

YILLIK ÜCRETLİ İZİN ⁷⁶⁶

ANNUAL PAID LEAVE

Mustafa TUGAY

ÖZ

Anayasa ile güvence altına alınmış olan yıllık ücretli izin hakkı, ekonomik ve sosyal bir haktır. Yıllık ücretli izin süresince yorgunluğunu gidererek dinlenen işçiye, aynı zamanda bu döneme ait ücreti ödenerek geçim kaygısı içine düşmemesi sağlanmaktadır. Dinlenmiş olarak işine dönen işçinin böylelikle hem sağlığının korunması ve hem de işgücünün yenilenmesi suretiyle verimliliğinin artması ve iş kazalarının azalması mümkün olmaktadır. Bu nedenle yıllık ücretli izin hakkının iş sözleşmesinin devamı sırasında ücreti de ödenerek, fiilen kullandırılması ülke çıkarları açısından büyük önem arz etmektedir. Ancak iş yaşamında konunun öneminin işçiler ve işverenler tarafından yeterince önemsenmediği bilinen bir vakıdır. Belirtilen nedenlerle yıllık ücretli izin hakkının yasaca öngörüldüğü şekilde, kullandırılmasını sağlayacak denetim önlemlerinin alınması veya sıkılaştırılması gerek iş ilişkisinin tarafları ve gerekse ülke menfaatleri açısından kaçınılmaz görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yıllık Ücretli İzin, Anayasal Hak, İzin Kullandırma Zorunluluğu, İşçi Sağlığının Korunması, İzinde Çalışma Yasağı, İzin Hakkının Vazgeçilmezliği

ABSTRACT

The right to paid annual leave secured by the Constitution is an economic and social right. During the paid annual leave the employee who rest gets paid during this period to ensure not to fall into livelihood anxiety. By that, It is possible to see increase on work efficiency and reduction on workplace accidents for the workers who return to their jobs rested by both protecting their health and renewal of workforce. For this reason, during the continuation of the employment contract paying the wage during the annual leave of the employee is of great importance for the benefit of the country. However, it is a known fact that the importance of this subject in business life is not cared enough neither by workers nor by employers. For the reasons mentioned, it is important to

⁷⁶⁶ ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3127-2423>

take necessary precautions and to conduct frequent audits to make sure paid annual leave rights are used as the way stated in the law for the benefit of the country and for the sides of the business.

Keywords: Annual Paid Leave, Constitutional Right, Obligation for Leave, Employee Health Protection, Prohibition to Work on Leave, Indispensable of Leave Right.

I- YILLIK ÜCRETLİ İZİN KAVRAMI ve YASAL TEMELLERİ

A- TANIMI

İş Hukukunda yıllık ücretli izin kavramının birçok farklı tanımı yapılmıştır. Buna göre genel olarak yıllık ücretli izin, işçilerin dinlenmelerini sağlamak amacıyla, belli bir zaman dilimi için çalışma yükümlülüklerinden kurtarılmalardır⁷⁶⁷. Başka bir tanıma göre ise yıllık ücretli izin, işçilerin kanun, sözleşme, örf ve âdete göre belirlenmiş olan şartları yerine getirmeleri koşuluyla, çalışma sürelerinin içinde ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılmaksızın serbest kalmalarını sağlayan, vazgeçilmesi ve devredilmesi mümkün olmayan, kişiye bağlı bir haktır⁷⁶⁸. Bir diğer tanıma göre ise yıllık ücretli izin, belirli bir bekleme süresini tamamlayarak yorulan ve halen iş görebilir durumdaki işçiye, birbirini takip eder şekilde ve kural olarak bölünmeden, ücretli olarak sağlanan yıllık dinlenme olanağıdır⁷⁶⁹.

B- HUKUKİ NİTELİĞİ

Yıllık ücretli izin hakkının hukuki niteliği hakkında, tarihsel süreçte hak kavramına yüklenen anlam ışığında, farklı tanımlamalar yapılmıştır. 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 bu görüşe göre, işçilerin herhangi bir talep hakkı olmadığı ve iş ilişkisindeki tüm koşulları işveren belirlediği için, yıllık ücretli izin de ancak işverenin lütfu olarak işçiye tanınmaktadır. Dolayısıyla işverenin bu izni kullandırma gibi bir borcu da bulunmamaktadır⁷⁷⁰. Başka bir görüşe göre yıllık ücretli izin, temelini örf ve adet hukukunda bulan bir haktır⁷⁷¹. Yıllık ücretli izin hakkının işçinin çalışmalarının karşılığında elde etmiş olduğu bir hak olduğunu savunanlara göre ise, bu hakkın

⁷⁶⁷ **Bingöl, Serkan**, Yıllık Ücretli İzin, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2012, s. 19

⁷⁶⁸ **Mollamahmutoğlu, Hamdi**, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara 2008, s. 942

⁷⁶⁹ **Akyiğit, Ercan**, Yıllık Ücretli İzin, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2000, s. 30

⁷⁷⁰ **Bingöl**, s. 21; **Akyiğit**, Yıllık Ücretli İzin, s. 56

⁷⁷¹ **Bingöl**, s. 21

yapılan hizmetin karşılığı olması nedeniyle, iş sözleşmesi işçinin sadakat borcuna aykırı davranışları nedeniyle feshedilse bile işçinin izni talep hakkı ortadan kalkmayacaktır⁷⁷².

Akyiğit, Anayasanın yıllık ücretli izin hakkına ekonomik ve sosyal haklar içerisinde yer vermesi nedeniyle, bu hakkın ekonomik ve sosyal bir hak olduğu görüşündedir. Yazara göre, bu hak aynı zamanda bir yıl boyunca çalışmış olan işçinin yorgunluğunu atıp, dinlenmesini sağlamayı da amaçlandığından aynı zamanda işverenin gözetim borcu kapsamında da değerlendirilebilecektir. Ayrıca yazar, bu haktan mahrum bırakılmış işçilerin durumunun "işverenin gözetim borcu" teorisiyle izahının mümkün olmadığı gibi, bekleme süresini doldurmalarına rağmen kendilerine yıllık ücretli izin hakkı tanınmayan işçilerin hukuki durumlarını "karşılık teorisiyle" izah etmenin de mümkün olmadığı görüşündedir⁷⁷³.

Öğretide de, genel olarak, yıllık ücretli izin, işverenin işçiyi gözetme borcundan kaynaklanan temel, anayasal bir sosyal hak olduğu vurgulanmaktadır⁷⁷⁴.

C- YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ YASAL TEMELLERİ

Yıllık ücretli izin hakkı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 24. maddesinde çalışma hakkıyla birlikte temel bir insan hakkı olarak kabul edilmiştir. Ayrıca Avrupa Sosyal Şartı'nın 2/3 maddesinde, Roma anlaşmasının 120. maddesinde, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 52, 54, 72, 91, 101, 132, 146 sayılı sözleşmelerinde ve 47, 93 ve 98 sayılı tavsiye kararlarında yıllık izin hakkına yer verilmiştir⁷⁷⁵. Bu hakkın temelinde sosyal diyaloglar kurabilme, toplumla bütünleşme, yaşam standardını yükseltme bakımından yeterince dinlenmenin her çalışan için temel bir ihtiyaç olduğunun kabulü yatmaktadır⁷⁷⁶.

Anayasamızın 50. maddesinde çalışanların dinlenme hakkı güvence altına alınmış ve bu çerçevede yıllık ücretli izin hakkının yasayla düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Anayasanın sözü

⁷⁷² Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s. 58

⁷⁷³ Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s. 59

⁷⁷⁴ Çelik, Nuri/Caniklioğlu Nurşen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Basın Yayın A.Ş., İstanbul 2017, s. 689; Aktay, Nizamettin/Arıcı Kadir/Kaplan, Tuncay Senyen, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2012, s. 250; Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku, Mimoza Basım, Konya 2014, s. 149; Demircioğlu, Murat/Centel Tankut, İş Hukuku, Beta Basım, İstanbul 2007, s. 139; Narmanlioğlu Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, Beta Basın Yayın A.Ş. İstanbul 2012, s. 697; Eyrenci, Ömer / Taşkent, Savaş / Ulucan Devrim, Bireysel İş Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul 2017, s.331; Özen, Cüneyt, Yıllık Ücretli İzin Hakkının 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki Görünümü, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, Ocak-Nisan 2015, s. 55; Öksüz, Ömer, Yıllık Ücretli İzin, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2006, Sayı 11, s. 854

⁷⁷⁵ Özveri, Murat, Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi Yıl 2007, Sayı 15, s. 923; Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s. 47

⁷⁷⁶ Kayhan, Necati, Ulusal Ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye'de Yıllık İzin Hakkı, Çalışma İlişkileri Dergisi, Yıl 2010, Cilt 1, Sayı 1, s. 119

edilen maddesi uyarınca yıllık ücretli izinler, İş Kanununun 53. ve devamı maddelerinde hükme bağlanmış, ayrıca aynı kanunun 60. maddesine dayanılarak 3.3.2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde çeşitli yönleriyle düzenlenmiştir.

818 sayılı. Borçlar Kanununda yıllık ücretli izinle ilgili bir hükme yer verilmediğinden, bu yasaya tabi çalışan işçilerin yasaca öngörülmüş bir yıllık ücretli izin hakkı bulunmamaktaydı. Anayasa'nın 2. maddesinde ifadesini bulan sosyal devlet ilkesi ve 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesi ile 50. maddesindeki dinlenme hakkına aykırı olan bu durum, ya bireysel olarak iş sözleşmeleriyle ya da Toplu İş Sözleşmelerine konulan hükümlerle giderilmeye çalışılıyordu. Nihayet 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 1.7.2012 tarihinde yürürlüğe girmesiyle bu alandaki yasal düzenleme eksikliği giderilmiştir⁷⁷⁷.

4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesi uyarınca, bu kanun kapsamı dışında kalan çalışanlara uygulanacak yıllık ücretli izin hakkı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 422 ila 425. maddelerinde düzenlenmiştir⁷⁷⁸. Diğer taraftan, Basın İş Kanununun (5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun) 21. maddesine göre, yıllık ücretli izin hakkı BİK kapsamına giren, bütün gazetecilere tanınan bir hak⁷⁷⁹. Bunun gibi 854 sayılı Deniz İş Kanununun 40. maddesinde gemiadamının yıllık ücretli izne hakkına ilişkin kurallar yer almıştır⁷⁸⁰. Yargıtay kararlarında da yıllık ücretli izin hakkının "*Anayasal temel bir hak olup bu dinlenme hakkından vazgeçilemeyeceği*" vurgulanmaktadır⁷⁸¹.

D- YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKINA İLİŞKİN HÜKÜMLERİN EMREDİCİLİĞİ

İş sözleşmesinde akdın bir tarafını teşkil eden işçinin, işveren karşısında ekonomik yönden daha zayıf durumda olması nedeniyle, gerek işçinin keyfi muamelelere maruz bırakılmasının önüne geçilmesi, gerekse işçinin feshe karşı korunması, iş hukukunun en temel amaçlarından biridir. Bu

⁷⁷⁷ **Akyiğit, Ercan**, Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum: Yıllık İzin İşverence Kısıltımı (İndirimi), Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 2011/3, s. 74

⁷⁷⁸ **Bayram, Selahattin**, Yeni Borçlar Kanunu'nun Yıllık İzne İlişkin Hükümleri İle 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Yıllık İzne İlişkin Hükümlerinde Farklılık Ve Değerlendirmesi, Mali Çözüm Dergisi, Sayı Ocak-Şubat 2011, s. 308

⁷⁷⁹ **Karaca, Nuray Gökçek/ Günaydın, Barış**, Gazetecilerin Ücretli Tatil ve Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2007, Sayı 15, s. 910

⁷⁸⁰ **Karaman, Mehmet Halis**, Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 2018, Sayı 40, s. 116

⁷⁸¹ Örneğin, YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ E. 2018/14166 K. 2018/27800 T. 19.12.2018, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2018-14166.htm&kw=y%C4%B1I%C4%B1k+%C3%BCcretli+izin+vazge%C3%A7ilemez#fm>, Erişim tarihi: 12.3.2019)

nedence Borçlar Hukukunun temel prensiplerinden olan sözleşme özgürlüğü ilkesi, İş Hukukunda belli sınırlar içinde uygulanmaktadır. İş Hukukundaki diğer birçok hüküm gibi yıllık ücretli izin hakkına ilişkin hükümler de nispi emredici nitelikte hükümlerdendir. Bu hükümleri, sözleşmenin tarafları işçi aleyhine olmamak koşuluyla değiştirebilirler ve işçi lehine düzenlemelere gidebilirler⁷⁸².

Nitekim İş Kanunu'nun 45. maddesinin ilk fıkrasında "*toplular iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz*" denilerek ücretli izinlerle ilgili olarak işçi aleyhine düzenlemelerin yapılamayacağı vurgulanmıştır. İkinci fıkrada ise "*bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplular iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır*" denilerek yıllık ücretli izne ilişkin düzenlemelerin de nispi emredici nitelikte oldukları, sözleşme taraflarınca işçi lehine düzenlemelerin yapılabileceği belirtilmiştir. Yine 53. maddesinin son fıkrasında, "*yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplular iş sözleşmeleri ile arttırılabilir*" denilmiştir. Dolayısıyla, kanunda belirtilen yıllık ücretli izin süreleri asgari olup, sözleşmelerle arttırılması mümkündür⁷⁸³.

İş Hukukundaki kuralların genellikle nispi emredici nitelikte olmasına karşın, bazı hükümler mutlak emredici niteliktedir. Mutlak emredici nitelikteki bu hükümlerin taraf iradeleri ile değiştirilmesi, işçi lehine olsa bile aksinin düzenlenmesi mümkün değildir. Bu bağlamda İş Kanununun yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceğine ilişkin m 53/2. ve işçinin izin süresi içerisinde başka işte çalışmasını yasak olmasına ilişkin, 58 madde hükümleri mutlak emredici niteliktedir⁷⁸⁴. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceğine ilişkin 53/2. madde (ve TBK m. 425/2) hükmüyle, sağlığının korunması amacıyla işçi bu konuda kendisinin yapabileceği hukuki işlemlere karşı da korunmuştur. İşçi, örneğin yüksek ücret karşılığında yıllık izin hakkından vazgeçemez, bu tür sözleşme hükümleri geçersizdir⁷⁸⁵. İşçinin kullanmadığı yıllık izin sürelerinin birleştirilerek sonraki yıllarda kullanması da Kanuna aykırıdır. Aksi halde işçi sırf para kazanmak

⁷⁸² Bingöl, s. 23

⁷⁸³ Narmanlıoğlu, s. 705; Bingöl, s. 23; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 257

⁷⁸⁴ Sözek, Sarper, İş Hukuku, Beta Basın Yayın A.Ş. İstanbul 2018, s. 826; Bingöl, s. 23; Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s. 68 vd; Mollamahmutoğlu, s. 960; Sümer, s. 150; Özen, s. 75; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 331; Demircioğlu/Centel, s. 141; Narmanlıoğlu, s. 697; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.689; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 250

⁷⁸⁵ Demir, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayıncılık, İzmir 2016, . 276; Mollamahmutoğlu, s. 942; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 255; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 696; Demircioğlu/Centel, s. 141

için izin hakkından vazgeçme olanağına sahip olabilir. Bu durum ise Anayasa'da güvence altına alınmış olan dinlenme hakkına aykırılık oluşturur⁷⁸⁶. Ancak bu durumlarda işçi izin hakkını kaybetmiş sayılmayacaktır⁷⁸⁷. İşçi hiç izin kullanmadan çalışsa ve fazladan yıllık izin ücretinin ödenmesini kabul etse de Anayasal temel hak olan yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilmesi yasal olmadığından, işveren, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren beş yıl içerisinde tekrar son ücrete göre yıllık ücretli izin parasını talep halinde ödemek zorunda kalacaktır⁷⁸⁸. Öte yandan, sadece hastalığı gibi sebeplerle işçi, yıllık iznin kullanılmasını ertelettirebilir. İş sözleşmesi devam ederken işçiye gecikerek de olsa, yıllık dinlenme imkânı tanınmak ve işverenin o süre için ücretini izine çıkmadan, sağlama yükümlülüğü devam eder⁷⁸⁹. Sonuç olarak yıllık ücretli iznin niteliği, bunun işçi açısından mutlaka kullanılmasını, işveren bakımından da mutlaka kullandırılmasını gerektirir. İşverence yıllık ücretli izin hakkının kullandırılmaması halinde ise, işçi İK'nun 24/II-f maddesi uyarınca çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle iş akdini derhal fesih hakkını kullanabilir⁷⁹⁰. Diğer taraftan İş Kanununun 103. maddesinde, işverenin yıllık ücretli izne ilişkin hükümlere aykırı hareket etmesi halinde idari para cezası uygulanacağı hükme bağlanmıştır⁷⁹¹.

