinin 10.6.1998-9.2.2006 tarihleri arasında çalışmış olduğunu, hizmet süresi 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunları kapsamına girdiğini, yıllık izin süresinin her bir yasa dönemi için ilgili yasa hükümlerine göre hesaplanması gerektiğini belirtmiştir. Buna göre ilk beş yıla ait izin süresi 1475 sayılı İş Kanunu; sonraki iki yıla ait izin süresi de 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre hesaplanmalıdır²¹⁷ demiştir. Yargıtay bir kararında ise işyeri uygulamalarının yıllık ücretli izin sürelerinin işçinin lehine olacak şekilde belirlenmesi durumunda bu sürelerin geçerli olduğu dolaylı olarak belirtilmiştir. Bu karara göre, bir işyerinde yönetici kadrosunda çalışanların üç hafta yıllık izin kullandıkları, bunun işyeri uygulaması olduğu kabul edilerek²¹⁸, verilen kararın işyeri uygulaması olarak alınabileceğini belirtmiştir.

Yıllık izin ücreti hesabında önce izin ücretinin günlük tutarı bulunur, daha sonra bu günlük tutar ile işçiye verilecek izin süreleri çarpılır.²¹⁹ Günlük ücretin hesabında işçinin çalıştığı ücret sistemi dikkate alınmaktadır. Çıplak ücret; işçinin emeğinin, işinin veya çalışmasının karşılığı olan temel ücreti kapsamaktadır.²²⁰ Temel ücret, çoğunlukla belirli bir dönem boyunca garanti edilen, işçinin sahip olduğu bilgi ve becerinin yanısıra işin değerine veya piyasadaki benzer işlerin düzeyine göre belirlenmiş kök ücreti ifade etmektedir.²²¹ Araştırma kapsamında incelenen kararlarının 7'sinde hesaplama sisteminin yanlış seçilmesinden kaynaklı olarak günlük çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanması yerine yanlış hesaplama yapıldığı Yargıtay tarafından belirtilmiştir.

Kanunda işçiye ödenecek olan ücretin çıplak ücret olacağının belirtilmesiyle birlikte, işçi ve işverenin önceden anlaşması durumunda toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde, izin ücretinin giydirilmiş ücret üzerinden ödenmesinde herhangi bir sorun bulunmamaktadır.

²¹⁷ Yarg. 9. HD., 01.05.2008, E. 2007/1915, K.2008/10931.

²¹⁸ Yarg. 22. HD., 21.01.2015, E. 2013/27398, K.2015/644.

²¹⁹ Özen, **YÜİH**, s.72.

²²⁰ Acar, **a.g.e.**, s.141; Ataay, Acar, **a.g.e.**, s.353.

²²¹ Acar, **a.g.e.**, s.141; Ataay, Acar, **a.g.e.**, s.350.

Yıllık ücretli izinle ilgili maddelerin sözleşme veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine olacak şekilde yapılandırılması, kanunun yıllık izin ücretine ilişkin maddelerinin mutlak emredici olmadığını göstermektedir.²²² Bu şekilde kararlaştırılıp ödenen ücret “Geniş Ücret” niteliği taşımaktadır.²²³ Geniş ücret, diğer ücret bileşenleri olan performans ücreti, ek yardımlar ve sosyal yardımlar gibi ücret kalemlerinin çıplak ücrete eklenmesi ile bulunur. Araştırma kapsamında incelenen kararlardan 3’ünde yıllık izin ücretinin işçinin tabii olduğu mevzuat nedeniyle geniş anlamda ücret şeklinde hesaplanması gerekirken, yanlış hesaplandığı Yargıtay tarafından tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında incelenen kararlardan 3’ünde, yıllık izin ücretinin net miktarının hesaplanmasında gelir vergisi ve damga vergisi yanında sigorta priminin ve işsizlik priminin de düşülmesi gerektiğinin düşünülmemesini hatalı bulan Yargıtay, Mahkeme tarafından verilen bu kararları bozmuştur. İş Kanunu’nun 59. maddesinde, kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretin işçinin kendisine veya hak sahiplerine son ücret üzerinden hesaplanarak ödenmesi gerektiği belirtilmekle birlikte, araştırma kapsamında incelenen kararlardan 5’inde yıllık izin ücreti ödemesinin son aldığı ücrete göre yapılmadığı gerekçesiyle Yargıtay tarafından bozulduğu tespit edilmiştir.

3.4.3. Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının İşe İade Davası ve İzin Ücretinin Faizi Açısından İncelenmesi

Araştırma kapsamında incelenen Yargıtay kararlarından 55’inin işe iade davası ve yıllık izin ücretinin faizi ile ilgili olduğu tespit edilmiştir.

İş sözleşmesinin her ne sebeple sona ererse ersin yıllık izin alacağının sözleşmenin fesih tarihinden itibaren alacağı dönüşmüş olmasından dolayı, yıllık izne hakediş tarihinden itibaren faiz uygulanması doğru olmamakla birlikte, işveren daha önce temerrüde düşürülmemiş ise dava tarihine göre faiz yürütülmelidir. İşçinin ihtarname yoluyla yıllık izin ücreti alacağını talep etmesi durumunda, yıllık izin ücreti ödemesinin sözleşmenin devam ediyor olmasından dolayı istenememesi nedeniyle, temerrüdün gerçekleşmeyeceği belirtilebilir. Böyle bir durumda daha sonra açılacak olan dava tarihinden itibaren faiz

²²² Tuncal Ulusoy, **a.g.e.**, s.128.

²²³ Tuncal Ulusoy, **a.g.e.**, s.128.

uygulanması gerekirken, ihtarname tarihinden itibaren faiz uygulanmasının hatalı olacağı ifade edilmelidir.²²⁴

Araştırma kapsamında incelenen kararların 28'inin yıllık izin ücreti ödemesinin faiziyle birlikte ödenmesi gerektiği, hesaplanacak olan faizin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca uygulanan en yüksek faiz değil, yasal faiz olması gerektiği bildirilmiştir.

Araştırma kapsamında incelenen kararlardan 23'ünün, işe iade davası sonucu işe başlatılmaması ve buna bağlı olarak da yıllık izin ücretinin faiziyle işçiye ödenmesi ile ilgilidir. İşe iade davası açan işçinin iş sözleşmesinin feshi itibariyle çalıştırılmadığı sürenin hesabında en çok dört ayla sınırlı tutulması nedeniyle, işe başlatılan tarihe kadarki tüm sürenin bekleme süresinden sayılması kabul edilmemektedir. Bu nedenle işe iade davalarında işe iade kararının kesinleşmesine kadar gecek olan sürenin en çok dört aya kadarki sürenin hizmet süresine eklenerek yıllık ücretli izin hakkı bakımından çalışılmış gibi değerlendirileceği kabul edilmiştir. İşe iade davasını kazanan işçinin işe başlatılmaması durumunda, İşe başlatmama tazminatı yönünden faizden bahsedebilmek için işverenin öncelikle temerrüde düşüşölmesi gerekir. İşverenin dava tarihinden önce temerrüde düşürölmemiş olması halinde dava ve varsa ıslah tarihlerinden itibaren faize hükmedilir. İşçinin işe iade kararı verilmesine rağmen işe başlatılmaması nedeniyle ödenen işe başlatmama tazminatı için işverenin ayrıca temerrüde düşürölmiş olması gerekmez. Böyle olan durumlarda işçinin işe başlatılmadığı tarih itibariyle faiz hakkı doğmaktadır. İşe iade ile birlikte işçi boşta geçirdiği sürelerine ait ücretini talep etmiş ise, başvuru ile birlikte işveren de temerrüde düşürölmiş sayılmalıdır. Böylece bahsi geçen işçilik alacaklarının başvuru tarihinden itibaren faiz hakkı doğmakla birlikte, boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların açıkça talep edilmemiş olması halinde ise, dava ve varsa ıslah tarihlerinden itibaren faiz yürütölmelidir. İşe iade davası ile tespit edilen en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de 4857 sayılı Kanunu'nun 34. maddesinde sözü edilen özel faiz

²²⁴ Günay, **Faiz**, s.8.

türü uygulanmalıdır. Ancak işe başlatmama tazminatı niteliği itibarıyla tazminat olduğundan uygulanması gereken faiz, yasal faizdir.²²⁵

3.4.4. Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının İş Sözleşmesi İle İlişkisi Açısından İncelenmesi

Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararları incelendiğinde, iş sözleşmesi ile ilişkisi açısından 52 karar olduğu saptanmıştır. Söz konusu kararların, yıllık ücretli izin ile ilişkisi açısından temel olarak üç başlık altında değerlendirilmesi uygun görülmüştür. Bu üç başlık, işçinin çalışma esnasında yıllık izin ücreti talebi, iş sözleşmesi sona erdiğinde yıllık izin ücreti ve aralıklarla çalışma durumunda yıllık izin ücreti olarak ifade edilebilir.