Keza, Basın İş Kanunu (BİK) olarak anılan, Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun "yılıklı ücretli izin" başlığını taşıyan 21. maddesine göre, yıllık ücretli izin hakkı BİK kapsamına giren bütün gazetecilere tanınmış bir haktır. İş Kanununda olduğu gibi gazetecinin de bu haktan vazgeçebilmesi mümkün değildir (BİK m. 21/son). Kanunun bu haktan vazgeçilemeyeceğine ilişkin bu hüküm mutlak emredicidir. Bu haktan vazgeçilemeyeceğine göre, ücretli iznini kullanmakta olan gazeteci izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte de çalışamaz; çalıştığı anlaşılırsa bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir. Bu itibarla iş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bu haktan vazgeçildiğine ilişkin hüküm konulamaz. Konulmuş olsa bile bu hüküm geçersizdir⁷⁹².

⁷⁸⁶ Demir, s. 277; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 696

⁷⁸⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 696; Günay, s. 32

⁷⁸⁸ Günay, Cevdet İlhan, Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2010, Yıl 5, Sayı 20, s. 34

⁷⁸⁹ Günay, s. 32

⁷⁹⁰ Süzek, s. 826; Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s. 70

⁷⁹¹ Gönen, Ramazan, İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 87, Sayı: 3, Mayıs 2013, s. 212

⁷⁹² Karaca / Günaydın, s. 911; Oğuz, Özgür/Doğan, Özge, Gazetecinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, 2016, Yıl: 5 / Sayı 10, s. 98

Aynı şekilde, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 40. maddesinin 3. fıkrasında, “*yıllık ücretli izin hakkından feragat edilemeyeceği*” hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla DİK bakımından da yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmek veya bu hakkı devretmek mümkün değildir⁷⁹³.

II- YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANILMA ŞARTLARI

A- EN AZ BİR YIL ÇALIŞMIŞ OLMAK

İşçinin yıllık ücretli izine hak kazanabilmesi için, İş Kanununun 53. maddesinin 1. fıkrası (TBK 422) uyarınca işyerinde fiilen⁷⁹⁴ işe başladığı günden itibaren en az bir yıl⁷⁹⁵ çalışmış olması gerekir⁷⁹⁶. Çalışmanın başlangıcı olarak esas alınacak tarih, iş sözleşmesinin yapıldığı ve imzalandığı tarih değil, işe fiilen başlamakla hizmet akdinin yürürlüğe girdiği tarihtir⁷⁹⁷. Hukukumuzda, işyerinde çalışması bir yılı doldurmamayan işçiler için orantılı bir izin hakkı tanınmamıştır⁷⁹⁸. Bu esas uyarınca bir takvim yılındaki parçalı çalışmalar için izin hakkı ve parası söz konusu olmayacağı gibi, bir yılın dolmadığı süre için orantılı olarak izin hakkı doğmaz⁷⁹⁹.

Yıllık ücretli izine hak kazanma açısından işçinin belirli veya belirsiz süreli iş akdiyle çalışması önem taşımaz. İşyerinde bir yıl belirli süreli sözleşmeyle çalışan işçi de yıllık ücretli izine hak kazanır. Çeşitli tarihlerde belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan veya yenilenerek devam eden belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçiler gibi, kötüye kullanıldığı için belirsiz süreli sayılan ya da aslında belirsiz süre için akdedilen iş sözleşmesine dayanarak çalışmasını sürdüren işçiler asgari bir yıllık süreyi doldurduklarında yıllık ücretli izin talebinde bulunabileceklerdir⁸⁰⁰.

İş akdinde bir deneme süresi kararlaştırılmış olması halinde, geçirilmesi gereken bir yılın hesabında deneme süresi de göz önünde tutulacaktır⁸⁰¹.

⁷⁹³ Karaman, s. 115

⁷⁹⁴ Narmanhoğlu, s. 698

⁷⁹⁵ Basın İş Kanununda da (m. 21) en az bir yıl olarak öngörülen gazetecinin çalışmış olma şartı, Deniz İş Kanununda (m. 40) gemi adamı için en az altı ay olarak belirlenmiştir.

⁷⁹⁶ Süzek, s. 826; Demir, s. 271; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.689; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 332; Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s. 183; Narmanhoğlu, s. 698; Bingöl, s. 28; Sümer, s. 150; Demircioğlu/Centel, s. 140; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 250

⁷⁹⁷ Günay, s. 29

⁷⁹⁸ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 332; Narmanhoğlu, s. 699

⁷⁹⁹ YARGITAY 9. HDE. 1980/11339 K. 1980/11935 T. 19.11.1980 (Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.689)

⁸⁰⁰ Narmanhoğlu, s. 699; Süzek, s. 829; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 332

⁸⁰¹ Narmanhoğlu, s. 698; Süzek, s. 827; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 250

İş Kanununun 54. maddesinin 3. ve 4. fıkraları uyarınca işçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, son izne çıktığı tarihten itibaren değil, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak, gelecek hizmet yılına doğru hesaplanacaktır⁸⁰².

Basın İş Kanununun 21'inci maddesinin 1'nci fıkrasına göre "*günlük bir mevkutede çalışan gazeteciye, sürekli veya aralıklı olarak en az bir yıl çalışmış olmak şartıyla, yılda dört hafta tam ücretli izin verilir. Gazetecilik mesleğindeki hizmeti on yıldan yukarı olan bir gazeteciye, altı hafta ücretli izin verilir. ...*". Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere, gazetecinin kıdemi aynı gazetede geçen hizmet süresine göre değil, gazetecilik mesleğinde geçen hizmet süresine göre hesaplanır. 21. maddenin 2. fıkrası uyarınca gazetecinin iş sözleşmesinin arada kesintiye uğramış veya yeniden bağlanmış olması meslek kıdemine hesaplanması bakımından rol oynamaz. Belirtilen bu şart sağlanmışsa, gazeteci kıdemine göre değişen bir süre ile yıllık ücretli izne hak kazanacaktır. Kanunda yer alan bu hükmün iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleriyle gazeteci lehine değiştirilebilmesi mümkündür⁸⁰³. Yine BİK'nun 21'inci maddesinin 2'nci fıkrasına göre, günlük olmayan mevkutelere çalışan gazetecilerin ise yıllık ücretli izne hak kazanabilmeleri için, en az bir yıl çalışma şartı aranmamakta, 6 aylık çalışma devresini doldurmaları yeterli görülmektedir⁸⁰⁴.

854 Sayılı Deniz İş Kanununun 40. maddesi uyarınca, gemiadamının yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için, aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir yıl içerisinde bir veya birden fazla hizmet akdine dayanarak en az altı ay çalışmış olması gerekmektedir⁸⁰⁵.

B- NİTELİĞİ İTİBARIYLA BİR YILDAN DAHA AZ SÜREN MEVSİM VEYA KAMPANYA İŞİ DIŞINDA ÇALIŞMAK

İş Kanununun 53. maddesinin 3. fıkrasının "*Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz*" hükmü gereği, kural olarak bir yıldan az süren mevsim ve kampanya işlerinde yıllık ücretli izin hakkı doğmamakla birlikte, Yıllık Ücretli izin Yönetmeliğinin 12. maddesi, "*bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin*" yıllık ücretli izin hakkından (örneğin bekçiler) yararlanacağını hükme bağlamıştır⁸⁰⁶. Aynı şekilde

⁸⁰² Demir, s. 272; Narmanlıoğlu, s. 699; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 252; Süzek, s. 829; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.690; Eyrenci/Taşkent/Ülucan, s. 333

⁸⁰³ Karaca / Günaydın, s. 911; Oğuz/Özge, s. 101

⁸⁰⁴ Karaca / Günaydın, s. 911; Oğuz/Özge, s. 101

⁸⁰⁵ Karaman, s. 121; Akyiğit, Ercan, Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin, Sarper Süzek'e Armağan (I), Beta Yayınevi, İstanbul 2011, s. 316

⁸⁰⁶ Demir, s. 271; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 251

mevsim veya kampanya işinde çalışan işçi, daha sonra sürekli işe geçirilir ya da tersi olursa, bu işçinin mevsim veya kampanya işinde çalıştığı süreler de dikkate alınarak yıllık ücretli izin hakkından yararlanması gerekir. Zira yıllık ücretli izin hakkından sadece mevsim veya kampanya işlerinde geçici olarak çalışan işçiler yoksun bulunmaktadır⁸⁰⁷.

Mevsimlik iş, işyerinde faaliyetin yılın belirli bir döneminde yoğunlaştığı, diğer zamanlarda ise azaldığı veya tamamen durduğu, fakat bu durumun düzenli olarak tekrarlandığı bir iştir. Kampanya işi ise, faaliyetin yılda ancak birkaç ay devam ettiği bir iştir. Bu nedenle, bir işin mevsimlik veya kampanya işi olup olmadığı işin özelliği ile ilgilidir⁸⁰⁸. Hangi işlerin bu nitelikte olduklarının belirlenmesi önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Mevsim ve kampanya işini belirginleştiren husus faaliyetin belli bir dönemde yapılması, çalışmanın önceden kestirilebilen bir iş devresinde sürdürülmesidir⁸⁰⁹.

Mevsim ve kampanya işinden ne anlaşılması gerektiği konusu üzerinde durmaksızın, işçinin bir yıldan az çalıştırılmış olmasından hareket eden Yargıtay'a göre bu kuralın iki istisnası bulunmaktadır. Buna göre, "*İlk olarak eğer işçinin bir takvim yılı içerisinde 11 ayı (330 gün) aşan çalışması var ise yalnızca o yıl yıllık izne hak kazanır. İkinci olarak ise işin mahiyetine göre her yıl çalışma dönemi olarak belirlenen dönem (mevsim) dışında çalışma söz konusu ise o yıl ile kısıtlı (olarak) çalışma süresi yıllık izin ücreti hesabında nazara alınır.. Mahkemece yapılacak iş... Davacının mevsim dışında çalışması olan yıllardaki çalışma süreleri ile 11 ayı aşan çalışması olan yıllardaki çalışma sürelerini yıllık izin hesabında dikkate alarak karar vermektir*"⁸¹⁰.

Narmanlıoğlu, Eyrenci/Taşkent/Ulucan ve Aktay/Arıcı/Kaplan'a göre, niteliği bakımından mevsim veya kampanya işi olmayan bir işte (örneğin, inşaat işinde), uzunca bir süre çalışan bir işçinin, sırf çalışmaları her dönem bir yıldan az sürmesi nedeniyle yıllık ücretli izin hakkından yararlanmayacağı sonucuna vararak yıllık ücretli izin hakkını daraltan Yargıtay içtihadının kabul edilmesi mümkün değildir⁸¹¹.

Günay da, her devamlı olmayan çalışmanın mevsimlik olarak nitelendirilemeyeceğini, örneğin belediyelerde Sayıştay uygulamaları nedeniyle vize alınması zorunluluğunun, yılın tümünde çalışmayı engelleyebileceğini dile getirmektedir. Bu durumda belediyede veya bazı kamu kuruluşlarında geçici çalışan işçileri mevsimlik işlerde çalışan işçi olarak kabul etmek mümkün

⁸⁰⁷ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 332; Narmanlıoğlu, s. 703; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 251

⁸⁰⁸ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 337; Narmanlıoğlu, s. 703; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 251

⁸⁰⁹ Narmanlıoğlu, s. 703

⁸¹⁰ YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ E. 2013/29456 K. 2015/1359 T. 28.1.2015 (Süzek, s. 830)

⁸¹¹ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 337; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 251; Narmanlıoğlu, s. 703

değildir. Bu tür çalışan işçilerin her yıl çalıştıkları süreler toplanmak suretiyle her 365 gün için yıllık ücretli izin hakkı doğacaktır⁸¹².

Yukarıdaki belirtilen genel içtihadının tersine, Yargıtay bir kararında isabetli olarak, "*Yapılan iş mevsimlik değil, ancak işçi aralıklı çalıştırılmış ise, mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürenin de izin hesabında dikkate alınması gerekir... Çalışmada, mevsimlik iş kriterlerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan, sırf bir yıldan az bir çalışma olduğu için mevsimlik saymak doğru değildir*" demiştir⁸¹³. Aynı şekilde Yargıtay'ın isabetli kararı uyarınca, geçici işçi olarak çalışılan dönem yıllık ücretli izin hesabında göz önünde tutulmalıdır⁸¹⁴.

Yukarıda belirtildiği gibi, yıllık ücretli izin hakkı, kullandırılması bakımından mutlak emredici olmakla beraber, hak kazanma koşulları bakımından nispi emredicidir. Dolayısıyla yıllık ücretli izni düzenleyen hükmün aksi işçi lehine kararlaştırılabilir. Yıllık izin hakkını düzenleyen hükmün nispi emredici olması sebebiyle mevsimlik işlerde çalışan işçilerin yıllık izne hak kazanabileceği toplu iş sözleşmesiyle yahut iş sözleşmesiyle ya da iş sözleşmesi hükmündeki işyeri uygulaması ile kararlaştırılabilir⁸¹⁵. Yargıtay da bir kararında⁸¹⁶, "*mevsimlik işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izin hükümlerine dayanarak, yıllık ücretli izin kullanma veya buna dayanarak ücret alacağı isteminde bulunamaz. Hemen belirtmek gerekir ki, 53/3. maddede ki kural, nispi emredici kural olup, işçi lehine bireysel iş sözleşmesi ya da Toplu İş Sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir. Bu durumda sözleşmedeki izinle ilgili hükümler uygulanacaktır.*" demiştir.

C- KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ VE ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN DURUMU

Bunlar dışında, "*kısmi süreli iş sözleşmesi*" ve "*çağrı üzerine çalışan işçiler*" ile "*geçici (ödünç) iş ilişkisiyle çalışan işçiler*" de yıllık ücretli izin hakkına sahiptir⁸¹⁷. Kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışan işçinin izin hakkı Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 13. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükme göre "*Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin*

⁸¹² **Günay**, s. 31

⁸¹³ YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2013/12664 K. 2015/7882 T. 24.2.2015 (Süzek, s. 830) ve (Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.692)

⁸¹⁴ YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ E. 2014/28537 K. 2016/3293 T. 10.2.2016 (Süzek, s. 830)

⁸¹⁵ **Bodur, Mehtap**, Mevsimlik İş Sözleşmesi İle Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları, Cilt 1, Sayı 1, Ocak 2015, s. 135

⁸¹⁶ YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2008/14577 K. 2010/294 T. 18.1.2010, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2008-14577.htm&kw=18.1.2010+14577#fm>, Erişim tarihi: 16.3.2019)

⁸¹⁷ **Narmanhoğlu**, s. 700; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, s. 251; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.692

hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz. 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. Yukarıdaki esaslara göre izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz". Buna göre, bu işçiler yıllık ücretli izinlerini kısmi süreli işgünlerinde çalışmayarak kullanacaklardır. Farklı işlem yapmama ilkesi gereği yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli olan bir yıllık çalışma süresinin hesaplanmasında kısmi süreli çalışan işçinin sadece fiilen çalıştığı günlerin toplamı değil, iş ilişkisinin devam süresi göz önünde tutulacaktır⁸¹⁸.

D- EN AZ BİR YILLIK SÜRENİN HESABINDA İŞÇİNİN FARKLI İŞYERLERİNDEKİ ÇALIŞMALARININ DİKKATE ALINMASI

Yıllık ücretli izin hakkının kazanılması için gerekli olan bir yıllık çalışmanın işverenin aynı işyerinde yapılması zorunlu değildir⁸¹⁹. İş Kanununun 54. maddesinin 1. fıkrası uyarınca "*Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıktan süreler birleştirilerek göz önüne alınır*".

Hükmün mutlak ifadesi karşısında işçinin, işverenin aynı veya değişik işyerlerinde kesintisiz çalışmış olması da zorunlu sayılmamalıdır. İşçinin değişik zamanlarda yani aralıklı olarak çalışması halinde de, yıllık ücretli izin hakkının doğumunda, izin süresinin ve ücretinin hesaplanmasında bu sürelerin birleştirilerek dikkate alınması gerekir⁸²⁰. Üstelik işçinin daha önce çalıştığı iş yerinin İş Kanunu kapsamında bir işyeri olmasının veya olmamasının da bir önemi bulunmamaktadır⁸²¹. İşyerinin devri halinde işçinin devirden önceki çalışma süresi ile ilgili olarak da İK m. 6'ya dayanmak suretiyle aynı sonuca varılmalıdır⁸²².

İşçinin aynı işveren yanında yeniden işe girmesi halinde yıllık ücretli izne esas hizmet süresinin, önceki ve sonraki çalışma süreleri birleştirilerek göz önüne alınacağını öngören düzenleme, sadece ikinci ve sonraki çalışma dönemlerinde izne hak kazanma tarihinin ve hak edilecek izin gün sayısının belirlenmesi açısından sonuç doğurur. Yoksa işçinin daha önceki

⁸¹⁸ **Süzek**, s. 829; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 332; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, s. 251; **Günay**, s. 33

⁸¹⁹ **Süzek**, s. 827; **Demir**, s. 271; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.689;

⁸²⁰ **Süzek**, s. 827; **Demir**, s. 272; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.690; **Narmanhoğlu**, s. 701; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 333

⁸²¹ **Demir**, s. 272; **Süzek**, s. 827; **Narmanhoğlu**, s. 701;

⁸²² **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.690; **Narmanhoğlu**, s. 702; **Demir**, s. 273; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, s. 252; **Mollamahmutoğlu**, s. 956; **Sümer**, s. 151; **Günay**, s. 31

çalışma dönemleri sonunda fiilen kullanmadığı için o dönemki son ücreti üzerinden karşılığı ödenen yıllık izin ücretlerinin ileride aynı işveren yanındaki sonraki çalışmalarının sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden (fark) ödenmesini gerektirmez⁸²³.

Aynı şekilde, İK'nun 54. ve YÜİY'nin 4. maddelerinin son fıkralarında bu konuda kamu kesiminin özelliğine uygun bir hüküm öngörülmüştür⁸²⁴. Bu hükme göre "*Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanunla veya Cumhurbaşkanı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur*". Ancak, Yargıtay'a göre "*davacının sözleşmeli personel statüsünde geçirdiği çalışmalar 4857 sayılı İş Kanununun 54/1. maddesinde değerlendirilemez. Anılan yasa maddesinde kastedilen ve birleştirilebilecek çalışmalar Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu gibi yasalar kapsamına giren çalışmalardır. Böyle olunca davacının statü hukukuna göre sözleşmeli personel olarak görev yaptığı dönem yıllık ücretli izine hak kazanılmasında değerlendirilemez. Davacının işçilikte geçen çalışması bir yılı doldurmadığından yıllık ücretli izin alacağına hükmedilemez*"⁸²⁵.

Süzek tarafından, emekli olan ve aynı işyerinde çalışmasını sürdüren işçinin emekli olmadan önceki çalışma sürelerinin de yıllık ücretli iznin hesabında göz önünde tutulması gerektiği belirtilmektedir⁸²⁶. Buna karşın, Demir ve Çelik/Caniklioğlu/Canbolat'ın atıfta bulunduğu bir içtihadında, Yargıtay "*emekli olan işçinin çalışmasını sürdürmesi durumunda bu çalışmanın yeni bir iş sözleşmesine dayanması ve bir yılı doldurmaması nedeniyle, yıllık izin hakkını doğurmayacağı*" kabul etmiştir⁸²⁷.

Yargıtay kural olarak aynı işveren yanındaki aralıklı çalışmaların yıllık izin hakkı açısından birleştirilerek göz önünde bulundurulacağı görüşünde olmakla birlikte, Yüksek Mahkeme bu kuralın uygulanmasını kanunda aranmayan bir koşula bağlamıştır. Bu koşul ise, zaman içinde değişiklik göstermiştir. Yargıtay başlangıçta aynı işveren yanında geçen sürelerin ancak bu döneme

⁸²³ **Özkaraca,ERCÜMET**, Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 2018, Sayı 39, s. 95

⁸²⁴ **Narmanlioğlu**, s. 701, **Süzek**, s. 828; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, s. 252; **Mollamahmutoğlu**, s. 947; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 334; **Sümer**, s. 151

⁸²⁵ YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2007/32544 K. 2009/783 T. 2.2.2009 (**Aktay/Arıcı/Kaplan**, s. 252)

⁸²⁶ **Süzek**, s. 827

⁸²⁷ Yargıtay 9. HD, 13.5.1991 E. 1991/451 K. 1991/8352 (**Demir**, s. 272; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 690)

ilişkin kıdem tazminatı ödenmemişse birleştirilebileceğini kabul ederken⁸²⁸, daha sonra içtihat değiştirerek kıdem tazminatının ödenmiş olmasının birleştirmeye engel olmayacağını kabul etmiştir⁸²⁹. Ancak bu defa da önceki çalışma döneminde izinler kullandırılmış veya iş sözleşmesi sona erdiğinde karşılığı ödenmişse kanunda öngörülen kuralın uygulanmayarak sürelerin birleştirilmeyeceğini kabul etmiştir⁸³⁰.

Diğer taraftan kullanılmayan yıllık izin alacağı için zamanaşımının iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlayacağı ve yıllık izin özde bir dinlenme hakkı olduğundan aralıklı çalışmalarda önceki dönemin zamanaşımına uğramayacağı kabul edilmektedir⁸³¹. Yargıtay'ın yine bu yöndeki bir içtihadına göre "*işçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan arta kalan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zaman aşımına uğramaz.*"⁸³²

İşveren tarafından iş akdi feshedilen işçinin İş Kanununun 20. maddesi uyarınca yaptığı başvuru üzerine mahkemece feshin geçersizliğine karar verilip işçi işe başlatılmışsa, fesih ile işe başlama tarihi arasında işçinin çalıştırılmadığı süre yıllık ücretli izin süresinin hesabında dikkate alınmalıdır. Çünkü fesih nedeninin geçerli olmadığı yargı organı tarafından saptanarak feshin geçersizliğine karar verilmesinin anlamı, feshin hiçbir hüküm ve sonuç meydana getirmemesi, taraflar arasında iş ilişkisinin aynen devam etmesidir⁸³³.

Deniz İş Kanunu Bakımından, bu konuda, gemi adamının, aynı işveren emrinde veya aynı gemide çalışmış olması yeterli görülmüştür. Dolayısıyla, gemiadamının çalıştığı geminin başka bir işverene devredilmesi durumunda, gemiadamının çalışma süresi bir bütün olarak değerlendirilecek ve yıllık ücretli izne hak kazanıp kazanmadığı veya yıllık ücretli izin süresi bu şekilde

⁸²⁸ **Özel, Kayhan**. Yıllık İzinler Konusunda Bir Yargıtay Kararının İncelenmesi, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 82, Sayı: 3, Mayıs 2008, s. 1379; YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2006/12556 K. 2007/1252 T. 30.1.2007 (Özkaraca, s. 97 ve Özel s. 1379))

⁸²⁹ YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2017/7402 K. 2017/19394 T. 29.11.2017 (Özkaraca, s. 97)

⁸³⁰ **Özkaraca**, s. 97

⁸³¹ **Öztürk, Mehmet Onat**, Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 2012/4, s. 84

⁸³² YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2007/38515 K. 2009/10133 T. 9.4.2009, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2007-38515.htm&kw=9.4.2009+38515#fm>, Erişim tarihi: 12.3.2019)

⁸³³ **Süzek**, s. 828;

belirlenecektir. Bu açıdan, geminin hangi hukuki işleme dayalı olarak devredildiğinin de bir önemi yoktur⁸³⁴.

Basın İş Kanununun 21/2. madde hükmünden de anlaşılacağı üzere, gazetecinin kıdemi aynı gazetede geçen hizmet süresine göre değil, gazetecilik mesleğinde geçen hizmet süresine göre hesaplanır. Gazetecinin iş sözleşmesinin arada kesintiye uğramış veya yeniden bağitlanmış olması meslek kıdeminin hesaplanması bakımından rol oynamayacaktır. Belirtilen bu şart sağlanmışsa, gazeteci kıdemine göre değişen bir süre ile yıllık ücretli izne hak kazanacaktır⁸³⁵.

E- ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN HALLER

Yıllık ücretli izine hak kazanılabilmesi için tamamlanması gereken bir yıllık çalışma süresinin hesaplanmasında sadece işçinin fiilen çalıştığı sürelerin değil, kanunen çalışılmış sayılan sürelerin de göz önünde tutulması gerekir⁸³⁶. İş Kanununun 55. maddesine göre yıllık ücretli izin hakkının doğumunun ve izin sürelerinin hesabında, işçi fiilen çalışmadığı halde çalışılmış gibi sayılan süreler şunlardır:

- İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler. Ancak, işçinin bu nedenlerle işe gidemediği günlerin, işyerindeki çalışma süresine göre İK 17'deki bildirim sürelerine eklenecek altı haftadan sonrası (İK 25/I, b) çalışılmış gibi sayılmaz (İK 55/a).
- Kadın işçilerin İş Kanununun 74. maddesi gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları (sekizer haftalık süredeki) günler (İK 55/b).
- İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir yasadan dolayı ödevlendirilmesi halinde işine gidemediği sürenin yılda en çok doksan günü (İK 55/c).
- Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı nedenler yüzünden işin bir haftadan çok tatil edilmesi halinde işçinin yeniden işe başlaması koşuluyla, çalışmadan geçen sürenin onbeş günü (İK 55/d).
- İş Kanununun 66. maddesine göre işçinin günlük çalışma süresinden sayılan zamanlar (İK 55/e).
- Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri (İK 55/f).

⁸³⁴ **Karaman**, s. 118; **Akyiğit**, Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin, s. 315

⁸³⁵ **Karaca / Günaydın**, s. 911; **Oğuz/Özge**, s. 101

⁸³⁶ **Süzek**, s. 830; **Narmanlıoğlu**, s. 700; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 335; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, s. 253; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.693; **Mollamahmutoğlu**, s. 945; **Sümer**, s. 152; **Bingöl**, s. 37 vd; **Demir**, s. 274; **Günay**, 30

- 3153 sayılı yasaya dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler (İK 55/g).
- İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma yaşamı 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 katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri günler (İK 55/h).
- İş Kanununun Ek 2. maddesinde sayılan mazeret izni süreleri (İK 55/ı). Söz konusu Ek 2. maddeye göre, işçiye, evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde üç gün, eşinin doğum yapması halinde ise beş gün ücretli izin verilir. İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli izin verilir.
- İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 2. maddesinde yer alan kısa çalışma süreleri (İK 55/j).
- Bu yasanın uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi (İK 55/k).

Yıllık ücretli izine hak kazanmada yukarıda belirtilen çalışılmış gibi sayılan süreler yasada sınırlayıcı bir biçimde düzenlenmiştir. Bu nedenle örneğin kadın işçilerin doğumdan sonra altı aya kadar kullanabilecekleri ücretsiz izinler⁸³⁷ ile grev ve lokavtta geçirilen süreler⁸³⁸ yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılmaz.

İş Kanununun 54. maddesinin 2. Fıkrası uyarınca, 55. maddede öngörülen çalışılmış gibi sayılan haller dışında veya bu hükümde belirtilen süreleri aşan bir süre işçinin işine devam etmemesi durumunda, devamsızlık süresi izne hak kazanmak için çalışılması gereken bir yıllık süreye eklenir ve bu şekilde işçinin yıllık ücretli izne hak kazanacağı tarih bulunur.

⁸³⁷ Narmanhoğlu, s. 701; Demir, s. 274

⁸³⁸ Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 254; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 336; Süzek, s. 832; Bingöl, s. 37; Demir, s. 274

Gerek Basın İş Kanununda ve gerekse Deniz İş Kanununda, çalışılmış gibi sayılan haller ayrıca düzenlenmemiştir. Ancak, 854 sayılı DİK'nun, 42 maddesinde⁸³⁹, hafta tatiline hak kazanma bakımından, çalışılmadan geçirilen bazı sürelerin çalışılmış gibi değerlendirileceği hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla, söz konusu süreler, yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından da çalışılmış gibi kabul edilecektir⁸⁴⁰. Keza, BİK'nun 19. maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen olağanüstü ücretli izinlerin⁸⁴¹ yine aynı maddede senelik izinden sayılamayacağı ifade edilmiştir⁸⁴².

III- YILLIK ÜCRETİ İZİN SÜRELERİ

İş Kanununda yıllık ücretli izin süreleri, işçilerin işyerindeki hizmet süreleri ve yaşları esas alınarak belirlenmiştir. Çalışma süresi arttıkça işçiye verilmesi gereken ücretli izin süreleri de artmaktadır⁸⁴³.

İş Kanununun 53. maddesinin 4. fıkrası uyarınca "*işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara ondört günden, b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, c) Onbeş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.*". Aynı maddenin 5. fıkrasına göre ise "*onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.*". Bu süreler asgari olup, sözleşmelerle arttırılması mümkündür⁸⁴⁴.

Yasada çalışma süresi beş yıla kadar olanlara tanınan izin süresi ile ilgili olarak "*beş yıl dâhil*" ibaresine yer verilmiş, böylece 1475 sayılı yasa döneminde beş yıl kıdemi bulunanların

⁸³⁹ DİK Madde 42 – Bu kanunun uygulandığı gemilerde, haftanın tatilden önceki günlerinde sürekli olarak çalışmış bulunan gemiadamlarına çalışılmayan hafta tatili günü için işveren veya işveren vekili tarafından bir iş karşılığı olmaksızın ve ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir. Evlenmelerde üç güne, ana ve babanın, karı ve kocanın, kardeş ve çocukların ölümünde iki güne kadar verilmesi gereken izin süreleriyle bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinler ve hekim raporlarıyla verilen dinlenme ve hastalık izinleri, fiilen çalışılmış günler gibi hesaba katılır

⁸⁴⁰ **Karaman**, s. 119; **Akyiğit**, Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin, s. 319

⁸⁴¹ BİK m. 19/2: "gazeteci, çocuğu dünyaya geldiği zaman üç; eşi veya çocuğu, anası veya babası öldüğü zaman dört; çocuğu evlendiği, kardeşi, büyük anne veya büyük babası veya torunu öldüğü zamanlar iki gün olağanüstü ücretli izine hak kazanır. Bu izinler senelik izinden sayılmaz"

⁸⁴² **Karaca / Günaydın**, s. 912; **Oğuz/Özge**, s. 105

⁸⁴³ **Narmanhoğlu**, s. 705; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.695; **Süzek**, s. 632; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 337; **Demir**, s. 275

⁸⁴⁴ **Narmanhoğlu**, s. 705; **Demir**, s. 275; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 338; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.695; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, s. 255; **Bingöl**, s. 60

hangi gruba gireceği konusunda ortaya çıkan görüş ayrılığına açıklık getirilmiştir. Bu hükme göre işyerinde beş yıl hizmet süresini doldurmuş olanlar ondört gün, altıncı yılını doldurmuş olanlar ise yirmi gün yıllık ücretli izin hakkından yararlanacaklardır⁸⁴⁵.