İlk olarak; işçinin çalışma esnasında yıllık izin ücreti talebi ele alınmıştır. Yapılan inceleme sonucunda bu konuyla ilgili 9 karar olduğu tespit edilmiştir. Asıl amacı işçinin bedenen ve psikolojik olarak dinlenmesini sağlamak olan yıllık ücretli izin, İş Kanunu madde 57’de “işveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.” (İş Kanunu Md.57) hükmü ile yıllık ücretli izin esnasında asıl amaca ulaşılmasını sağlamaktadır. İş Kanunu madde 57’ye ek olarak Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği madde 21/2’de “İşveren veya işveren vekili, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye izin dönemine ilişkin ücreti ile ödenmesi bu döneme rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki haklarını izine başlamadan önce peşin olarak vermek veya avans olarak ödemek zorundadır.” (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Md.21/2) denmektedir. Araştırma kapsamına alınan kararların hiçbirinde yıllık izin ücreti, işçinin ücretinin izne ayrılmadan önce peşin veya avans olarak verildiği ile ilgili herhangi bilgiye rastlanmamakla birlikte, işçinin çalışmadığı bu dönem için hak ettiği ücretini peşin veya avans olarak alamadığı ile ilgili herhangi bir bilgi de bulunmamaktadır. Bu nedenle uygulamada yıllık ücretli izin esnasında işçinin çalışmadığı döneme ait ücretini peşin veya avans olarak değil, normal ödeme zamanında aldığı anlaşılmaktadır.

²²⁵ Yarg. 9. HD., 10.04.2012, E. 2012/10242, K.2012/12156.

Çalışma esnasında işçi kullanmadığı yıllık izin hakkının ücretini isteyemeyeceği gibi, işveren de aynı şekilde işçinin yıllık ücretli izin hakkını para karşılığında satın alamaz. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 56/1 maddesine göre hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin alacağına ilişkin ücreti hizmet sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından feshedilmesi halinde ödeneceği (İş Kanunu Md.56/1) belirtilmiştir. Yıllık izin hakkı, temelini Anayasadan alan bir dinlenme hakkı olduğu için, iş ilişkisi devam ederken ücrete dönüşmez ve işçi dinlenme hakkından vazgeçemez. İş ilişkisi devam ederken işçinin kullanmadığı yıllık izinlerine ait izin ücretini talep edemeyeceğinden dolayı, Yargıtay kararlarında da çalışma esnasında yıllık izin ücreti talebinde bulunulamayacağı sonucuna varılmıştır.

İkinci olarak; iş sözleşmesinin sona erdiğinde yıllık ücretli izin ücreti ele alınmıştır. Yapılan inceleme sonucunda, bu konuyla ilgili 33 karar olduğu saptanmıştır. İş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte işçinin hak edip de kullanmadığı yıllık izinleri, yıllık izin ücreti alacağına dönüşmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinde, “İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödenir” (İş Kanunu Md.59) şeklinde hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Sözleşmenin feshi sebebi ile yıllık izin ücreti ödemesi arasında herhangi bir ilişki olmaması ile birlikte, sözleşmenin feshi ile yıllık izin ücretinin hesabı ve izin ücreti ödemesi arasında ilişki bulunmaktadır. Bu nedenle araştırma kapsamında incelenen Yargıtay kararlarında sözleşmenin feshi ile ücret alacağına dönüşen yıllık izin ücretinin hiç ödenmemiş olması veya ücret hesaplamasının yanlış yapılması nedeniyle eksik ödenmesi olmak üzere iki açıdan incelendiği görülmektedir.

İş Kanunu madde 59'da iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretin ödenmesi gerektiği hüküm altına alınmış olmakla birlikte, araştırma kapsamında incelenen kararlardan 33'ünde iş sözleşmesinin sona ermesine rağmen işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretinin işçiye veya hak sahiplerine hiçbir şekilde ödenmediği tespit edilmiş olup, Yargıtay bu kararlarda işçinin yıllık izin ücretine hak kazandığını belirterek izin ücretinin ödenmesi gerektiğini bildirmiştir. Söz konusu kararlarda, iş sözleşmesinin feshi esnasında yıllık izin ücretinin hiç ödenmemesi veya hangi tarafın kusuru nedeniyle eksik ödendiği sonucu birlikte ele alınmaktadır. Bu nedenle kararların, yanlış hesaplama yoluyla mı yoksa

yıllık izin ücretinin hiç ödenmemiş olduğu gerekçesiyle mi verildiğinin ayrımını yapmak mümkün değildir.

Son olarak; işçinin aralıklarla çalışması durumunda yıllık izin ücreti ele alınmıştır. Araştırma kapsamında incelenen Yargıtay kararlarından 10'unun işçinin aralıklarla çalışması nedeniyle yıllık ücretli izin süresinin hesabı ve buna bağlı olarak da iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte hak ettiği yıllık izin ücretinin hesabı ile ilgili olduğu tespit edilmiştir. Bu kararlardan 6'sının iş sözleşmesi emeklilik, evlilik vb. gibi nedenlerle sona ermesine rağmen çalışmaya devam etmesi nedeniyle yıllık izin ücreti ödenmemesini hatalı bulan Yargıtay, sözleşmenin bu nedenlerle feshedilmesi ile yıllık izin ücreti ödemesinin yapılması gerektiğini bildirmiştir. Aralıklarla çalışma kapsamında incelenen Yargıtay kararlarının 4'ünün ise hizmet süresinin tespiti ile ilgili olduğu görülmektedir. Yargıtay bu bağlamda vermiş olduğu bir kararında işçinin aralıklı olarak çalıştığı, hizmet süresinin fiilen çalıştığı günlere göre hesap edilmesi gerektiği ve bu durumda izin alacağının fiilen çalışma süresine göre hesap edilmesi gerektiğini belirtmiştir.

3.4.5. Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının Diğer Çalışma Türlerinde Yıllık Ücretli İzinler Hususu Açısından İncelenmesi

Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararları incelendiğinde, diğer çalışma türlerinde yıllık ücretli izinler hususunu ele alan 27 karar olduğu saptanmıştır. Buna göre araştırmanın kapsamına “diğer çalışma türleri” olarak adlandırılan ancak yapılan iş gereği İş Kanunu'na tabi olması gerektiği kararı verilen davalar da alınmıştır. Söz konusu çalışma türleri mevsimlik, kısmi süreli çalışma ve kampanya işleri olmak üzere 3 şekilde incelenmiştir.

Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararlarından 23'ünün mevsimlik iş gibi görünmekle birlikte 15'inin yapılan işin niteliği açısından mevsimlik iş kapsamına girmediği; 6'sının daha önce aynı işyerinde belirli bir tarihe kadar mevsimlik işçi olarak çalıştığı, belirli bir tarihten sonra tam süreli işçi olup yıllık ücretli izin hakkı elde ettiği, geri kalan 2 kararın ise iş sözleşmesi nedeniyle yıllık ücretli izin alacağı hakkına sahip olduğu tespit edilmiş olup, bu kararlarda Yargıtay, işçinin yıllık ücretli izin hakkına ve böylelikle de yıllık izin ücretli alacağına hak kazandığını belirtmiştir.

İş Kanunu'nun 53/3. maddesi “Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.” (İş Kanunu Md.53/3) demektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda, mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin kullanma ve buna dayanarak yıllık ücretli izin ücreti talebinde bulunamayacakları hüküm altına alınmış olmakla birlikte, mevsim veya kampanya işlerinin yapıldığı işyerinde nitelik bakımından sürekli işlerde çalışan işçiler yıllık ücretli izin hakkından faydalanmaktadırlar. Araştırma kapsamında incelenen 15 karar işin niteliği açısından mevsimlik iş kapsamına girmemektedir.

İşçinin işyerinde belirli bir tarihe kadar mevsimlik işçi olarak çalıştığı, belirli bir tarihten sonra tam süreli işçi olup yıllık ücretli izin hakkı elde etmesi ile ilgili 6 kararda işçinin bir yıl içindeki fiili çalışma sürelerini toplamı dikkate alınmaktadır. Mevsim veya kampanya işlerinde çalıştırılan işçi, sürekli işe geçirilir veya sürekli işte çalışan bir işçi mevsim veya kampanya işine geçirilirse, bu işçinin mevsim veya kampanya işinde çalıştığı süreler dikkate alınarak yıllık ücretli izin hesabı yapılmalıdır.²²⁶ Bu durumda yıllık ücretli izin süresinin hesabı, daimi kadroya geçtiği tarih esas alınarak yapılır. Yargıtay, bu doğrultuda mevsimlik işçi olarak çalışılan dönemde, işçinin 11 ayın üzerinde çalıştığı yıllara ilişkin yıllık izin ücretini isteme hakkı olduğu kararına varmıştır. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda “işçinin çalışmasının 11 ayın üzerine çıktığı 1999 yılı ve sonrası için işyerinde fiilen çalışılan sürelerle göre hesaplanacak olan izin ücretinin kabulüne karar verilmeli, daha önceki çalışmalar (11 ayı geçen yıllar hariç) mevsimlik iş statüsünde geçmiş olmakla isteğin reddine dair hüküm kurulmalıdır²²⁷ belirtmiştir. Yargıtay'ın başka bir kararında ise “bir işyerinde mevsimlik olarak çalıştırılan işçi, mevsim bitiminde, mevsimlik iş dışında askı süresi içinde işverenin diğer işyerlerinde çalıştırılıyorsa, devamlı bir çalışma olgusu söz konusu olduğundan, bu durumda işçinin yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlandırılması gerektiği”²²⁸ belirtilmektedir. Aynı işverene ait yazlık ve kışlık tesislerde, sezonluk işlerde fakat tam yıl çalışan işçiler de, 4857 sayılı Kanunu'nun 53/3 maddesi ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 12. maddesi uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanacaklardır.”²²⁹ diyerek

²²⁶ Kılıç, a.g.e., s. 182.

²²⁷ Yarg. 7. HD., 19.10.2015, E. 2015/30806, K.2015/19550.

²²⁸ Yarg. 9. HD., 24.02.2015, E. 2013/12664, K.2015/7882.

²²⁹ Yarg. 22. HD., 05.03.2013, E. 2012/14998, K.2013/4380.

sürekli bir iş ilişkisi olması durumunda yıllık ücretli izin hakkının olması gerektiğinden bahsetmiştir.

Araştırma kapsamında yıllık ücretli izinlerin diğer çalışma türü olan mevsimlik iş ile ilişkisi bakımından incelendiğinde 2 kararda toplu iş sözleşmesi nedeniyle işçinin yıllık ücretli izin hakkına hak kazanacağı belirtilmiştir. Kullanırılması bakımından mutlak emredici bir hüküm olan yıllık ücretli izin hakkı,²³⁰ düzenlenmesi bakımından nispeten emredici hükme sahiptir. Bu sebeptendir ki mevsimlik işlerde çalışan işçilerin yıllık izne hak kazanabileceği toplu iş sözleşmesiyle, iş sözleşmesiyle veya işyeri uygulaması ile kararlaştırılabilir. Yargıtay'ın vermiş olduğu bu kararda, Sendika ile işveren arasından imzalanan bir toplu iş sözleşmesinde mevsimlik işçilerin izin süreleri düzenlenmiş ve bir takvim yılı içinde en az 180 gün çalışan mevsimlik işçiye 12 gün izin verileceği, fiilen beş yıl ve daha fazla çalışan mevsimlik işçiye 18 gün izin verileceği hüküm altına alınmış olmakla birlikte, işçinin toplam çalışma süresinin 180'e bölünerek hesaplanmasını, bununla birlikte mevsimlik işçilere beş yıla kadar hizmet için her 180 günde 12 gün dolayısıyla yılda iki 180 gün bulunduğundan bahisle 24 gün izin verilmesi²³¹ gerektiğine dair bilirkişi raporunu hatalı bularak Mahkeme kararını bozmuştur.

Yıllık ücretli izinlerle ilgili araştırma kapsamında incelenen 3 karar, kısmi süreli çalışma olup olmaması açısından incelenmiştir. Kısmi süreli çalışmalar, çalışma süresinin işyerinde uygulanmakta olan normal çalışma süresinin altında kararlaştırıldığı, tarafların kesin bir şekilde çalışma süresinin miktarını ve konumunu önceden belirlediği bir çalışma türüdür.²³² İşveren, işçinin çalışma süresini emsal işçinin çalışma süresinin daha altında belirlemektedir. Ayrıca işveren, işçinin iş görme borcunu yerine getireceği zamanı da belirlemektedir. Belirlenen çalışma süresi haftalık ya da aylık belirlenen normal çalışma süresinden daha azdır. Yargıtay konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararında, “işçinin kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında şirkette çalışan ambar işçisi olarak çalıştığını, davacının iş sözleşmesi ile çağrı üzerine çalışma niteliğine haiz olduğunu, iş olduğunda işçinin işe çağrıldığı, yapılan işin yılın her mevsiminde olduğu, sigorta kayıtlarında her ay aralıklı da olsa bildirimler yapıldığı, bilirkişinin de bu tespitten yola çıkarak kısmi süreli çalışmadan söz

²³⁰ Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.1147; Bodur, **a.g.e.**, s.135.

²³¹ Yarg. 9. HD., 15.02.2007, E. 2006/19007, K.2007/4037

²³² Akan, **a.g.e.**, s.46.

ettiği anlaşılmaktadır. İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanmaması için mevsimlik bir çalışma olması gerekir. Oysa çalışmanın mevsimlik olmadığı, aralıklı kısmi süreli bir çalışma olduğu anlaşılmaktadır.” diyerek işçinin aralıklı çalışmada yıllık ücretli izne hak kazanacağı kabul edilmiştir.²³³

Araştırma kapsamında incelenen kararlardan 1’i kampaya iş olup olmaması açısından incelenmiştir. Bu karar, işin kampanya iş olmaması nedeniyle işçi lehine karar alınmış olup, yıllık izin ücreti alacağının ödenmesi gerektiği Yargıtay tarafından belirtilmiştir. İncelenen kararda, işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesinin "Kampanya Dinlenme Tatili" başlıklı 31.maddesi "Kampanya sonunda kampanyada fiilen çalışmış olup da, kampanyayı müteakip çalışmaya devam edecek tüm personele kampanya ayı için 1 işgünü ücretli tatil verileceği kararlaştırılmış olup, işçinin kampanya dönemlerinde çalıştığı, kampanya tatil ücretine hak kazandığı anlaşılmaktadır.

3.4.6. Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının İşyeri Devri İle İlişkisi Açısından İncelenmesi

Araştırma kapsamında incelenen kararların 17’sinin işyeri devri ile ilgili olduğu tespit edilmiş olup 5’inin işyeri devri ile ilişkilendirilmesine rağmen işyeri devri ile ilişkili olmayıp, asıl işveren-altişveren ilişkisi kapsamında incelenmiştir.

Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararlarının İşyeri Devri ile ilişkisi dört başlık altında toplandığı tespit edilmiştir.