Genç işçiler ile belirli bir yaşın üstündeki işçilerin fiziki açıdan korunmalarını sağlamak amacıyla İK'nun 53. maddesinin 5. fıkrasında, onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin yirmi günden az olamayacağı hükme bağlanmış ve diğer taraftan aynı maddenin 4. fıkrasına 6552 sayılı yasayla bir cümle eklenerek yer altı işlerinde çalışanların yıllık ücretli izin süreleri artırılmıştır. Bu hükme göre "*Yer altında çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılarak uygulanır*". Örneğin, 1-5 yıl arasında kıdeme sahip olan yer altında çalışan işçinin en az (ondört değil) onsekiz gün yıllık ücretli izin hakkı olacaktır. Bunun gibi, yer altında elli ve daha yukarı yaşta çalışan işçi varsa, beş yılını doldurmamış da olsa, yirmi değil, yirmidört gün yıllık ücretli izin hakkından yararlanacaktır⁸⁴⁶.

Yargıtay'a göre, yıllık ücretli izin alacağı tam bir yıl dolduktan sonra doğan bir hak olup, tam yıl üzerinden hesaplanmalıdır. Yıllık ücretli iznin kıstelyevm esasına göre yani tam yıl üzerindeki artık süreler için (kıdem tazminatı gibi) oranlama yapılarak hesaplanması şeklinde bir yasal düzenleme yoktur⁸⁴⁷.

İK m. 53/son'da ise "*yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir*" hükmüne yer verilmiştir. Bunun gibi çalışma koşulu haline gelen işyeri uygulamaları sonucunda da, yasal sürelerin üzerinde yıllık ücretli izin süreleri işyerinde geçerli hale gelebilir⁸⁴⁸.

Yıllık izin süresi belirlenirken işçinin izne hak kazandığı tarihteki hizmet süresi esas alınır. Örneğin işyerinde 4 yıllık hizmet süresi olan bir işçi 14 günlük yıllık ücretli izine hak kazanır. İşçi bu iznini iki yıl sonra kullansa bile, kullanma tarihinde hizmet süresi 6 yıl olmasına rağmen, bu süreye ilişkin izin süresi 20 gün değil, 14 gündür⁸⁴⁹. Diğer taraftan izin süresinin tespitine esas olacak çalışma süresinin belirlenmesinde işyerinde ya da aynı işverene ait çeşitli işyerlerinde devamlı veya aralıklı olarak çalışmış bir işçinin tüm çalışmaları gözönüne alınacağından işyerinden herhangi bir şekilde ayrılmış işçinin daha sonra aynı işyerinde ya da aynı işverenin emri altında

⁸⁴⁵ Süzek, s. 832; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 338; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.695; Bingöl, s. 61

⁸⁴⁶ Süzek, s. 833; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.695

⁸⁴⁷ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 332; Narmanlioğlu, s. 699; Süzek, s. 833

⁸⁴⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.695

⁸⁴⁹ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 339; Narmanlioğlu, s. 706, Süzek, s. 833

yeniden çalışmaya başlaması halinde eski çalışma süreleri de hesaba katılarak, kıdemine göre hak ettiği iznin verilmesi gerekir⁸⁵⁰.

İK m. 56/5'e göre, izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri kanunen izin süresinden sayılmadığından, bu günlerin izin süresine ilave edilmesi gerekir⁸⁵¹. Fakat iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde kanuni izin sürelerinin üstünde işçilere izin süresi tanınmış olması halinde, kanuni sürenin ötesindeki sürelerle rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılacağı kararlaştırılabilecektir⁸⁵². Diğer taraftan kanuni tatil günleri dışında sözleşmelerle tatil günü kabul edilen günler ile Cumartesi çalışılmayan ve bugüne ait sürenin diğer iş günlerine bölünerek haftalık çalışma süresinin tamamlandığı işyerlerindeki işçilerin izin sürelerine, bir günlük hafta tatili dışında, ayrıca çalışılmayan cumartesi günleri eklenmez⁸⁵³. Çünkü çalışılmayan cumartesi gününe ait iş saatlerinin diğer beş güne dağıtılması, işçinin haftada bir yerine iki gün tatil yapmasını sağlamaya yönelik olup, daha uzun bir yıllık izin olanağının yaratılmasıyla ilgili değildir⁸⁵⁴.

İK'nun 56. maddesinin 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.*"⁸⁵⁵ Yol izninin süresi toplam dört günü aşmamak üzere, işçinin iznini geçireceği yerin uzaklığı ve kullanılacak araç göz önünde tutularak belirlenecektir⁸⁵⁶. İzni başka yerde geçirmeyecek olmasına karşın yol izni alan işçinin bu davranışı sadakat borcuna aykırı olduğundan işverence iş akdi haklı nedenle feshedilebilir⁸⁵⁷. Yargıtay'a göre de yol izni sadece yıllık ücretli izin kullanımına hasredilmiştir ve diğer tatil günlerine teşmil edilemez. Aksi takdirde işçi, devamsızlık nedeniyle sözleşmenin feshi yaptırımıyla karşı karşıya kalabilir⁸⁵⁸. Diğer taraftan YÜİY'nin 8. maddesine göre, işveren, dört güne kadar alınan ücretsiz yol izin süresini kullanmadan

⁸⁵⁰ Narmanhoğlu, s. 706;

⁸⁵¹ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 339; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.695; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 254

⁸⁵² Narmanhoğlu, s. 707; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.695; Bingöl, s. 66

⁸⁵³ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 339; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.695; Bingöl, s. 67; Süzek, s. 835

⁸⁵⁴ Süzek, s. 835

⁸⁵⁵ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 340; Süzek, s. 707; Demir, s. 276; Bingöl, s. 62; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 697; Demircioğlu/Centel, s. 141; Sümer, s. 153

⁸⁵⁶ Mollamahmutoğlu s. 959

⁸⁵⁷ Süzek, s. 835; Bingöl, s. 62; Mollamahmutoğlu s. 960; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.697

⁸⁵⁸ YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2015/18758 K. 2017/7248 T. 25.4.2017 (Süzek, s. 835)

işçi işe dönerse, anılan sürenin bitiminden önce işe başlatmama hakkına sahip olduğu için işçinin bu talepte bulunurken dikkatli davranması gerekecektir⁸⁵⁹.

İK'nun 56. maddesinin 4. fıkrasında, “işveren tarafından işçilere yıl içinde verilmiş olan ücretli ya da ücretsiz izinlerin veya dinlenme yahut hastalık izinlerinin yıllık izne mahsup edilemeyeceği” ayrıca belirtilmiştir. Bu şekilde yıl içinde başka nedenlerle verilen izinlerin yıllık izne karşılık tutulması suretiyle kısaltılması veya tamamen ortadan kaldırılması önlenmek istenmiştir⁸⁶⁰. Buna karşılık iznini kullanan işçinin hastalanması halinde nasıl hareket edileceğine ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, yıllık iznini kullanırken hastalanan işçinin raporla belgelenen istirahat günlerinin yıllık izin günlerinden sayılmayıp izin sürelerine eklenmesi gerekeceği, doktrinde isabetli olarak ifade edilmektedir⁸⁶¹.

Basın İş Kanunu açısından, “Günlük Bir Mevkutede Çalışan Gazeteciler” ile “Günlük Olmayan Mevkutelerde Çalışan Gazeteciler” bakımından bir ayrıma gidilmiştir. BİK'nun 21. maddesine göre, günlük bir mevkutede çalışan gazeteci, kanunda öngörülen en az bir yıl çalışmış olma koşulunu sağlamışsa, yıllık ücretli izin süresini meslekteki kıdemini 10 yıldan az ya da çok oluşu belirleyecektir. Kıdemi 10 yıla kadar olan gazeteciler, yılda 4 hafta; kıdemi 10 yıldan yukarı olanlar ise 6 hafta yıllık ücretli izne hak kazanacaktır. Yukarıda değinildiği üzere, 6 aylık çalışma devresini tamamlayan günlük olmayan mevkutelerde çalışan gazeteciler, yıllık ücretli izne hak kazanmaktadırlar. Kanunda her altı aylık çalışma devresi için iki hafta ücretli izin hakkı tanındığına göre, 6 aylık çalışma devresi arttığı ölçüde yıllık ücretli izin süresi de artacaktır. Dolayısıyla iki altı aylık çalışma devresi için 4 hafta, üç altı aylık çalışma devresi için 6 hafta yıllık ücretli izin kullanılabilir⁸⁶².

Deniz İş Kanununun 40. maddesinde ise, gemi adamının, altı aydan bir yıla kadar hizmetinin olması durumunda onbeş günden, bir yıl ve daha fazla hizmetinin olması durumunda ise yılda bir aydan az olmamak üzere yıllık ücretli izne hak kazanacağı düzenlenmiştir⁸⁶³.

Gerek Deniz İş Kanunu ve gerekse Basın İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunundan farklı olarak, işçinin yaşını dikkate alarak hak kazanılacak yıllık ücretli izin

⁸⁵⁹ Günay, s. 33

⁸⁶⁰ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 339; Süzek, s. 707; Bingöl, s. 65; Süzek, s. 835; Sümer, s. 153

⁸⁶¹ Narmanhoğlu, s. 707; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.697; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 255; Bingöl, s. 70; Süzek, s. 835

⁸⁶² Karaca/Günaydın, s. 912; Oğuz/Özge, s. 102

⁸⁶³ Akyiğit, Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin, s. 312; Karaman, s. 116

konusunda ayrı bir düzenleme getirmemiştir. Bu nedenle, gazeteci ve gemi adamının yaşı ne olursa olsun, sadece kıdem süreleri esas alınarak yıllık ücretli izin hakkı belirlenecektir⁸⁶⁴.

IV- YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN KULLANILMASI

A- GENEL OLARAK

Yıllık ücretli iznin niteliği, onun, işçi açısından mutlaka kullanılmasını ve işveren açısından da kullandırılmasını gerektirmektedir. İşçi onay verse de, işveren izni kullandırma yükümlülüğünden kurtulamaz ve özellikle, uygulamada karşılaşıldığı şekilde, yıllık izin hakkı paraya çevrilemez⁸⁶⁵.

İK m. 54/4 uyarınca işçinin hizmet süresine göre hak ettiği yıllık ücretli iznini, hak kazandığı yılı izleyen yıl içinde kullanması asıldır. İzin kullanılmasına engel olan (hastalık, grev gibi) istisnai durumlar yoksa iznin daha sonraki yıla veya yıllara ertelenmesi, izinlerin birleştirilerek kullanılması işçinin dinlendirilmesi amacına ters düşer⁸⁶⁶. Ancak çalışmakta iken yıllık izin talebinde bulunmaması nedeniyle işçinin yıllık ücretli izin parasına ilişkin isteği reddedilemez⁸⁶⁷.

İK'nun 56. maddesinin 1 ve 2. fıkralarına göre, işçiye kıdemine göre hak ettiği yıllık izin kural olarak bölünmeden ve m.53'de gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi gerekir. Tarafların anlaşması ile izin sürelerinin en çok üçe bölünebileceğini⁸⁶⁸ öngören İK'nun 56. maddesinin, 3. fıkrası 14.4.2016 tarihli ve 6704 sayılı yasanın 16. maddesiyle değiştirilmiş ve bir bölümü on günden az olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilmesi hüküm altına alınmıştır.

Bu çerçevede, hak kazanıldığı yılı izleyen yıl içinde kullanılması gereken yıllık izin her yıl kullandırılması asıldır. Yıllık iznin amacı, işçinin yıl içinde belirli bir süre kesintisiz dinlenmesini sağlamaktır. Bu nedenle izinlerin birleştirilerek sonraki yıllarda kullanılması ya da

⁸⁶⁴ **Karaman**, s. 121; **Akyiğit**, Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin, s. 316

⁸⁶⁵ **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 339; **Narmanhoğlu**, s. 707; **Süzek**, s. 834; **Mollamahmutoğlu**, s. 953;

⁸⁶⁶ **Süzek**, s. 829; **Demir**, s. 276; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 339; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.695; **Narmanhoğlu**, s. 708; **Demircioğlu/Centel** s. 140; **Sümer**, s. 153; **Sevimli**, s. 42

⁸⁶⁷ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 701; **Sevimli, Ahmet**, Yıllık Ücretli İzinin Kullanılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 2010, Yıl 5, Sayı 18, s. 41

⁸⁶⁸ **Narmanhoğlu**, s. 708; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 340

kullanılması bu amaçla bağdaşmamaktadır. Bununla beraber, iznin kullanılmasına engel olan bir kısım (hastalık, grev gibi) sebepler söz konusuysa iznin daha sonraki yılda veya yıllarda kullanılması kararlaştırılabilir⁸⁶⁹.

B- İŞ AKDİ DEVAM EDERKEN YILLIK İZİN HAKKININ PARAYA TAHVİL EDİLEMEYECEĞİ

Hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin süresine ait ücretini iş akdinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde isteyebilen işçi, iş akdi devam ederken kullanamadığı izin günlerine karşılık ücretini talep edemez. Aynı şekilde işveren de yıllık izin süresine ilişkin ücreti ayrıca ödeyerek, bu sürede işçiyi çalıştırıp, yıllık izin hakkını kullandırmaktan kaçınmaz. Çünkü yasanın amacı, bu sürelerle karşılık ücretin ödenmesi değil, işçilerin dinlenmelerinin sağlanmasıdır. Yıllık izin sürelerinin ücrete dönüşmesi ancak artık izin kullandırma olanağının kalmadığı, iş akdinin sona ermesi halinde gerçekleşir⁸⁷⁰.

Ancak, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi ücretli izin hakkının niteliğine ilişkin olarak benimsenmiş bu temel ilkeyle bağdaşmayan bir kararında⁸⁷¹ şöyle hüküm kurmuştur: *“Davacı 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... izin hakkının karşılığı ücret almak suretiyle de o yılın izin hakkını kullanmış sayılır. Somut olayda davacı hak ettiği 1 yıllık iznin karşılığının ödendiğini belirttiğinden davacının yıllık izin ücreti alacağı bulunmamaktadır.”*

Oysa yıllık ücretli izin hakkı, işçinin sağlığının korunması ve işgücünün yenilenmesi amacıyla konulmuş anayasal bir dinlenme hakkıdır (AY 50). Bu hakkın parasal karşılığının ödenmesi suretiyle uygulanmasından kaçınılması gerekir. Nitekim Borçlar Kanununun 425. maddesinin 2. fıkrasında açıkça öngörüldüğü gibi *“İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, işverenden alacağı para ve başka menfaatler karşılığında yıllık ücretli izin hakkından feragat edemez.”* Ayrıca anılan yasanın 81. maddesinde *“Hukuka... aykırı bir sonucun gerçekleşmesi amacıyla verilen şey geri istenemez”* denildiğinden, işverence izin verilmemesi karşılığında işçiye ödenmiş olan ücretin, sebepsiz zenginleşme kuralları gereğince geri istenebilmesi de mümkün değildir⁸⁷².