1. İşyeri devri ile birlikte sözleşmenin devri
2. İşyeri devrinden önce sözleşmenin feshi
3. İşyeri devri ile yeni işverenenin sorumlu olması
4. İşyeri devri ile devreden işverenin iki yıl boyunca sorumlu olması

İş Kanunu’nun 6. maddesinde “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya işyerinin bir

²³³ Yarg. 9. HD., 24.02.2015, E. 2013/12664, K.2015/7882.

bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçer. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludur. Ancak bu yükümlülüklerde devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.” (İş Kanunu Md.6) hükmü ile devir tarihi itibarıyla işçinin bütün hak ve borçlarından devralan yeni işveren sorumlu tutulmaktadır. İşyerinin devredilmesiyle birlikte ücret ve diğer borçlardan sorumlu olan işveren de değişerek, işçinin mevcut iş sözleşmesi, sözleşme başlangıç tarihi esas alınarak yeni işverene devrolacaktır.

Araştırma kapsamında incelenen kararlardan 6’sının işyeri devri ile birlikte işçinin iş sözleşmesinin de devr olduğu, bu nedenle işçinin iş ilişkisinin devam ettiği tespit edilmiştir. Yargıtay’ın konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararında İşyeri devrinin fesih niteliğinde olmaması nedeniyle, devir sebebiyle feshe bağlı hakların istenmesi mümkün olmadığı, aynı zamanda işyeri devrinin kural olarak işçiye haklı fesih imkanı vermediği belirtilmiştir.²³⁴ İşyeri devri ile birlikte işçinin yeni işveren nezdinde ara vermeksizin çalışmaya devam ettiği tespit edilmiş, işyeri devrinin iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği gibi, işveren tarafından sözleşmenin feshedildiği işçi tarafından kanıtlanamadığından, aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçi feshe bağlı hakları olan, ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücretine hak kazanmayacağı belirtilmiştir.²³⁵

Araştırma kapsamında incelenen kararlardan 4’ünde işçinin iş sözleşmesinin işyeri devir tarihinden önce feshedildiği tespit edilmiştir. Yargıtay’ın bu konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararda, işçinin işyeri devri öncesinde iş sözleşmesinin feshedildiği, fesihten sonra işyerinin başka bir şirkete devredilmesi ve işçinin yeni şirkete çalışmıyor olmasından dolayı yeni şirkete husumet yöneltilemeyeceği²³⁶ belirtilmiştir.

Araştırma kapsamında incelenen kararlardan 5’inde yıllık izin ücreti alacağı ile ilgili tüm hak ve borçların işyer devri ile birlikte yeni işverenin sorumlu olacağı tespit edilmiştir.

²³⁴ Yarg. 9. HD., 22.06.2010, E. 2008/28637, K.2010/19980.

²³⁵ Yarg. 9. HD., 22.06.2010, E. 2008/28637, K.2010/19980.

²³⁶ Yarg. 9. HD., 14.03.2011, E. 2009/8504, K.2011/6809.

İşyeri devir tarihinden önce iş sözleşmesi sona ermiş ve daha sonra tekrar işe alınan işçiler, yeni sözleşmenin esaslarına göre iş ilişkisi kuracağı için, devreden işveren döneminde doğan işçi alacaklarından ve geçirilen hizmet sürelerinden yeni işveren sorumlu tutulamaz. Böyle bir durumda, geçmiş döneme ait işçi alacaklarından devreden işveren sorumlu olacaktır.²³⁷ Yargıtay konuyla ilgili verdiği kararlardan birinde işyeri devri ile birlikte işçi ile yeni işveren fiili bir bağın bulunduğu anlaşılmış olup, iş sözleşmesinden kaynaklanan tazminat ve işçilik alacaklarından yeni işverenin sorumluluğu bulunduğu belirtilmiştir.²³⁸

Araştırma kapsamında incelenen kararlardan 2'inde işyeri devri ile birlikte devrinden işverenin iki yıl boyunca müteselsilen sorumlu olduğu tespit edilmiştir. Devir tarihi itibarıyla devreden işverenin işçiye karşı olan borcu yeni işverene devrolsa dahi, iki yıl süreyle devreden işverenin de müteselsilen sorumlu olacağını belirtilmektedir. Bununla birlikte, işyeri devir tarihinden önce iş sözleşmesi sona ermiş ve daha sonra tekrar işe alınan işçiler, yeni sözleşmenin esaslarına göre iş ilişkisi kuracağı için, devreden işveren döneminde doğan işçi alacaklarından ve geçirilen hizmet sürelerinden yeni işveren sorumlu tutulamaz. Böyle bir durumda, geçmiş döneme ait işçi alacaklarından devreden işveren sorumlu olacaktır.²³⁹ Yargıtay konuyla ilgili verdiği kararlardan birinde işyeri devrinde iki yıllık sürenin geçmesi nedeniyle ihbar tazminatı ve izin ücretinden son işverenin sorumlu olduğu halde, işyerini devreden özel şahısların ihbar tazminatı ve izin ücretinden sorumlu tutulmalarını hatalı bulmuştur.²⁴⁰

Araştırma kapsamında incelenen Yargıtay kararlarından 5'inin işyeri devri nedeniyle Yargıtay'a intikal ettiği görülse bile, Yargıtay vermiş olduğu kararlarda bu davaların asıl işveren-altişveren ilişkisi kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini bildirmiştir. Yargıtay konuyla ilgili vermiş olduğu kararlarında; "alt işverene karşı bağımlı olarak çalışan işçinin yıllık izin ücreti de dahil haklarının yerine getirilmesinde doğrudan asıl işveren sorumlu olsa da, işçilik haklarının tam olarak yerine getirilmediği bütün durumlarda alt işveren dava edilebilir." görüşünü benimsemekle birlikte asıl işverenin işçilik alacaklarından altişverenle

²³⁷ Süzek, **İşyeri Devri**, s.317.; Özen, **YÜİ**, s.168

²³⁸ Yarg. 9. HD., 02.06.2008, E. 2008/17727, K.2008/13670.

²³⁹ Süzek, **İşyeri Devri**, s.317.; Özen, **YÜİ**, s.168

²⁴⁰ Yarg. 9. HD., 16.03.2005, E. 2004/18824, K.2005/8652.

birlikte sorumlu olacağını, İş Kanunu gereğince davacının iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiği durumlarda da altişverenle birlikte asıl işverenin de sorumlu olacağı belirtilmiştir.

3.4.7. Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının Yıllık İzin Ücreti Alacağının Zamanaşımı Açısından İncelenmesi

Borçlar Kanunu’nun 126. maddesinde “İşçilerin ücretleri hakkındaki davalara 5 yıllık zamanaşımı süresi uygulanır.” (Borçlar Kanunu Md.126) hükmü yer almakla birlikte İş Kanunu’nun 32. maddesi son fıkrasında “ücret alacaklarına ilişkin zamanaşımının beş yıl olduğu” hükmü ile yıllık izin ücreti alacaklarında zaman aşımı süresinin beş yıl olduğu anlaşılmaktadır.²⁴¹

Yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımına uğrayıp uğramaması ile ilgili alınan kararlar incelendiğinde; bu kararlardan 9’unun zamanaşımı ile ilgili olduğu tespit edilmiş olup, 5’inde kararın zamanaşımına uğradığı, 4’ünde ise kararın zamanaşımına uğramadığı tespit edilmiştir. Tablo 5’te bu kararların hangi tarafın lehine verildiği gösterilmiştir.

Tablo 5: Yıllık Ücretli İznin Zamanaşımı

Karar	Zamanaşımına Uğramamıştır	Zamanaşımına Uğramıştır	Toplam
İşçi Lehine Karar Alınmış	5 (%55,56)	-	5 (%55,56)
İşveren Lehine Karar Alınmış	-	4 (%44,44)	4 (%44,44)
Toplam	5 (%55,56)	4 (%44,44)	9 (%100,00)

Yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımına uğramadığı gerekçesiyle işçi lehine karar alan Yargıtay, işçinin iş sözleşmesinin feshi ile, fesih tarihi itibarıyla beş yıl içinde dava açtığı için yıllık izin ücreti açısından alacak zamanaşımına uğramadığını bildirerek, izin ücreti alacağına ıslah tarihinden itibaren faiz yürütülerek karar verilmesi gerekirken zamanaşımına

²⁴¹ Kılıç, **a.g.e.**, s.202; Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.745; Özen, **YÜİ**, s.183.

uğradığı kabul edilerek reddini hatalı bulup Mahkeme kararını bozmuştur.²⁴² Yargıtay bir başka kararında ise, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüştüğünü, zamanaşımı da, iş sözleşmesinin feshinden itibaren başladığını belirterek, işçinin davayı iş sözleşmesinin fesih tarihinden itibaren 5 yıllık zamanaşımı süresi içinde açmış olduğundan, kullanmadığı yıllık izinlerinin zamanaşımına uğramadığını bildirmiştir.²⁴³

İş Kanunu'nun 59. maddesi 1. Fıkrasında yıllık izin ücretine ilişkin zaman aşımının iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlayacağı açıkça belirtilmiştir (İş Kanunu Md.59/1). Yargıtay bu konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararda, yıllık izin ücreti alacağının fesih tarihi itibarıyla ödenmesi gerektiğinden dolayı, işçinin fesihten hemen sonra ve zamanaşımı süresi bitmeden açtığı davada yıllık ücretli izin alacağında bir zamanaşımı süresinin söz konusu olamayacağı.²⁴⁴ belirtilmiştir. Yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımına uğraması ile ilgili başka bir davada, İşçi ihbar tazminatı, iş güvencesi tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarının hüküm altına alınması istemi ile dava açmış, İşveren ise bu talebe karşılık zamanaşımı itirazında bulunmuştur. Bakiye alacaklara dair ek davanın fesih tarihinden itibaren beş yıllık zamanaşımı süresi geçtikten sonra açılması nedeniyle Yargıtay işveren lehine karar vererek yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımına uğradığını bildirmiştir.²⁴⁵

Sözleşmenin ikinci defa sona ermesi durumunda, zaman aşımı süresi ikinci fesih tarihi itibarıyla yeniden başlamalıdır.²⁴⁶ İkinci kez kurulan iş sözleşmesi, dinlenme hakkını ortadan kaldırmadığından, 5 yıllık zamanaşımı sonrasında kurulmuş olması sonucu etkilememektedir. Yargıtay ilgili kararında “davalı işyerinden 23.3.1995 tarihinde istifa ederek ayrıldıktan sonra 8.10.1996 tarihinde aynı işyerine yeniden girmiştir. 23.3.1995 tarihinde ödemesi gerektiği için yıllık ücretli izin alacağı nedeniyle beş yıllık zamanaşımı süresi dolmadan yine aynı işyerine girdiğine ve 3.10.2004'de emekli olup 10.11.2004 tarihinde bu davayı açtığına göre, tüm

²⁴² Yarg. 9. HD., 12.10.2006, E. 2006/5032, K. 2006/26967.

²⁴³ Yarg. 9. HD., 13.06.2008, E. 2007/19340, K. 2008/15577.

²⁴⁴ Yarg. 9. HD., 17.02.2005, E. 2004/14044, K. 2005/4568.

²⁴⁵ Yarg. 9. HD., 19.01.2015, E. 2015/1616, K. 2015/357.

²⁴⁶ Öztürk, **a.g.e.**, s.85.

Çalışma süresi için yıllık ücretli izin alacağının hesaplanması gerekir”²⁴⁷ diyerek işçi lehine karar vermiştir.

3.4.8. Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının Yıllık cretli İzin Süresinden Sayılamayacak Haller Açısından İncelenmesi

İşçilerin yıllık ücretli izin kullandığı dönemlerin ulusal bayram, hafta tatili, genel tatil günleri, izin süresine rastlayan hastalık günleri, fesih bildirimin önelleri ve yeni iş arama süreleri, alışılmayan Cumartesi günleri ile özel nedenlerle tatil günlerinde denk gelmesi durumlarının, yıllık ücretli izinler süresinin belirtilen gün ve süreler ile i içe geçemeyeceği gerek İş Kanunu’nda gerekse diğer kanunlarda belirtilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararları incelendiğinde, yıllık ücretli izin süresinden sayılamayacak süreler ile ilgili olan 8 karar olduğu saptanmıştır. Yıllık cretli izin süresinden sayılamayacak 8 kararın üç başlık altında toplanabileceği belirtilebilir. Buna göre yıllık ücretli izinlerin izin süresinden sayılamayacak sürelerle i ie geçemeyeceği durumlarla ilgili incelenen kararlar;

1. İhbar nelleri ile i içe geçememe
2. İzin süresine rastlayan hastalık günleri
3. Özel nedenlerle işe gelememe şeklinde sıralanmaktadır.

Araştırmada yıllık ücretli izin süresinden sayılamayacak süreler kapsamında incenen 3 karar, yıllık ücretli izin önemlerini fesih bildirimi ve ihbar önelleri ile içiçe geçemeyeceği ile ilgili olup bu kararlar işçi lehine veirli miştir. İş Kanunu madde 59 ile bildirim önelleri ve izin sürelerinin i ie geçemeyeceği güvence altına alınmıştır. İşçinin yıllık izin hakkını kullandığı sürede iş akdi feshedilebilmekte, ancak bildirim sürelerinin izin süresinin bitiminden sonra başlayacağı ifade edilmektedir. Yargıtay konuyla ilgili olarak iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen yasal ya da arttırılmış bildirim önelleri ile 27. madde uyarınca işçiye verilmesi gereken iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile i içe giremeyeceğini belirtmiştir. Kanundaki bu düzenleme karşısında işçi tarafından ihbar nelli

²⁴⁷ Yarg. 9. HD., 15.03.2007, E. 2006/19055, K. 2007/6746.

fesih halinde bildirim öneli ile yıllık izin süresinin iç içe girebileceği kabul edilmelidir. Yargıtay konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararında; “4857 sayılı İş Kanunu'nun 55. maddesinde yıllık izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılabilecek süreler sayılmış ve (a) bendinde, işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günlerin aynı Yasa'nın 25. maddesinin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlasının, yıllık izne hak kazanma bakımından dikkate alınamayacağı açıklanmıştır. Buna göre, işçinin tutulduğu hastalık sebebiyle işe devam edemediği günlerin ihbar önelini altı hafta aşan kısmı, yıllık izin hesabında çalışılmış gibi değerlendirilemez”²⁴⁸ demiştir.

Araştırmada yıllık ücretli izin süresinden sayılamayacak süreler kapsamında incenen 3 karar yıllık ücretli izin dönemlerine rastlayan istirahatlerin yıllık ücretli izinlerle içiçe geçtiği tespit edilmiş, Yargıtay istirahatli olunan durumların yıllık ücretli izin süresinden sayılamayacağını bu nedenle bu günlerin yıllık ücretli izin hesabına katılmaması gerektiğini belirterek işçi lehine veirilmiştir. Yargıtay konuyla ilgili bir kararında işçinin yıllık izin ücreti hesabından mahsup edilen 26.01.2006-16.03.2006 ve 20.1.2009-16.03.2009 tarihleri arasındaki dönemi uzun süreli bir dönem olduğunu, ayrıca yıllık ücretli izinin ispatı ile ilgili incelenen belgelerde bu sürelerin yanına “izin-ist” yazdığını tespit etmiş ve bu izinlerin yıllık ücretli izin olmayıp sağlık raporu olduğu gerekçesiyle bu tarihlerin iş sözleşmesinin sona ermesiyle yıllık izin ücretinin ödenmesi gerektiğini bildirmiştir.²⁴⁹

Araştırma kapsamında incelenen kararlardan 2'si işçinin özel nedenlerle ile gelemeyiği günlerin yıllık ücretli izin süresi ile iç içe geçemeyeceği görüşü ile işçi lehine verildiği tespit edilmiştir. İş Kanunu madde 56-4. fıkrası “İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.” hükmü ile konuya açıklık getirerek, bu günlerin yıllık ücretli izinden sayılamayacağını belirtmiştir. İşçinin yıllık izin kullandığı esnada, İş Kanunu'nunda geçen evlenme, doğum, ölüm ve diğer verilmesi gereken izinler yıllık ücretli izin süresinden sayılmamalıdır.