⁸⁶⁹ Narmanhoğlu, s. 708; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 340; Mollamahmutoğlu, s. 952, 953

⁸⁷⁰ Süzek, s. 839; Sevimli, s. 42; Narmanhoğlu, s. 714; Yargıtay 9. HD, 1.2.2010 E. 2009/47110, K 201/1923 (Narmanhoğlu, s. 714);

⁸⁷¹ YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ E. 2013/20246 K. 2014/3500 T. 10.2.2014, (Süzek, s. 839)

⁸⁷² Süzek, s. 840

Deniz İş Kanunu açısından da, gemiadamının, yıllık ücretli izin süresince çalışarak yıllık izin ücretini talep etmesi mümkün olmaması gerekir. Bu durum, yıllık ücretli izin hakkını fiilen kullanma hakkından feragat edildiği anlamına gelecektir. Böyle bir durumun ise, Kanundaki, yıllık ücretli izin alacağından feragat edilemeyeceği şeklindeki yasal düzenleme (m. 40/3) karşısında mümkün olmadığı açıktır. Gemi adamının, iş sözleşmesinin sona ermediği bir dönemde, birikmiş izinlerini kullanmak yerine karşılığı ücretleri talep etmesi de, yıllık izin hakkının kullanılmasından feragat anlamına geleceğinden hukuken mümkün olmayacaktır⁸⁷³.

Yıllık ücretli izin hakkından feragat edilemeyeceği, Basın İş Kanununda da özel olarak hükme bağlandığından, yıllık ücretli iznin kullanılmak yerine işçi veya işveren tarafından paraya tahvil edilmek istenmesi mümkün değildir⁸⁷⁴. Ancak BİK'nun 29. maddesine göre, gazeteciye yıllık iznini kullandırmayan veya kullandırdığı halde izin süresine ilişkin ücreti ödemeyen işveren, izin süresine tekabül eden ücretleri gazeteciye iki katı olarak ödemek yükümlülüğündedir. İş sözleşmesi devam ederken, izin kullandırılmasına rağmen ücret ödenmemiş ise, en geç izne başlarken ödenmesi gereken bu ücret için sözleşmenin devamı sırasında dava açılabilir. Buna karşın iş sözleşmesinin devamı sırasında kullandırılmayan yıllık izin ücreti için ise dava açılabilmesi mümkün değildir⁸⁷⁵

C- YILLIK İZİN TARİHİNİN BELİRLENMESİ

İş Kanununun 60. maddesi uyarınca, izinlerin hangi tarih ve dönemde ve hangi usul çerçevesinde uygulanacağını ayrıntıları 3.3.2004 tarihli Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde gösterilmiştir. Yönetmelikte, İş Kanununda yer alan hükümlere paralel kuralların yanında, izin kullanma dönemleri, işçinin izin isteğinin zamanı ve izin tarihinin verilmesi, toplu izinlerin uygulanması, yıllık ücretli izin kurulunun oluşumu, bu kurulun görev ve yıllık izin çizelgelerinin hazırlanması, yıllık izin kaydı tutulması ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

İşçi, kanunun öngördüğü şartları yerine getirdiği anda yıllık izne hak kazanırsa da, bu hak, işverenin yönetim hakkı kapsamında yer aldığından izin hakkının doğumu tarihinde kendiliğinden kullanma yoluna gitmesi mümkün değildir⁸⁷⁶. İşçinin izne çıkacağı tarihi belirleme yetkisi işverene veya işveren vekiline ait bulunmaktadır⁸⁷⁷. İşçinin izin dilekçesi bırakmış olması kendisine o tarihte

⁸⁷³ Karaman, s. 123; Akyiğit, Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin, s. 322

⁸⁷⁴ Oğuz/Özge, s. 103

⁸⁷⁵ Karaca / Günaydın, s. 912; Oğuz/Özge, s. 105

⁸⁷⁶ Demir, s. 277

⁸⁷⁷ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 340; Narmanhoğlu, s. 708; Mollamahmutoğlu, s. 954; Demircioğlu/Centel, s. 141; Sümer, s. 153; Sevimli, s. 41

izin kullanılacağı anlamına gelmeyecektir. Üstelik işyerinde eskiden böyle bir uygulama olması da işçiye bir hak sağlamayacaktır⁸⁷⁸. İşçi izni dilediği zaman kullanamayacağından, izin dilekçesini verip, işverenin bunu kabul etmesini beklemeden işten ayrılması, iş sözleşmesini o tarihte feshettiğini gösterir⁸⁷⁹. Yargıtay'ın bir kararına⁸⁸⁰ göre, “İşçinin yıllık iznini kullandığını belirterek işyerine gelmemesi, işverence izinli sayılmadığı sürece devamsızlık halini oluşturur.”

Ancak, İşçinin, izne hak kazandığı hizmet yılını takip eden hizmet yılı içinde izin tarihi belirlenerek izne çıkartılmaması, hukuka aykırıdır. İşverenin bu davranışı iş koşullarının uygulanmaması (İK.m.24/II-f) ve hatta işçi aleyhine ağırlaştırılması anlamına gelir. Öte yandan bu tutum, işverenin işçiyi gözetme borcuna da aykırıdır. Bu nedenle, yıllık ücretli iznin zamanında kullanılmaması durumunun işçi için haklı nedenle derhal fesih yetkisi doğuracağına kabulü gerekir⁸⁸¹.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, yıllık iznin tarihinin belirlenmesi hususunda ayrıntılı düzenlemeler yapmıştır. Buna göre, yıllık izne hak kazanan işçi, izne ayrılmak istediği tarihten en az bir ay önce iznini ne zaman kullanmak istediğini işverene yazılı olarak bildirir (YÜİY m. 7/1). İşçi bu isteminde, adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazar (YÜİY m. 8/1). İzin vermeye yetkili kişi veya şartları varsa kurul⁸⁸², işçilerin istedikleri tarihler ile bağlı olmamakla birlikte, işçinin talebini olabildiğince göz önünde bulundurarak ve işçilerin işyerindeki kıdemi ve önceki yıl iznini kullandığı tarihi, izni kullanmak istedikleri dönem açısından zorunluluklar ile engeller, işyerinde işin aksatılmaması ve işçi sayısını da dikkate alarak bir izin çizelgesi hazırlayarak işverenin onayına sunar⁸⁸³.

İzne yetkili kişi ya da kurul işçinin istediği tarihle bağlı değilse de (YÜİY m.8) bu isteği olabildiğince gözönünde bulundurmak durumundadır. Ücretli İzin Yönetmeliğine göre izin

⁸⁷⁸ **Özuysal, Neslihan**, Yıllık Ücretli İzin, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 83, Sayı: 5, Eylül 2009, s. 2585

⁸⁷⁹ **Mollamahmutoğlu**, s. 954

⁸⁸⁰ YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2014/30472 K. 2016/3413 T. 22.2.2016, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2014-30472.htm&kw=22.2.2016+30472#fm>, Erişim Tarihi: 143.201)

⁸⁸¹ **Günay**, s. 32; **Sevimli**, s. 43

⁸⁸² Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 15 maddesine göre; “İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur. Kurula işveren temsilcisi başkanlık eder. Kurulun başkanı dışında kalan işçi üyeleri ve yedekleri işyerinde varsa, işyeri sendika temsilcileri tarafından seçilir.”

⁸⁸³ **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 340; **Narmanhoğlu**, s. 709; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, s. 256; **Demir**, s. 277; **Sümer**, s. 154

çizelgelerinin hazırlanmasında, işçilerin kıdemleri, izni kullanmak istedikleri dönem açısından zorunluluklar ile engeller, işyerinde işin aksatılmadan sürdürülmesi ve işçi sayısı gözönünde tutulur⁸⁸⁴. Örneğin aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde; işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir (YÜİY m.8/3).

4857 Sayılı Kanunda yer verilmemesine rağmen, Yönetmelik "toplu izin" esasına yer vermiştir⁸⁸⁵. Buna göre, *"işveren veya işveren vekili nisan ayı başı ile ekim ayı sonu arasındaki süre içine, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir. Bu uygulamaya gidildiğinde, izin kurulu izin çizelgelerini, toplu izne çıkacak işçiler, aynı zamanda izne başlayacak ve izin sürelerine ve yol izni isteklerine göre her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek biçimde düzenler ve ilan eder. 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 yıl izne hak kazanacakları tarih genel esaslara göre belirlenir"* (YÜİY m. 10). Yönetmeliğin 11.maddesinde, toplu izin dışında bırakılacak işçiler de gösterilmiştir⁸⁸⁶.

İş Kanununun 56. maddesine 10.9.2014 tarihli ve 6552 sayılı yasa ile bir fıkra eklenmiş ve işyerinde alt işverenler yanında çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri güvence altına alınmıştır. Aynı hüküm, YÜİY'nin 6. maddesinin son fıkrası olarak 18.8.2017 tarih ve 30158 sayılı Resmi Gazete ile yönetmeliğe eklenmiştir⁸⁸⁷. Anılan hüküm uyarınca *"Alt işveren işçilerinden, alt işveren değiştiği halde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür"*. Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre, asıl işverenin işyerinde iş alan bir alt işverenin işçisi asıl işveren ile ilgili işyerinden ayrıldığı sırada hizmet akdi henüz sona ermediğine göre asıl işverenin yıllık izin alacağından sorumlu tutulması doğru değildir⁸⁸⁸.

⁸⁸⁴ Narmanlioğlu, s. 709; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 341; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 256

⁸⁸⁵ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 341; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 256; Demir, s. 277; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 699; Sümer, s. 154

⁸⁸⁶ Demir, s. 278; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 256; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 700

⁸⁸⁷ Süzek, s. 836; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 344; Demir, s. 278; Sümer, s. 154

⁸⁸⁸ Yargıtay 9.HD. 6.5.2004, E. 2004/607 - K. 2004/10743 (Günay, s. 37)

Deniz İş Kanununun 40. maddesinin 3. fıkrasında, “*izin işverenin uygun göreceği bir zamanda kullanılır.*” denilmek suretiyle bu konuda düzenleme yapma ve nihai karar verme yetkisinin işverende olduğu açıkça belirtilmiştir. Bu nedenle, gemiadamının, yıllık ücretli izne hak kazanması ve hak kazandığı izni kullanmak için yazılı talepte bulunması iznin fiilen kullanılabilmesi için yeterli değildir. İşverenin, bu talep kapsamında işçiye yıllık ücretli izni kullanma yönünde izin vermesi ve izne çıkacağı tarihi belirlemesi de gerekecektir⁸⁸⁹. Deniz İş Kanununda, gemi adamının, yıllık ücretli iznini yabancı bir memleket limanında veya hizmet akdinin yapılmış olduğu yerden başka bir yerde kullanmaya zorlanamayacağı ayrıca hükme bağlanmıştır (m. 40/5). Bu düzenlemeden hareketle, gemi adamının, yabancı bir ülkede iken yıllık ücretli izne çıkmak istemesi ve yıllık ücretli izne çıkması halinde, yurda dönmek için de ücretsiz izin talep edebilecektir⁸⁹⁰. Diğer taraftan, Deniz İş Kanunu, “*Bir aylık izin, tarafların rızasıyla aynı yıl içerisinde kullanılmak suretiyle ikiye bölünebilir.*” hükmünü içermektedir (m.40/4). Bu düzenlemeden anlaşılacağı üzere, gemi adamının, ilk 6 aylık çalışması sonucunda hak kazanacağı ücretli izin dışında, her bir yıllık çalışması karşılığında hak kazanacağı yıllık ücretli izni, aynı yıl içerisinde olmak şartıyla, bir bütün olarak kullanılabilmesi gibi ikiye bölünmek suretiyle iki parça halinde kullanması da mümkündür⁸⁹¹.

Basın İş Kanununda bu konuda özel bir düzenleme bulunmamakla beraber, işveren yönetim hakkı kapsamında yıllık ücretli iznin kullanım zamanını düzenleyebileceği, ancak işlerin aksamaması için yıllık izin taleplerinin zamanını belirlerken, bir yandan da işçinin menfaatini de koruyarak, yıllık iznini en verimli kullanacağı zamanı gözetmesi gerektiği sonucuna varılmalıdır⁸⁹². Aynı zamanda Basın İş Kanunu’nun 21. maddesinde dört haftalık yıllık ücretli iznin tam olarak verileceği belirlenmiştir. İş Kanunu’ndan farklı olarak, Deniz İş Kanunundaki gibi yıllık iznin bölünerek verilebilmesi konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak gazeteci ve işveren anlaşarak, kanunda belirlenen asgari yıllık izin sürelerini azaltmadan, iznin bölünerek kullanılacağını kararlaştırabilirler⁸⁹³.

D- YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN KULLANIMININ İSPATI

Uygulamada yıllık izin ücreti alacağına ilişkin uyuşmazlıklarda, işçinin yıllık iznini kullanıp kullanmadığı, bunun ispatı ve ispat külfetinin hangi tarafta olduğu önem kazanmaktadır.

⁸⁸⁹ **Akyiğit**, Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin, s. 323; **Karaman**, s. 123

⁸⁹⁰ **Akyiğit**, Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin, s. 318; **Karaman**, s. 125

⁸⁹¹ **Akyiğit**, Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin, s. 328; **Karaman**, s. 124

⁸⁹² **Oğuz/Özge**, s. 104

⁸⁹³ **Oğuz/Özge**, s. 103

Yıllık izin ile ilgili mevzuat hükümleri dikkate alındığında, işçiye yıllık ücretli izin verildiğinin ispatı işverene düşmektedir. Nitekim Yargıtay ötedenberi verdiği kararlarda izin için gerekli kayıt ve defterleri tanzim etmenin işverenin görevi olduğu ve bu bakımdan izinlerin verildiği hususunda ispat yükünün işverende olduğunu kabul etmiş ve bu öğretide de benimsenmiştir⁸⁹⁴. Yine Yargıtay kararlarına göre, işçiye yıllık ücretli izin verildiği işverenin kanunen tutmakla yükümlü olduğu belgelerle ispat etmesi gerekir. Söz konusu kayıtların ispat gücü taşıyabilmesi için ilgili işçinin imzasının da bulunması gerekir⁸⁹⁵.

V- YILLIK İZİN ÜCRETİ

İş Kanununun 57. (ve TBK'nun m. 425) maddesinin 1. fıkrası uyarınca "*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*". Ayrıca aynı maddenin son fıkrasına göre işçiye "*Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir*"⁸⁹⁶. YÜİY'nin 21/2. maddesine göre 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*".

Ayrıca kanundaki izin sürelerinin sözleşmeyle artırılması halinde, kanuni süreyi aşan sürelerle ilişkin tatil günleri için ücret ödenmeyeceği sözleşmeyle kararlaştırılabilir⁸⁹⁷. Yıllık izin süresi içinde kalan tatil günlerine ilişkin ücretlerin de ayrıca ödenmesini öngören İş Kanununun 57. maddesinin son fıkrasına benzer bir hüküm, Borçlar Kanunu ve Deniz İş Kanununda bulunmamaktadır. Buna karşın Basın İş Kanununda ise sadece yıllık izin süresine tesadüf eden süre içindeki hafta tatili gününün izin süresine ekleneceği ve bu günlere ilişkin ücretin ayrıca ödeneceği (BİK m.19) öngörülmektedir⁸⁹⁸.