²⁴⁸ Yarg. 9. HD., 27.03.2007, E. 2007/512, K. 2007/8589.

²⁴⁹ Yarg. 9. HD., 12.06.2014, E. 2014/15947, K. 2014/19136.

3.4.9. Araştırma Kapsamına Alınan Yargıtay Kararlarının Yıllık Ücretli İznin Bölünemezliği İlkesi Açısından İncelenmesi

Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararları incelendiğinde, yıllık iznin bölünemezliği ilkesi ile ilgili 1 karar bulunduğu görölmüştür.

İş Kanunu’nun 56. maddesi 1. fıkrasında “Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.” (İş Kanunu Md.56/1) hükmü yer almaktadır. Yıllık ücretli izin, 53. maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunlu olan bir izindir. İşveren veya işçi tarafından bölünmesi durumunda, işçinin dinlenemeyeceği gerekçesi ile yıllık ücretli iznin bölünemezliği ilkesi savunulabilir. 14/04/2016 tarihinde yapılan değişiklikle (Değişik üçüncü fıkra: 14/4/2016-6704/16 Md.), 53. maddede öngörölen izin süreleri, “ tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.” (İş Kanunu Md.56 Değişik üçüncü fıkra: 14/4/2016-6704/16 md) hükmü ile yıllık ücretli iznin en az on gününün kesintisiz kullanılması ile birlikte geri kalan günlerin bölünebileceği anlaşılmaktadır.

Söz konusu kararda, Yargıtay işçi lehine vermekle birlikte, kararına gerekçe olarak “4857 sayılı Yasanın 56/3. maddesine göre yıllık izin sürelerinin 10 günden aşağı bölünemeyeceği belirtilmiştir. Ancak, 10 günden az sürelerle yıllık izin kullanma taleplerinin davacı işçiden geldiği anlaşılmakla TMK’nın 2. maddesine göre herkes haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uymak zorunda olduğundan ve bir hakkın kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumayacağından süreler 10 günden az olsa da yıllık izinden mahsup edilmelidir” hükmünü gerekçe göstermiştir. Yargıtay kararında, “14 gün izni olan bir işçini izin kullanımında, birinin 10 gün olması durumunda diğeri 4 gün olacaktır. Yasadaki “10 günden az olmamak üzere 3 kerede izin kullanma” sınırlaması 30 gün ve üzeri yıllık izni bulunan işçinin izin kullanımını belirleyen üst sınır olarak kabul edilmelidir. Bu sebeple 2 günlük yıllık izinlerde kullanılan yıllık izin olarak kabul edilmelidir.” diyerek, yıllık iznin tarafların karşılıklı olarak anlaşarak bölünebileceği görüşü benimsenmiştir.

SONUÇ

Yıllık ücretli izin, anayasal bir haktır. Yıllık ücretli izne ilişkin hukuki çerçeve, şu anda yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu, uluslararası belgeler ve ilgili yönetmeliklerle çizilmiştir. Yıllık ücretli iznin söz konusu hukuki niteliğinin yanı sıra amacına uygun bir şekilde kullandırılması ve işçinin ücretinin kesilmeden dinlenme hakkına sahip olmasının, gerek işçinin sağlığı gerekse toplumsal açıdan önem taşıdığı görülmektedir. Ancak her ne kadar yıllık ücretli iznin amacı, işçinin ekonomik kaygı taşımadan dinlenmesini sağlamak olsa da günümüzde yıllık ücretli iznin amacına uygun kullanıldığı/kullandırıldığı hususunun tartışmalı bir konu olduğu ileri sürülebilir. Buna göre kanunlar, iş sözleşmeleri ve işyeri uygulamaları ile güvence altına alınan yıllık ücretli izin hakkının iş hayatında uygulamaya konulmasında, bu hükümlere göre hareket edilip edilmediği incelenmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tüm bunlar doğrultusunda, çalışmada 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında 2004-2015 yılları arasını kapsayan on bir yıllık döneme ilişkin yıllık ücretli izinlerle ilgili Yargıtay kararları incelenmiş olup iş hayatında ortaya çıkan tartışmalı konular tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın ilk iki bölümünde; 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde yıllık ücretli izinlerle ilgili kanun maddeleri, Yargıtay kararları ile birlikte verilmiş olup, çalışmanın son bölümü olan üçüncü bölümünde araştırma kapsamına alınan 493 Yargıtay kararı analiz edilmiştir. Bu amaçla Yargıtay kararları, öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki yıllık ücretli izinlerle ilgili maddeler esas alınarak dava nedenleri açısından 7 başlık altında sınıflandırılmıştır. (Madde 53: Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreler, Madde 54: Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma ve İzni Kullanma Dönemi, Madde 55: Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller, Madde 56: Yıllık Ücretli İznin Uygulanması, Madde 57: Yıllık İzin Ücreti, Madde 59: Sözleşmesini Sona Ermesinde İzin Ücreti, Madde 60: İzinlere İlişkin Düzenlemeler)

Dava nedenlerine ilişkin sınıflandırmanın yanı sıra araştırma kapsamında incelenen Yargıtay kararları, yıllık ücretli izin kullanımı ve yıllık izin ücreti ödemesinin ispatı, yıllık izin ücretinin hesaplanması, yıllık izin ücretinin faizi ve işe iade davası ile ilişkisi, iş sözleşmesi ile ilişkisi, diğer çalışma türleri ile ilişkisi, işyeri devri ile ilişkisi, yıllık izin

 cretinde zamanaşımı, yıllık ücretli izin süresinden sayılamayacak süreler ve yıllık ücretli iznin bölünemezliği başlıkları altında ayrıntılarıyla analiz edilmeye çalışılmıştır. Yapılan inceleme sonucunda, yıllık ücretli izin uygulanması ile ilgili dikkat çeken konular aşağıda özetlenmiştir.

Yıllık  cretli iznin amacına göre kullanımını sağlanması adına 4857 sayılı İş Kanunu’nda çeşitli yaptırımlar bulunmakla birlikte, araştırma kapsamında yapılan incelemede bu hakkın kötüye kullanılmasıyla ilgili herhangi bir bulguya rastlanmamıştır. Yıllık  cretli izin hakkını kullanan işçinin, izin esnasında ücret karşılığı başka bir işte çalışması halinde, izin esnasında ücretli bir işte çalıştığının ispatı g   olmakla birlikte bu durumun denetlenmesinin kolay olmadığı ifade edilebilir. İşçinin yıllık ücretli izin kullandığı süre boyunca resmi veya resmi olmayan yollarla başka bir işte çalışmasının tespitinin nasıl yapılacağı ile ilgili İş Kanunu’nda ve araştırma kapsamında incelenen kararlarda herhangi bir bulguya rastlanılmamıştır. Bununla birlikte İş Kanunu’nda yıllık ücretli izin esnasında başka bir işte çalışan işçiyi çalıştıran geçici işverene herhangi bir yaptırım uygulandığına dair bir bulguyla karşılaşılmamakla birlikte, araştırma kapsamında bu konuyla ilgili herhangi bir karara da rastlanmamıştır.