İşçinin izine çıkmadan ödenen yıllık izin ücreti temel (çıplak) ücreti üzerinden hesaplanır. İş Kanununun 57. maddesinin 2. fıkrasında, İK m. 50'ye yapılan yollama nedeniyle fazla çalışma

⁸⁹⁴ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 344-345; Narmanhoğlu, s. 708; Süzek, s. 836; Mollamahmutoğlu, s. 958; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 256; Demir, s. 279; Sümer, s. 154; Sevimli, s. 41; Günay, s. 38

⁸⁹⁵ Örneğin, YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ E. 2013/27398 K. 2015/644 T. 21.1.2015; YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ E. 2014/35061 K. 2015/967 T. 26.1.2015; YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ E. 2015/4328 K. 2015/5921 T. 31.3.2015 (Süzek, s. 836)

⁸⁹⁶ Süzek, s. 836; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 341; Narmanhoğlu, s. 709; Demir, s. 280; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 701

⁸⁹⁷ Narmanhoğlu, s. 709

⁸⁹⁸ Narmanhoğlu, s. 709

ücretleri, sosyal yardımlar, prim, ikramiye vb. ücretler; hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinden alınan ek ücretler tatil ücretlerinin belirlenmesinde göz önünde tutulmaz⁸⁹⁹.

İşçinin peşin ödenecek izin ücretinin hesaplanmasında onun bir günlük temel ücretinin bulunması ve bunun İK m. 53'e göre hak ettiği yıllık izin süresi ile çarpılması gerekir. İşçiye zamana göre (saat başına, günlük, haftalık, aylık) ücret ödenmesi halinde, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin hesaplanmasına ilişkin esaslar burada da uygulanır. Buna karşılık, 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 yıllık izin ücreti, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır (İK 57/3). Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle belirlenir (İK 57/4). Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan paralar dışında işveren tarafından ödenir (İK 57/5; YÜİY m. 21/3). Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 21. maddesinin son fıkrası uyarınca kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmalarda, işçinin yıllık izin dönemine rastlayan (çalışsaydı elde edeceği) ücretleri kendisine yıllık izin ücreti olarak ödenir⁹⁰⁰.

İzin günlerine ait ücretin hesap edilebilmesi için günlük ücretin bulunması gerekir. Zaman esasına göre ücret halinde aynen tatil ücretlerinde olduğu gibi, saat ücretinde, saat başına ücretin 7,5 katı; gündelik ücrette, kararlaştırılan gündelik; haftalık ücrette, ücretin 7'ye bölünmesi suretiyle bulunan bir günlük ücret; maktu aylık ücretin de aylığın otuzda biri yıllık izin ücretinin bir güne düşen miktarını oluşturur⁹⁰¹.

Ancak, İK m. 58 uyarınca, yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi için kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir⁹⁰². Demir'e göre maddede ücret karşılığı çalışmadan bahsedildiğine göre

⁸⁹⁹ **Süzek**, s. 837; **Narmanlıoğlu**, s. 709; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 341; **Mollamahmutoğlu**, s. 956; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, s. 256; **Demir**, s. 280; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 700; **Sümer**, s. 155; **Günay**, s. 36; **Özdemir, Cumhuriyet Sinan**, İşçilerde Yıllık Ücretli İzin Uygulaması Ve Birikmiş İşçi İzinlerinin Kullanılması, Mali Çözüm Dergisi, Eylül-Ekim 2010, s. 274

⁹⁰⁰ **Süzek**, s. 837; **Narmanlıoğlu**, s. 710; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 342; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, s. 256; **Demir**, s. 280; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 700; **Sümer**, s. 155; **Günay**, s. 37; **Özdemir**, İşçilerde Yıllık Ücretli İzin Uygulaması, s. 274

⁹⁰¹ **Mollamahmutoğlu**, s. 956; ; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 685 ve 700; **Sümer**, s. 155

⁹⁰² **Süzek**, s. 836; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 342; **Narmanlıoğlu**, s. 711; **Mollamahmutoğlu**, s. 960; **Demir**, s. 280; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 701

işçinin bir işverene bağlı olmaksızın pazarcılık yapması izin ücretinin geri verilmesi gerektirmez⁹⁰³. Mollamahmutoğlu'na göre ise, burada ücret karşılığı çalışmanın mutlaka iş sözleşmesine dayanması gerekmez; ücret karşılığı çalışma hizmet, istisna, vekâlet, nakliye, adi şirket gibi herhangi bir sözleşmeye dayanabilir. Yıllık izinde çalışma yasağı bağlamında ücret karşılığı çalışma genel bir ifadeyle izin sırasında kazanç sağlayıcı bir işte çalışmayı kapsar. Şu halde işçinin izin süresi içinde kazanç gayesi gütmeyen, bir ücret almadan çalışması mümkündür. Ancak izinde çalışma yasağı kural olduğundan çalışmanın karşılıksız olduğunu işçinin ispat etmesi gerekir⁹⁰⁴. Buna karşılık işçi kısmi süreli işte çalışıyorsa ve diğer işverenin yanında yıllık izin hakkını aynı zamana getirmediği için o işle sınırlı bir biçimde çalışıyorsa ücretin geri alınması söz konusu olmayacaktır⁹⁰⁵.

4857 sayılı İş Kanununun 58. maddesinde açıkça yasaklanmış ve işçiye verilen yıllık izin ücretinin işveren tarafından geri alınabileceğini hükme bağlamış olmakla birlikte gerek Deniz İş Kanununda, gemi adamının ve gerekse Basın İş Kanununda gazetecinin yıllık izin müddeti içerisinde başka bir işyerinde çalışması halinde benzer bir hükme yer verilmemiştir. Bir görüşe göre kanunda açık bir düzenleme yer almadığından, ücret iadesi söz konusu olmayacak, ancak, çalışanın bu eyleminin, sadakat borcuna aykırılık teşkil ettiği kabul edilerek haklı nedenle iş sözleşmesi feshedilebilecektir⁹⁰⁶. Diğer bir görüşe göre ise yıllık ücretli izin hakkından feragat edilemediğine göre işçi yıllık izin süresinde başka işte çalışmayacak, çalıştığı tespit edilirse bu süreye ilişkin kendisine ödenen ücreti geri vermek zorunda kalacaktır. Bu görüşe göre, aksi düşünce yıllık ücretli izin hakkının düzenleniş amacına aykırı düşer⁹⁰⁷.

İşçinin hesap edilen ve izne çıkmadan önce kendisine ödenmesi gereken izin ücreti, işyerinin el değiştirmesi ya da her hangi bir şekilde başkasına geçmesi durumunda İK'nun 6. maddesinin emredici hükmü gereği yeni işveren tarafından ödenmesi gerekir. Tarafların devir sözleşmesinde aksini kararlaştırmış olmaları durumu değiştirmeyecektir⁹⁰⁸.

Yukarıda değinildiği gibi Deniz İş Kanununda yıllık izin ücretinin ne zaman ödeneceği yolunda bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak Deniz İş Kanunu karşısında genel kanun olan Borçlar

⁹⁰³ **Demir**, s. 280

⁹⁰⁴ **Mollamahmutoğlu**, s. 961

⁹⁰⁵ **Bedir, Gökhan**. Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakları, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 107, Temmuz 2015, s. 49; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 701

⁹⁰⁶ **Karaman**, s. 123; **Akyiğit**, Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin, s 340

⁹⁰⁷ **Karaca / Günaydın**, s. 912; **Oğuz/Özge**, s. 103

⁹⁰⁸ **Narmanhoğlu**, s. 711; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, 255

Kanunu, bu konuda, işçinin yıllık ücretli izne çıkmasından önce izin ücretinin peşin olarak kendisine verilmesini öngörmüştür (m. 425/I). Bu nedenle, Deniz İş Kanunu kapsamındaki işçiler yönünden de, yıllık ücretli izne çıkmadan önce izin ücretinin peşin olarak ödenmesi yasal bir zorunluluktur⁹⁰⁹.

Basın İş Kanununda özel olarak düzenlenen hükme göre, yıllık iznini kullanan gazeteciye bu izin süresine ilişkin ücretin en geç yıllık izne başlarken ödenmesi gerekir. BİK'nun 29. maddesine göre, gazeteciye yıllık iznini kullandırmayan veya kullandırdığı halde izin süresine ilişkin ücreti ödemeyen işveren, izin süresine tekabül eden ücretleri gazeteciye iki katı olarak ödemek yükümlülüğündedir. İş sözleşmesi devam ederken, izin kullandırılmasına rağmen ücret ödenmemiş ise, en geç izne başlarken ödenmesi gereken bu ücret için sözleşmenin devamı sırasında dava açılabilir⁹¹⁰.

VI- İŞ AKDİNİN SONA ERMESİNDE YILLIK ÜCRETLİ İZİN

A- GENEL OLARAK

Yukarıda da belirtildiği gibi, iş ilişkisi devam ettiği sürece işveren işçinin hak ettiği yıllık ücretli iznini (gecikme ile de olsa) kullandırmak zorundadır ve işçi, çalışmasına devam ettiği sürece, yıllık ücretli izin hakkı kullanılmaksızın paraya tahvil edilemez⁹¹¹. Bu nedenle iş sözleşmesi feshedilmeden yıllık izin ücreti alacağı doğmaz⁹¹². Ancak, işçi hak ettiği iznini kullanmadan akdi sona ermişse, bu hakkın kullanılması artık olanaksız hale geldiğinden, hak edip de kullanamadığı izin süresine ait ücreti kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu şekilde yasa koyucu, iş akdinin devam ettiği sürece devredilemeyen ve vazgeçilemeyen şahsa bağlı bir hak olarak gördüğü yıllık ücretli izin hakkının, sözleşmesinin sona ermesinden sonra parasal bir hak haline dönüştüğünü kabul etmiştir⁹¹³. Bu durumu düzenleyen İş Kanununun 59. maddesinin 1. fıkrasına (BK 425/3) göre "*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*".

⁹⁰⁹ **Karaman**, s. 126; **Akyiğit**, Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin, s. 336

⁹¹⁰ **Karaca / Günaydın**, s. 912; **Oğuz/Özge**, s. 105

⁹¹¹ Yargıtay 9. HD, 1.2.2010 E. 2009/47110, K 201/1923 (Narmanlıoğlu, s. 714); **Mollamahmutoğlu**, s. 953

⁹¹² **Günay**, s. 37

⁹¹³ **Süzek**, s. 837; **Mollamahmutoğlu**, s. 953; **Demir**, s. 281; **Sümer**, s. 155; **Terzi, Ali Kemal**, Yıllık İzin Ücreti Ve Faiz, Mali Çözüm Dergisi, Eylül-Ekim, 2014, s. 128

Ancak bir görüşe göre, İş Kanununun 59. maddesi hükmünün amacı yıllık ücretli izin hakkını ücret alacağına dönüştürmek değil, kullandırılmayan yıllık ücretli izin hakkının ayrılmaz parçası olan ücret alacağının son ücret üzerinden hesap edilip işçiye ve hak sahiplerine ödenmesini sağlamaktır. Yargıtay'ın öğretide de benimsenen yorumu, kamu düzenine ilişkin, anayasal temel bir hak olan dinlenme hakkına ilişkin bu düzenlemeyi, işverene karşı hakkın bütünü bakımından yetersiz bir yaptırım hükmüne dönüştürmektedir. Böylelikle, uygulama "işverenin izni kullandırmak yerine parasını ödemesiyle veya kimi zaman işçinin izni kullanmak yerine sözleşme sona erdiğinde topluca para almayı tercih etmesiyle" sonuçlanan bir dizi sakıncayı beraberinde getirmektedir⁹¹⁴. Yıllık izin hakkının muhatabı olan işveren, bunu oluşturan dinlendirme ve ücret ödeme borçlarını kural olarak aynı zamanda yerine getirmek zorundadır. Bunlardan birini yerine getirmekle diğerini karşılamış olamayacağı gibi, her ikisi yerine getirilmeden bütünü oluşturan yıllık izin hakkı da karşılanmış olamaz. Bu itibarla, yıllık ücretli izin hakkının, iş akdi sona erdikten sonra bile olsa sadece ücret hakkına dönüşebileceğinin kabulü sakıncalıdır⁹¹⁵.

59. madde hükmü uyarınca yıllık izin sürelerine ait ücret, iş akdinin sadece işveren (veya işçi) tarafından herhangi bir şekilde (haklı veya haksız) feshi halinde değil, sözleşmenin fesih dışında herhangi bir nedenle sona ermesi halinde de ödenecektir. Bu nedenle iş akdinin, belirli süresinin bitimiyle, tarafların anlaşmasıyla, işçinin ölümü nedeniyle sona ermesi sonucu değiştirmeyecek, işçi veya ölümü halinde hak sahipleri, ücretli izinden yararlanılmayan sürelerle ilişkin muaccel hale gelen ücreti talep edebileceklerdir⁹¹⁶. Eğer sözleşmelerle yıllık ücretli izin süreleri yasanın öngördüğü sürelerin üzerinde kararlaştırılmışsa, işçiye veya hak sahiplerine bu artırılmış izin sürelerine ilişkin ücretin ödenmesi gerekir⁹¹⁷. Diğer taraftan, İşçinin hizmet sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebeple (İK m. 25/II) derhal ve tazminatsız olarak feshedilmesi işverene kullanılmamış izinlerin ücretini ödememe hakkını vermez⁹¹⁸.

İK'nun 59. maddesinin 1. fıkrasında söz konusu ücretin işçinin "*sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine*" ödeneceği belirtildiğinden, izin süresinin ücreti, iznin kullandırılmadığı yıllara ait ücret üzerinden değil, iş akdinin sona erdiği tarihteki (son) ücreti göz

⁹¹⁴ Öztürk, s. 77

⁹¹⁵ Öztürk, s. 77

⁹¹⁶ Narmanlıoğlu, s. 713; Süzek, s. 838; Mollamahmutoğlu, s. 957; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 257; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 697; Sümer, s. 155

⁹¹⁷ Süzek, s. 838

⁹¹⁸ Demir, s. 281

önünde tutulmak suretiyle ödenir. Ancak hesap yapılırken hak kazanılan izin sürelerinin İK m. 53/4 dikkate alınarak ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir⁹¹⁹.

DİK m. 40/son, “*gemi adamının hak ettiği yıllık ücretli izni kullanmadan hizmet akdi 14 üncü maddenin II, III ve IV üncü bentlerine göre bozulursa, işveren veya işveren vekili izin süresine ait ücreti, gemi adamına ödemek zorundadır.*” hükmünü içermektedir. Dolayısıyla, söz konusu düzenlemeden, iş sözleşmesinin Kanunun m. 14/1 kapsamında sona ermesi (işverenin haklı nedenle sözleşmeyi sona erdirmesi) durumunda, işverenin, kullanılmayan yıllık ücretli izin ücretini gemi adamına ödemek zorunda olmadığı anlaşılmaktadır⁹²⁰. Örneğin her hangi bir limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç dönmemesi nedeniyle feshedilmesi durumunda, gemi adamı, kullanmadığı yıllık ücretli izin süresine ait ücretlerini alamayacaktır. Ancak Kanunun m. 14/1 kapsamında fesih nedeniyle ödenmeyecek olan yıllık izin ücreti, son yıla ilişkin yıllık izin ücretidir. Daha önceki yıllarda hak kazanılan ancak fesih tarihine kadar kullandırılmayan yıllık izin haklarına ilişkin ücretler ödenecektir. Her çalışma yılına ilişkin yıllık izin hakkının biriktirilmeden kullanılması esas olduğundan, söz konusu hükmün sadece son yıla ilişkin yıllık ücretli izin alacağına yönelik olduğu da kabul edilmelidir. Bu nedenle, Kanunun bu hükmü, yıllık ücretli izne hak kazanma konusunda, önceki çalışma sürelerinin dikkate alınmamasına gerekçe yapılabilecek bir düzenleme değildir⁹²¹.

Deniz İş Kanununda, iş sözleşmesinin sona erme şekilleri sadece Kanun’un 14. maddesinde sayılanlardan ibaret değildir. İş Sözleşmesinin gemi adamı veya işveren tarafından 16. madde kapsamında önelli fesih yoluyla sona erdirilmesi, belirli süre veya sefer için yapılan iş sözleşmelerinin kendiliğinden sona ermesi, ölüm nedeniyle iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi veya tarafların anlaşarak iş sözleşmesini sona erdirmeleri durumlarında kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret alacaklarının talep edilebilecektir⁹²².

Gazetecinin iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda ise, kullanılmayan yıllık izin ücretinin ödenmesi konusunda, sadece işverenin iş sözleşmesini sona erdirmesiyle ilgili olarak Basın İş Kanununun 6. maddesinde bir düzenlemeye rastlanmaktadır. Söz konusu madde hükmüne göre, gazetecinin iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesi halinde kullanılmayan yıllık izin süresine ilişkin ücreti peşin olarak verilir. Yıllık ücretli izin hakkı şahsa bağlı, feragat edilmesi

⁹¹⁹ **Süzek**, s. 838; **Narmanhoğlu**, s. 713; **Mollamahmutoğlu**, s. 958; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, s. 257; **Demir**, s. 281; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 702; **Terzi**, s. 128

⁹²⁰ **Karaman**, s. 119; **Akyiğit**, Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin, s 341

⁹²¹ **Karaman**, s. 127, 128; **Akyiğit**, Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin, s 341

⁹²² **Karaman**, s. 128; **Akyiğit**, Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin, s 345

mümkün olmayan bir hak olduğuna göre, iş sözleşmesini sona erdiren gazeteciye de kullanılmayan yıllık izin süresine ilişkin ücretin peşin olarak verilmesi gerektiği düşünülmektedir⁹²³.

B- YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ İLE BİLDİRİM SÜRELERİNİN VE YENİ İŞ ARAMA SÜRELERİNİN İÇ İÇE GEÇEMEYECEĞİ

İş Kanununun 59. maddesinin 2. fıkrası gereğince "*İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen bildirim süresiyle 27. madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez*". O halde, işveren süreli fesih bildiriyle iş akdini sona erdirdiğinde, işçinin hak kazandığı halde kullanamadığı yıllık iznini bildirim süresi içinde kullanmasını isteyemeyeceği gibi, işçinin kullanamadığı iznini bildirim süresine ve yeni iş arama iznine yaymak suretiyle izin süresine ait ücreti ödemekten de kaçınamaz⁹²⁴. Başka bir söyleyişle işçi izinli bulunduğu sırada işverenin sözleşmeyi fesih bildiri yoluyla feshetmesi mümkün ise de yıllık izin süresinin bitimine kadar bildirim sürelerinin işlemesi söz konusu olmayacaktır. Dolayısıyla, bu şekildeki bir fesih sonucu geçmesi gereken bildirim süreleri izin süresinin (varsa ücretsiz yol izninin) bitiminden sonra işlemeye başlayacaktır⁹²⁵. Maddede getirilen düzenleme; sadece iş sözleşmesinin bildirimli fesih ile sonlandırılmasına ilişkin olup, yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin iş sözleşmesinin derhal feshine ilişkin bir sınırlandırma getirilmemiştir⁹²⁶.

Buna karşılık, işçinin sözleşmeyi feshi ihbar etmesi halinde, bildirim süreleri içinde yıllık iznini kullanması mümkün olmalıdır. Zira İş Kanunumuzun engellediği husus sadece, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, yıllık ücretli izinle yeni iş arama izninin iç içe giremeyeceğidir. İş sözleşmesinin işçi tarafından feshi halinde ise kanuni yasak söz konusu olmayacak, bildirim süresi ile yıllık izin iç içe girebilecek, işçi bu süre içinde iznini kullanabilecektir⁹²⁷.

Ancak işverenin İş Kanununun 17. maddesine dayanarak bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin ödemek suretiyle sözleşmeyi fesih yoluna gidip gidemeyeceği tartışmalıdır. Bu çerçevede işçinin bildirim süreleri içinde çalıştırılmayarak bildirim sürelerini karşılayan ücreti verilip ve işyeri ile ilgisinin derhal kesilmesi durumunda, bildirim süresini karşılayan ücretle birlikte izin

⁹²³ Karaca / Günaydın, s. 913

⁹²⁴ Narmanhoğlu, s. 712; Süzek, s. 839

⁹²⁵ Narmanhoğlu, s. 711; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 257; Demir, s. 280

⁹²⁶ Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 257

⁹²⁷ Narmanhoğlu, s. 712; Süzek, s. 839; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 703; Sümer, s. 155; Sevimli, s.

ücretinin de verilmesi mümkün olmalı, buna karşın, işveren yıllık ücretli izin süresi içinde bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin ödemek suretiyle işçinin işine son vermek yoluna gidememelidir. Aksi takdirde yıllık izin süreleriyle, bildirim sürelerinin içiçe giremeyeceğini öngören kanuni kuralın bertaraf edileceği ve kanunun amacına aykırı bir yola gidilmiş olacağı düşünülmektedir⁹²⁸.

İş sözleşmesinin, gerek Basın İş Kanununun 6. maddesi ile Deniz İş Kanunu 16. maddesi kapsamında ihbarlı fesih yoluyla sona erdirilmesi durumunda, ihbar müddeti içerisinde yıllık ücretli iznin kullanılarak kullanılmayacağı konusunda ilgili kanunlarda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Buradan hareketle, ilk bakışta, gerek gazeteciye ve gerekse gemiadamına feshi ihbar süresi içerisinde yıllık ücretli izin kullanılabilir. Ancak, iş kanunlarının genel amacı dikkate alındığında, bu tür bir uygulamanın her durumda hukuka uygun olacağını kabul etmek mümkün değildir. Zira iş sözleşmesinin işveren tarafından ihbarlı olarak feshedilmesi durumunda, feshi ihbar süresi içerisinde çalışanın yıllık ücretli izne çıkarılması, işverenin, feshi ihbar süresi boyunca, çalıştırma veya bu süreye ilişkin ücreti peşin ödeme yükümlülüğünden kısmen veya tamamen kurtaracaktır.⁹²⁹.

C- İŞYERİ DEVRİNDE İZİN ÜCRETİ ALACAĞI

İşçinin sözleşmenin devamı sırasında hak edip de kullanmadığı yıllık iznin ücretini isteyememesi, işyerinin devri halinde ortaya çıkan yıllık ücretli izne özgü ayrık durum açısından da önemlidir. İş Kanununun 6. maddesi gereği, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Böylece devirden sonra asıl borçlu devralan olmaktadır. Ancak Kanun, borçların aslında devirden önce devreden işveren yanında çalışılırken doğduğunu da dikkate alarak, işçinin alacağına kavuşmasını kolaylaştırmak için devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden işvereni devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlı biçimde, devralan işverenle birlikte sorumlu tutmuştur. Yıllık izin ücretinin ancak sözleşme sona erdikten sonra talep edilebileceği, devirle sözleşme sona ermiş sayılmadığı, bu sebeple devirden önce ödenmesinin gerekmediği kabulü yüzünden, kullanılmayan yıllık izin ücretinden sadece devralan işveren sorumlu olmaktadır. Oysa yıllık izni zamanında kullanılmayan devreden işverendir. Ayrıca işçi yıllık izin ücretini sadece devralandan isteyebildiğinde, bu işçi alacağı devirden önce hak edilmiş diğer alacaklardan daha az korunmuş olmaktadır⁹³⁰.

⁹²⁸ Narmanhoğlu, s. 712 ve 713

⁹²⁹ Akyiğit, Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin, s.321; Karaman, s. 124

⁹³⁰ Öztürk, s. 91

D- İZİN ÜCRETİ ALACAĞINDA ZAMANAŞIMI VE FAİZ

İş Kanununun 59. maddesinin 1. fıkrasına göre yıllık izin ücretine ilişkin zamanaşımı iş akdinin sona erdiği tarihten başlar. Bu hüküm uyarınca işçi, hak kazanıp da kullanamadığı iş ilişkisi içinde doğmuş bulunan tüm yıllık izin sürelerine ait ücretini, iş akdinin herhangi bir nedenle sona erdiği diğer bir deyişle izin hakkının ücret alacağına dönüştüğü tarihten itibaren beş yıl (İK m. 32/son) içinde işveren talep edebilecektir⁹³¹.

Yargıtay'a göre "*Yıllık izin ücreti iş sözleşmesinin feshi ile muaccel olup dönemsel bir nitelik taşımadığından, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uygulaması yönünden 10 yıllık genel zamanaşımına tabidir*"⁹³². Ancak İş Kanununa 12.10.2017 tarih ve 7036 sayılı yasanın 15. maddesi ile eklenen Ek 3. maddede, artık iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla yıllık izin ücretinin beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu hükme bağlanmıştır. Maddeye göre, iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücretinin zamanaşımı süresi beş yıldır.

Yıllık izin ücreti alacaklarında gecikme faizi İş Kanununun 34. maddesinin 1. fıkrasına göre, işverenin temerrüde düşürüldüğü tarihten itibaren hesaplanacak mevduata uygulanan en yüksek faiz olmalıdır. Ancak Yargıtay İK m. 34'ün yıllık izin ücreti alacağına uygulanmasını mümkün görmediğinden kanuni faiz yürütülmesi gerekeceği görüşündedir⁹³³. Diğer taraftan, Yargıtay'a göre iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte izin ücreti muaccel olup, faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmektedir⁹³⁴. Yargıtay'ın bir kararında⁹³⁵ şöyle denilmektedir: "*Kanunda iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. Sözleşmenin feshi anı, yıllık ücretli izin hakkının ücrete dönüşmesi, bir başka anlatımla izin ücretine hak kazanma zamanı olarak Kanunda belirtilmiştir. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir. Dairemizce, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti, geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmemiş ve 4857 sayılı İş Kanununun*

⁹³¹ **Süzek**, s. 840; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, s. 257; **Demir**, s. 281; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 703; **Sümer**, s. 155

⁹³² YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2010/38436 K. 2013/253 T. 14.1.2013 Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2010-38436.htm&kw=14.1.2013+38436#fm>; Erişim Tarihi: 14.3.2019)

⁹³³ **Mollamahmutoglu**, s. 958; **Demir**, s. 281; **Terzi**, s. 128; **Günay**, s. 39; **Öztürk**, s. 89

⁹³⁴ **Günay**, s. 39; **Terzi**, s. 128

⁹³⁵ Yargıtay 9.HD. 24.10.2008 gün2007/30158 E., 2008/28418 K., (Süzek, s. 710); YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2008/34982 K. 2010/27914 T. 7.10.2010 (Terzi, s. 128)

34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilemeyeceği kabul edilmiştir. O halde, izin ücreti için uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır.”

VII- İŞ KANUNU ile TÜRK BORÇLAR KANUNUNUN YILLIK ÜCRETLİ İZİN HÜKÜMLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

A- GENEL OLARAK

4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesi hükmü nedeniyle bu kanunun kapsamına girmeyen çalışanlar ile BİK ve DİK kapsamında yer almayan çalışanların işverenleri ile ilişkileri Türk Borçlar Kanunu hükümlerine göre düzenlenmektedir. Buna göre örneğin ev hizmetlerinde çalışan kişilerin veya sporcuların yıllık ücretli izin hakları Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde belirlenmektedir.

Türk Borçlar Kanununa tabi çalışanların, yıllık ücretli izin haklarına ilişkin düzenlemeler, 6098 Sayılı TBK'nun hizmet sözleşmelerinin 422 ila 425. maddelerinde yer almaktadır.

Sonradan az sayıda bazı değişikliklere uğramış olsa da, 4857 sayılı Kanun 22.5.2003 tarihinde, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ise 1.7.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Hizmet sözleşmeleri ile ilgili olarak Türk Borçlar Kanununda, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinden ayrı düzenlemeler getirildiği gibi İş Kanunu'nda hiç düzenlenmeyen yıllık izin süresinden indirim usulü de öngörülmüştür⁹³⁶.

B- YILLIK İZİN SÜRESİ

TBK ile İK'da yer alan yıllık ücretli izin hükümlerine ilişkin farklardan ilki, Türk Borçlar Kanunundaki düzenlemeye göre işçinin hak kazanacağı yıllık izin süresinin, işçinin kıdemine göre değişmemesidir. İş Kanununun 53/4. maddesinde, yıllık ücretli izin hakları işçinin kıdemine göre düzenlenmiştir. Buna karşın, Borçlar Kanununa tabi işçiler bakımından bu yasanın 422. maddesinde "*işveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşında küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli izin vermekle yükümlüdür*" hükmüne yer verilmiştir⁹³⁷.

C- YILLIK İZİN SÜRESİNİN HESABINDA DİKKATE ALINMAYACAK SÜRELER VE İZİNDEN İNDİRİM

⁹³⁶ **Özdemir, Cumhuriyet Sinan**, Yıllık Ücretli İzinden “Borçlar Kanunu Kapsamında” İndirim Yapılabilir mi? Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 87, Kasım 2013, s. 83; **Akyiğit**, Yıllık İznin İşverence Kısaltımı, s. 84

⁹³⁷ **Süzek**, s. 834; **Bayram**, 308

6098 sayılı TBK, 4857 sayılı İş Kanunundan farklı olarak, yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için tamamlanması gereken çalışma süreleri konusunda, fiilen çalışılmadan geçirilen hangi sürelerin çalışma süresinden sayılacağı konusunda özel bir düzenlemeye yer vermemiştir. Dolayısıyla, TBK anlamında bekleme süresi, ilgili işçinin hizmet sözleşmesinin hukuken devam ettiği sürelerin tamamından oluşmaktadır. Buna karşın bazı durumlarda işçinin hizmet süresinden yapılabilecek indirimlere kanunda yer verilmiştir⁹³⁸.

Borçlar Kanunu'nun 423 üncü maddesi yıllık ücretli izinden yapılacak indirimleri düzenlemiştir. Buna göre,

- İşçinin bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getirmediği takdirde işverenin çalışılmayan her tam ay için, yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabileceği,
- İşçinin bir hizmet yılı içinde kendi kusuru olmaksızın hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerle en çok üç ay süreyle işgörmeye edimini yerine getiremediği takdirde, işverenin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamayacağı,
- İşverenin gebelik ve doğum yapma sebebiyle işgörmeye edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamayacağı, hususları hükme bağlanmıştır⁹³⁹.

Borçlar Kanunu, bu düzenleme ile çalışılmadan geçirilen sürelerin yıllık ücretli izin hakkına etkisi bakımından İş Kanunlarından farklı bir çözüm şekli benimsemiştir. Buna göre, işçinin, yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için, çalışmadığı süreler kadar daha çalışması gerekmeyecektir. Tam tersine, bu süreler çalışılmış gibi kabul edilecek, ancak yıllık ücretli izin hakkında indirim yapılmasına sebebiyet verecektir. Dolayısıyla, Borçlar Kanunu'nda, çalışılmadan geçirilen ve yıllık ücretli izin hakkını etkilemeyen sürelerin, yıllık ücretli izin alacağına hak kazanma bakımından çalışılmış gibi kabul edildiği söylenebilecektir⁹⁴⁰.

Ancak yukarıda belirtilen TBK'nun 423 maddesinin 1. ve 2. fıkrasında sayılan durumlarda, yıllık izinde indirim kendiliğinden gerçekleşmeyecektir. Ayrıca işverenin de indirim gitmek zorunluluğu yoktur. Dolayısıyla bu yol işverenin isterse başvurabileceği yasal bir imkândır.