İşçinin iş sözleşmesi devam ederken hak kazanıp da kullanmadığı izinleri, iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte yıllık izin  creti alacağına dönüşmektedir. İş sözleşmesi devam ederken işçiye ödenecek olan ücret sosyal bir  cretken, iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte işçinin dinlenme hakkı ücret alacağına çevrilmektedir. Yargıtay tarafından da benimsenen, yıllık ücretli izin hakkına ilişkin bu düzenleme, “yetersiz” bir yaptırım hükmüne dönüşerek uygulamada “işverenin izni kullandırmak yerine parasını ödemeyi veya kimi zaman işçinin izin kullanmak yerine sözleşme sona erdiğinde topluca para almayı tercih etmesiyle” sonuçlanmaktadır. Böylece işçinin dinlenme hakkı olarak tanınan yıllık ücretli izin hakkı bu amacına uygun kullandırılmayarak, işçinin dinlenememesi sonucunu doğurmaktadır. İşçinin iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi durumunda hak kazanıp da kullanmadığı yıllık ücretli izin hakkının ücretini alıp dinlenmeden başka bir işte çalışmaya başlaması, fiziksel ve ruhsal yorgunluğunu gideremeyen işgücünün tekrar piyasaya dönmesine neden olup konuyla ilgili İş Kanunu’nda herhangi bir yaptırımın bulunmaması, yıllık iznin asıl amacı olan dinlenme amacı ile çeliştiğini göstermektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre yıllık ücretli izin kullanımının ispatı işverene ait olup, yıllık izin defteri tutularak bu durum ispatlanabilmektedir. Araştırma kapsamında incelenen Yargıtay kararlarında, işçinin çalıştığı için yıllık izin ücretini isteyemeyeceği ile ilgili kararlar tespit edilse de, bu davaların işçi tarafından eda davası olarak açılmadığı, işyeri devri, aralıklarla çalışma, asıl işveren-alt işveren ilişkisi gibi nedenlerden dolayı işçinin iş sözleşmesini sona erdiği/erdirildiğini düşünmesi nedeniyle Mahkemeye başvuruda bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışma esnasında işçinin yıllık izin hakkını kullanmadığını, bu nedenle eda davası açması bu araştırma kapsamında incelenen kararların hiçbirinde rastlanmamıştır. Çalışma esnasında işçinin işverene karşı dava açması, işsizliğin sayıca yüksek olduğu ülkemizde, işveren tarafından işçiye kin güdülmesine neden olarak işçinin işini tehlikeye sokması sonucunu doğuracağı için işçinin yıllık ücretli izin hakkını iş sözleşmesi sona erdikten sonra araması ile sonuçlandığı ileri sürülebilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 56. maddesi ile yıllık ücretli izin kaydının tutulması zorunluluğu getirmiştir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde yıllık ücretli izin kaydının nasıl tutulması gerektiği açıkça belirtilmekle birlikte bu kaydın işverenin adına kimler tarafından tutulması gerektiği konusuna yer verilmemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde çalışan üst düzey yöneticiler veya İnsan Kaynakları uzmanlarının işçilerin yıllık ücretli izin kayıtlarının tutulmasından sorumlu tutulduğu ilgili Yargıtay kararlarından anlaşılmaktadır. Araştırma kapsamında incelenen kararlardan, yıllık izin defterinin işçi tarafından imzalı olması gerektiği sonucu çıkarılsa da yıllık izin defterinin tutulmasında sorumluluk sahibi olan işçilerin yıllık izin defterini kendileri için işleminin insiyatifini elinde bulundurduklarından, yıllık izin defterine işlenmeyen izinlerinin de bulunabileceği tespit edilmiştir. Yıllık ücretli izin defterinden, işveren kadar o işyerinde çalışan üst düzey yöneticiler gibi İK müdürlerinin ve genel müdürlerin de sorumluluğunda olduğu Yargıtay tarafından verilen bir kararda tespit edilmiştir.²⁵⁰ Ayrıca, yıllık izin defterinin imzasız olmasının, yıllık ücretli izin kullanılmadığı anlamına gelmediği araştırma kapsamında incelenen kararlar arasında yer almaktadır.

Yıllık ücretli iznin ispatıyla ilgili başka önemli bir konu da, yıllık izin kaydının tutulmadığı/tutulamadığı durumlarda işçinin yıllık ücretli izin kullanıp kullanmadığının nasıl

²⁵⁰ Yarg. 9. HD., 21.06.2010, E. 2008/27000, K.201/19572.

ispat edileceği sorunudur. Araştırma kapsamında incelenen kararlarda, yıllık ücretli iznin ispatında sadece yıllık izin defteri ile yetinilmemesi gerektiği, izin dilekçeleri ve işverenin olurlarının da delil olarak kullanılabileceği, hatta işçinin imzası olmasa dahi şirketiçi yazışmaların da ispat niteliği taşıdığı tespit edilmiştir. Ancak Yargıtay, bir kararında işçinin yıllık ücretli izin kullanımının, işe gelmediği günlerin, personel devamsızlık kontrol sistemi denilen ve günlük giriş-çıkış bilgilerinin alındığı bir sisteme bakılarak ispat edilmesini güvenilir bulmazken, bir kararını buna göre vermesi çelişkili bir durum oluşturmaktadır.²⁵¹

4857 sayılı İş Kanunu ile kapsamı genişletilmiş olan yıllık ücretli izin hakkı, bir yıl kıdem süresini dolduran işçiye dinlenme imkanı sağlamakla birlikte, uygulamada yıllık izin süresinin hesabı ve buna bağlı olarak iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte yıllık izin ücreti alacağının ispatı ile ilgili sorunlar yaşandığı dikkat çekmektedir. Yıllık ücretli izin kullanımının ispatı işverende olmakla birlikte, yıllık iznini başka bir yerde geçireceğini ispatlaması durumunda işçiye dört gün boyunca ücretsiz yol izni hakkı tanınmaktadır. Araştırma kapsamında incelenen Yargıtay kararlarında, ücretsiz yol izni ile ilgili herhangi bir bulguya rastlanmamakla birlikte, uygulamada ücretsiz yol izninin işçinin bir hakkı olduğu ve işçi tarafından bu hakkın ne kadar bilindiği üzerinde durulması gereken başka bir konudur. Yıllık ücretli izin hakkının kullanılmasında dahi sorun yaşayan işçinin, ücretsiz yol izni hakkını kullanmayı talep etmesi, işini kaybedeceği endişesi yaşamasına neden olabilmektedir. Ayrıca araştırma kapsamında incelenen Yargıtay kararlarında, işçiye yıllık ücretli izin süresine ek olarak yol izni verilmesi halinde, yol izninde de fesih bildirimini önelleri ve yeni iş arama izinleri işlemeyeceği ile ilgili herhangi bir durum tespit edilmemesi, konuyla ilgili işçi ve işverenin bilgi sahibi olup olmadığı durumu üzerinde durulması gereken başka bir durumu ortaya çıkarmaktadır.

Yıllık izin esnasında hastalanan işçinin rapor alması durumunda bu sürelerin yıllık ücretli izin süresine eklendiği uygulamada çok az rastlanmakla birlikte, bu uygulamanın işçi ve işveren tarafından çok da bilinmediği, bilinse bile uygulanmadığı ifade edilebilir. Dinlenme hakkını hastalığı nedeniyle dilediği gibi geçiremeyen işçi, işine yorgun ve mutsuz olarak dönmekte bu durum ise işçinin verimliliğini etkileyebilmektedir. Bu durumun önüne geçilebilmesi adına iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmelerine gerekli hükümler konulmasının,

²⁵¹ Yarg. 7. HD., 08.09.2014/ E. 2014/8102, K.2014/16395.

işe giriş esnasında konuyla ilgili bilinçlenmesini sağlayacak gerekli bildirimlerin işçiye yapılmasının gerekli olduğu belirtilmelidir. Ülkemizde istirahat raporu alınması açısından herhangi bir zorluk olmaması nedeniyle işçinin bu hakkı kötüye kullanabileceği düşüncesinin, işverenin yıllık ücretli izin süresince istirahat raporu alınması durumuna çok da sıcak bakmamasını beraberinde getirdiği ileri sürülebilir.

Sonuç olarak araştırmamızın; yıllık ücretli izin hakkının, kanunlar, uluslararası belgeler ve yönetmelikler ile düzenlendiği halde iş hayatında tartışmalı birtakım uygulamalarla karşılaşılabilirdiğinin saptanması ve de yıllık ücretli izin kullanımının ispatı ile yıllık izin ücretinin hesaplanması hususlarının önem taşıyan konular olduğunun ortaya çıkarılmasıyla literatüre katkıda bulunduğu ifade edilebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, Ahmet Cevat: **“İşletmelerde Ücret Yapısının Oluşturulması ve Bir Uygulama”**, Literatür Yayıncılık, İstanbul, 2007.
- Adalet Bakanlığı: **Sosyal Medya** (Çevirimiçi) : <http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anay-asalar/1982.pdf> Erişim Tarihi : 13.04.2016
- Aktay, A. Nizamettin, Arıcı, Kadir, Kaplan, Senyen, E.Tuncay: **İş Hukuku**, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007.
- Akan, Nagehan: **“Kısmi Süreli Çalışma, Yüksek Lisans Tezi**, Ankara 2010
- Akyiğit, Ercan: **İş Hukuku**, 4.Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2005
- Akyiğit, Ercan: **1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin Türk/Alman/İsviçre Hukuku Karşılaştırmalı (Öğreti-Uygulama)**, Akara, 2000.(İDBK)
- Alp, Mehmet Okan: **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul 2008.

- Ataat, İsmail, Acar, Ahmet Cevat: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayınları, 4. Baskı, İstanbul, 2009.
- Badur, Emel: **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (818 Sayılı Borçlar Kanunu İle Karşılaştırmalı)**, Ankara Barosu Yayınları, Ankara, 2012.
- Bingöl, Serkan: Yüksek Lisans Tezi, Yıllık Ücretli İzin, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2011.
- Bodur Yücel, Mehtap: “Mevsimlik İş Sözleşmesi İle Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları”, İş ve Hata Dergisi, Sayı 1.
- Büyüktarakçı, Sevil: “İş Hukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri”, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2009.
- Caniklioğlu, Nurşen: **İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İzinin Kullandırılmamasının Sonuçları**, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, Beta Yayınları, C. II, 1. Bası, İstanbul, 2001.
- Çağlar, Sadret: “Bildirimli Fesih, Bildirim Süresinin İşlemesini Engelleyen Haller” E-Yaklaşım Dergisi, Sayı 46, 2007 [çevrimiçi erişim: <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2007059275.htm>]

- Çalışma ve Toplum: **Sosyal Medya** (Çevirimiçi)
http://www.calismatoplum.org/sayi28/abc/14_25.pdf Erişim Tarihi: 15.05.2016
- Çelik Avukatlık : **Sosyal Medya** (Çevirimiçi)
<https://www.celikavukatlik.com.tr/is-hukukunda-baska-iste-calism> Erişim Tarihi: 10.05.2016
- Çelik, Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, Yenilenmiş 20. Bası, İstanbul, 2007.
- Çöğenli, Taner: **Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin**, İstanbul, 1983.
- Demircioğlu, Murat, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 13. Bası, İstanbul: Beta Basım, 2009.
- Centel, Tankut: **Ferdi İş Hukuku**, İstanbul, 1987
- Ekonomi, Münir:
- Esener, Turhan; **İş Hukuku**, İnternet Baskısı, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978.
- Eyrenci, Öner, **Bireysel İş Hukuku**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2004,
- Taşkent, Savaş,
- Ulucan, Devrim:
- Gönen, Ramazan: “İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin”, İstanbul Barosu Dergisi, Mayıs-Haziran 2013, C.87, Sayı 2013/3
- Gözler, Kemal: **Türk Anayasa Hukuku**, Ekin Kitabevi, Bursa, 2000.

- Güven, Ercan, Aydın, Ufuk: **Bireysel İş Hukuku**, Eskişehir, Nisan Kitabevi, 2004.
- Gülersoy, Çelik: **Yıllık Ücretli İzin**, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1964.
- Günay, Cevdet İlhan: **İş Hukuku**, 2.Baskı, Ankara: Yetkin Basım, 2004.(İş Huk.)
- Günay, Cevdet İlhan: “İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması”, **Kamu-İş Dergii, C:6, S4/2002(Faiz)**
- Günay, Cevdet İlhan: **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Ankara, 2004 (İş ve Sosyal)
- ISMMMO: **Sosyal Medya** (Çevirimiçi)
<http://archive.ismmmo.org.tr/docs/yayinlar/kitaplar/4857/4857.pdf> Erişim Tarihi: 13.04.2016
- Karacan, Hatice: **4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma**, SeçkinYayıncılık, Ankara, 2007.
- Kayhan, Necati: “Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması”, **Çalışma İlişkileri Dergisi, C.1, Sayı 1, s.120.**
- Kazancı Elektronik Hukuk Yayıncılığı: **Sosyal Medya** (Çevirimiçi)
<http://www.kazanci.com.tr>

- Keskin, Özlem: “Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme ve Tatil Hakkı”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008.
- Kılıç, Ebru: Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, Sayı 4, Ocak 2011.
- Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı ve Özellikle Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1997
- Maç, Mehmet: 4857 Sayılı İş Kanunu’na ve Yeni Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Hükümlerine Göre Personelin Yıllık Ücretli İzin Hakkı,
- Meriç, Nedim: Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma, İHSGHD, Ekim-Aralık 2005.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi, 2005.
- Mortaş, Adem, Koç, Muzaffer: “İhbar Süresi ve Tazminatı”, Mali Çözüm Dergisi, Sayı 99, 2010
- Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye Yayınları, Cilt:1, No:3 İzmir 1998.
- Okur, Zeki: “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (karar İncelemesi)”, Kamu-İş Dergisi, C.10, Sayı,2, 2008,

- Özdemir, Cumhuriyet Sinan: İşçilerde Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Birikmiş İşçi İzinlerinin Kullandırımı”, **Mali Çözüm Dergisi**, Eylül-Ekim 2010, (İzin Kul.)
- Özdemir, Cumhuriyet Sinan: İş Kanuna Göre İdari Para Cezaları ve Mahkeme kararları. Ankara, Adalet Yayınevi, 2009
- “İş Mücadelesine Katılmayan İşçilerin Hukuki Durumları”, Kamu – İş Dergisi, C. 7, S. 2/2003.
- Özen, Cüneyt: “Yıllık Ücretli İzin Hakkının 4857 Sayılı İş Kanunu’ndaki Görünümü”, **Çalışma Dünyası Dergisi**, Sayı 6, s.65 (YÜİH)
- Özen, Cüneyt: Yıllık Ücretli İzin Hakkı Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2012 Ankara (YÜİ)
- Öztürk, Mehmet Onat: “Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı” Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 4, 2012, s. 76
- Süzek, Sarper: **İş Hukuku**, 3. Bası (Tıpkı Basım), İstanbul, Beta, 2006 (İş H.)
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, İstanbul, Beta, 2009 (İş)
- Süzek, Sarper: **İş Güvenliği Hukuku**, Birinci Baskı, Savaş Kitapevi, Ankara 1985.(İş G.)
- Süzek, Sarper: “İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, S.,2013,(İşyeri Devri)

- Topçu, Umut: “İşçinin Hafta Tatilinde Çalıştırılması Halinde Ücretinin Hesaplanması ve İdari Para Cezası”, İSMMO Mali Çözüm Dergisi, Temmuz-Ağustos 2011, s. 318.
- Tunçomağ, Kenan, Centel, Tankut: **İş Hukukunun Esasları**, 5. Baskı, İstanbul, Beta, 2008.
- Tuncal Ulusoy, Özlem: “**Yıllık Ücretli İzin**”, Yüksek Lisans Tezi, Konya 2010.
- Türk Dil Kurumu: **Sosyal Medya** (Çevirimiçi) <http://www.tdk.gov.tr>. Erişim Tarihi: 15.05.2016
- Türk Hukuk Sitesi: **Sosyal Medya** (Çevirimiçi) http://www.turkhukuksitesi.com/makale_99.html
- Umdü, Ersin: **Torba Kanundaki Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği İle İlgili Değişiklikler ve Yenilikler**, Mali Çözüm Dergisi, Mart-Nisan 2011.
- Wikipedia: **Sosyal Medya** (Çevirimiçi) <https://tr.wikipedia.org> Erişim Tarihi: 15.05.2016