⁹³⁸ Akyiğit, Yıllık İznin İşverence Kısaltımı, s. 80

⁹³⁹ Süzek, s. 834; Bayram, s. 309

⁹⁴⁰ Akyiğit, Ercan Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, Yıl 6, Sayı 21, s. 29; Karaman s. 121, Bayram, s. 311

İşveren, buna başvurmadan kısmen veya tamamen kendiliğinden vazgeçebileceği gibi, hizmet sözleşmesi ve/veya TİS ile de vazgeçebilir⁹⁴¹.

Buna karşılık, İş Kanununda ve diğer iş yasalarında bu yönde bir düzenleme yer almamaktadır. İş Kanununda bu konuda farklı bir çözüm getirilmiş, yukarıda görüldüğü gibi işçinin uğradığı hastalık veya kaza halinde devamsızlığın (İK 55/a), bu yasanın 25. maddesinin I. bendinin b alt bendinde öngörülen süreyi aşan kısmının yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılmayacağı hükme bağlanmıştır⁹⁴².

D- YILLIK ÜCRETLİ İZİN BÖLÜNEREK KULLANILMASI

Diğer taraftan, TBK'nun 424. maddesinde; *“Yıllık ücretli izinler; kural olarak aralıksız biçimde verilir; ancak tarafların anlaşmasıyla ikiye bölünerek de kullanılabilir.”* hükmü öngörülmüştür. Konuyla ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanununun 56. maddesinde ise; *“bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, 53'üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir”* hükmü öngörülmüştür. Dolayısıyla TBK'nda yıllık izin süreleri tarafların anlaşması halinde en fazla ikiye bölünebileceği hükme bağlanmışken, İK'da bir bölümü on günden az olmamak kaydıyla, bölünerek kullanılması konusunda bir sınırlamaya yer verilmemiştir⁹⁴³.

E- YILLIK İZİNİN KULLANDIRILMA ZAMANI

İşçinin hak etmiş olduğu yıllık ücretli iznin ne zamana kadar kullanılacağına ilişkin olarak TBK'nda hüküm yer almamaktadır. Yıllık ücretli izinden beklenen dinlenme amacı ile sosyal ilişkilere zaman ayırabilme gerekliliği açılarından, yıllık izin, hak edildiği yılı izleyen yıl bitmeden kullanılması gerektiği kabul edilmelidir⁹⁴⁴.

F- YOL İZİNİ

6098 sayılı TBK'nda yıllık iznini kullanan işçiye herhangi bir yol izni verileceğine değinilmemiştir. Bu yüzden hizmet sözleşmesi veya TİS ile işçiye yıllık iznine ek olarak ücretli

⁹⁴¹ **Akyiğit, Ercan**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, Yıl 6, Sayı 24, s. 61

⁹⁴² **Bayram**, s. 310

⁹⁴³ **Akyiğit**, Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 35, **Bayram**, s. 311

⁹⁴⁴ **Akyiğit**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 67; **Akyiğit**, Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 34

veya ücretsiz bir yol izni verileceği öngörülebilir. Ayrıca bunun ne miktar olacağını da sözleşmede kararlaştırabilirler⁹⁴⁵.

G- YILLIK İZİN ÜCRETİNİN HESABINDA TATİL GÜNLERİNİN DİKKATE ALINIP ALINMAYACAĞI

Yıllık izin süresi içinde kalan tatil günlerine ilişkin ücretlerin de ayrıca ödenmesini öngören İş Kanununun 57. maddesinin son fıkrasına benzer bir hüküm Türk Borçlar Kanununda bulunmamaktadır. İşçiye sadece yıllık izin süresinin ücretinin ödeneceği öngörülmüşse de, yıllık iznin yalnızca ilgili işçinin normalde çalışacağı işgünlerinden oluşacağı ve ücretli hafta tatilinin (TBK. 421) varlığı gözönüne alındığında; izin dönemine denk gelen hafta tatillerinin ücretinin de işçiye ayrıca ödenmesi gerektiği düşünülmelidir. Aynı şekilde ulusal bayram ve genel tatiller hiçbir iş yasasıyla da sınırlanmadığından, TBK'na tabi işçilere de aynı günlerin ücretli tatil olarak verileceği ve bu günlerin de yıllık izinden sayılmayacağı muhakkaktır⁹⁴⁶.

H- YILLIK ÜCRETİ İZİN SÜRELERİ İÇERİSİNDE KALAN TATİL VE RAPORLU GÜNLERİN İZİN SÜRESİNDE SAYILIP SAYILMAYACAĞI

Yıllık ücretli izin süreleri konusunda açıklığa kavuşturulması gereken bir diğer husus, yıllık ücretli izin süreleri içerisinde kalan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller, işveren tarafından verilen diğer izinler ile her hangi bir hastalık veya kaza nedeniyle alınan rapor sürelerinin yıllık ücretli izin süresinden sayılıp sayılmayacağıdır. Bu konuda, 4857 sayılı Kanun'dan farklı olarak, Türk Borçlar Kanununda bu konu düzenlenmemiştir. Ancak, yıllık ücretli izin müddeti içerisinde kalan söz konusu sürelerin yıllık ücretli izin süresine dâhil olmayacağını benimsemek hizmet ilişkisinin niteliği ile işçinin Anayasal hakkı olan dinlenme hakkının gerektiği gibi kullanılması açısından uygun bir çözüm olacağı düşünülmektedir⁹⁴⁷.

I- YILLIK İZİN MÜDDETİ İÇERİSİNDE BAŞKA BİR İŞYERİNDE ÇALIŞMA YASAĞI

İşçinin, yıllık izin müddeti içerisinde başka bir işyerinde çalışması 4857 sayılı İş Kanununda açıkça yasaklanmış ve işçiye verilen yıllık izin ücretinin işveren tarafından geri alınabileceğini hükme bağlamıştır (m. 58). Ancak, benzer bir düzenlemeye, Deniz İş Kanunu'nda, Basın İş Kanunu'nda ve Borçlar Kanunu'nda yer verilmemiştir. Ancak, yıllık izin hakkı anayasal bir hak

⁹⁴⁵ **Akyiğit, Ercan**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 69; **Akyiğit**, Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 36

⁹⁴⁶ **Akyiğit**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 70; ; **Akyiğit**, Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 36

⁹⁴⁷ **Akyiğit**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 70; **Akyiğit**, Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 37

ve Borçlar Kanunu ve diğer iş kanunlarının bu konuya ilişkin hükümleri de kamu düzenine ilişkin olup emredici niteliktedir. Bu düzenlemelerin temel amacı yıllık izin hakkının korunmasıdır. Bu nedenle, böyle bir durumun hukuken mümkün olamayacağı kabul edilmelidir⁹⁴⁸. TBK'nun kanunlaşma sürecinde bununla ilgili bir hüküm Bilim Komisyonu Taslağında yer alıyordu. Ancak TBMM Adalet Komisyonu bu fıkra hükmünün“yıllık iznin ücret hakkının kişiye bağlı bir hak olması ve işçinin izin hakkını kullanırken çalışması durumunda izin süresi için ödenecek ücretin geri alınabilmesinin nesafet ilkesi ile bağdaşmadığı ve bu hakkı kullanılmaz hale getireceği” gerekçesiyle madde metninden çıkarmıştır⁹⁴⁹. Böylelikle, TBK açısında yıllık izinde ücretli bir işte çalıştığı anlaşılan işçiden izin parasının geri alınamayacağını kabul edilmelidir. Sebepsiz zenginleşme hükümlerine dayanılarak iade yükümü olduğu söylenemeyecektir. Ancak böyle bir çalışma, işçinin sadakat borcunu ihlal etmesi nedeniyle, sözleşmenin işverence feshi için haklı sebep veya geçerli sebep oluşturabilecektir⁹⁵⁰.

J- BİLDİRİMLİ FESİHTE, BİLDİRİM SÜRESİ İLE YILLIK ÜCRETİ İZİN İÇ İÇE GEÇMESİ

Yıllık ücretli iznin kullanılacağı dönemle ilgili olarak üzerinde durulması gereken bir diğer konu da, iş sözleşmesinin, TBK m. 431 ve 432 kapsamında ihbarlı fesih yoluyla sona erdirilmesi durumunda, feshi ihbar süresi içerisinde yıllık ücretli iznin kullandırılıp kullandırılmayacağıdır. Bu konuya ilişkin olarak TBK'da özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla, Borçlar Kanununun bu tür bir uygulamayı yasaklamadığı söylenebilir. Ancak, hizmet sözleşmesinin niteliği ve kanunun genel amacı dikkate alındığında, bu tür bir uygulamanın hukuka uygun olmayacağı kabulü gerekir. Nitekim iş sözleşmesinin işveren tarafından süreli olarak feshedilmesi durumunda, feshi ihbar süresi içerisinde işçinin yıllık ücretli izne çıkarılması, işverenin, feshi ihbar süresi boyunca işçiyi çalıştırma veya bu süreye ilişkin ücreti peşin ödeme yükümlülüğünden kısmen veya tamamen kurtaracaktır. Borçlar Kanunu'nda, 4857 sayılı Kanun m. 59/2'de olduğu gibi açık bir düzenleme olmamasına karşın, Medeni Kanunun 2. maddesinde yer alan hakkın kötüye kullanılmasını yasaklayan ilke nedeniyle, sözleşmenin işverence süreli feshi durumunda, ihbar süresi içerisinde yıllık ücretli izin kullandırılmayacağını kabulü gerekir. İş sözleşmesinin işçi

⁹⁴⁸ **Karaman s. 123**

⁹⁴⁹ **Akyiğit**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 57; **Akyiğit**, Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 38

⁹⁵⁰ **Akyiğit**, Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 38; **Akyiğit**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 71

tarafından süreli fesih yoluyla sona erdirilmesi durumunda ise feshi ihbar süresi içerisinde yıllık ücretli izin kullandırılacaktır⁹⁵¹.

K- YILLIK ÜCRETİLİ İZİN KONUSUNDAKİ FARKLI HÜKÜMLER AÇISINDAN TBK İLE İK ARASINDAKİ GENEL-ÖZEL VE ÖNCEKİ-SONRAKİ KANUN İLİŞKİSİ

Farklılık gösteren hükümler açısından genel kanun-özel kanun ve eski tarihli kanun-yeni tarihli kanun ilişkileri düşünülerek; ilk bakışta, her iki kanunun çelişen hükümleri açısından, 2011 tarihli ve 6098 sayılı genel nitelikli Türk Borçlar Kanununun, 2003 tarihli özel nitelikli 4857 sayılı İş Kanununu değiştireceği öne sürülebilir. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmeleri ile ilgili hükümleri 4857 sayılı İş Kanununun kapsamı dışında kalan işçileri kapsamaktadır. Dolayısıyla Türk Borçlar Kanunu'nun bu konudaki hükümleri İş Kanunu'na tâbi işçiler bakımından geçerli değildir. Yeni tarihli genel kanunun hükümlerinin, eski tarihli özel kanunun hükümlerini yürürlükten kaldırabilmesi için, her iki kanunun aynı konuyu düzenlemeleri yetmez, bu kanunların kapsam ve içeriğinin de aynı olması gerekir. Sonuç olarak ilk bakışta Türk Borçlar Kanunu'nun da, İş Kanununun da hizmet sözleşmelerini düzenlediği bir vakıa ise de, her iki kanunun uygulanacağı kişiler bakımından kapsamı farklıdır⁹⁵².

VIII- SONUÇ

Temelini evrensel hukukta bulan ve Anayasamızın ekonomik ve sosyal haklar kapsamında güvence altına alınan çalışanların yıllık ücretli izin hakkı, hukukumuzda farklı çalışan grupları açısından farklı kanunlarda düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanununun, yıllık ücretli izni düzenleyen hükümleri kimi konularda farklılıklar içerse de, bunların tümünde, işçilerin yıllık ücretli izin hakkının, feragat edilemeyen, devri mümkün olmayan, işçi tarafından kullanılması ve işveren tarafından kullandırılması zorunlu olan bir hak olduğu emredici hüküm olarak yer almaktadır.

Uygulamada işçi ve işveren arasında, özellikle iş akdinin sona ermesinde sonra sıklıkla, yıllık iznin zamanında ve gerektiği biçimde kullandırılmaması (veya kullanılmaması) sonucu ortaya çıkan yıllık ücretli izin alacağı konusundaki uyuşmazlıkların, bu hakkın kullandırılması konusunda işverenlerin isteksizlik ve ciddiyetsizlikleri yanında, işçilerin de söz konusu hakkı

⁹⁵¹ **Akyiğit**, Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 38; **Akyiğit**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 72; **Karaman**, s. 124

⁹⁵² **Yılmaz, Ejder**, "Genel Kanun - Özel Kanun" İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında), Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, Yıl 6, Sayı 22, s.30

paraya tahvil etme eğiliminden kaynaklandığı düşünülmektedir.

İlgili yasalarda öngörülen koşulları yerine getiren işçinin, beden ve ruh sağlığının devamlılığı açısından dinlenebilmesi; aile ve sosyal çevresi ile olan ilişkilerini koruyabilmesi ve sürdürebilmesi, izin hakkının mutlaka gerektiği gibi kullanılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu itibarla izin hakkının işçiler tarafından fiilen kullanılmasının, daha sıkı gözetim ve denetim mekanizmaları ile kontrol altına alınmasının gerek işçi çıkarları ve gerekse ülkenin sosyoekonomik gereklilikleri açısından zorunlu olduğu açıktır.

KAYNAKLAR

- Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Kaplan, Emine Tuncay**, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2012
- Akyiğit, Ercan**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, Yıl 6, Sayı 24, s. 55-73
- Akyiğit, Ercan**, Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, Yıl 6, Sayı 21, s. 25-40
- Akyiğit, Ercan**, Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum: Yıllık İznin İşverence Kısaltımı (İndirimi), Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 2011/3, s. 73-92
- Akyiğit, Ercan**, Yıllık Ücretli İzin, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2000
- Akyiğit, Ercan**, Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin, Sarper Süzek'e Armağan (I), Beta Yayınevi, İstanbul 2011, s. 299-352
- Bayram, Selahattin**, Yeni Borçlar Kanunu'nun Yıllık İzne İlişkin Hükümleri İle 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Yıllık İzne İlişkin Hükümlerinde Farklılık ve Değerlendirmesi, Mali Çözüm Dergisi, Sayı Ocak-Şubat 2011, s. 307-313
- Bedir, Gökhan**. Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakları, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 107, Temmuz 2015, Sayfa: 48-50
- Bingöl, Serkan**, Yıllık Ücretli İzin, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2012
- Bodur, Mehtap**, Mevsimlik İş Sözleşmesi İle Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları, Cilt 1, Sayı 1, Ocak 2015, s.131 – 146
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu Nursen/Canbolat**, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayın A.Ş., İstanbul 2017
- Demir, Fevzi**, İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayıncılık, İzmir 2016
- Demircioğlu, Murat/Centel Tankut**, İş Hukuku, Beta Basım, İstanbul 2007
- Eyrenci, Ömer/Taşkent, Savaş/Ulucan Devrim**, Bireysel İş Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul 2017
- Gönen, Ramazan**, İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 87, Sayı: 3, Mayıs 2013, s. 206-213
- Günay, Cevdet, İlhan**, Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2010, Yıl 5, Sayı 20, s. 28-50
- Karaca, Nuray Gökçek/Günaydın, Barış**, Gazetecilerin Ücretli Tatil ve Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2007, Sayı 15, s. 907-919

Karaman, Mehmet Halis, Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 2018, Sayı 40, s. 114-131

Kayhan, Necati, Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı, Çalışma İlişkileri Dergisi, Yıl 2010, Cilt 1, Sayı 1, s. 119 – 149

Mollamahmutoğlu, Hamdi, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara 2008

Narmanlıoğlu Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, Beta Basın Yayın A.Ş. İstanbul 2012

Oğuz, Özgür/Doğan, Özge, Gazetecinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, 2016, Yıl: 5 / Sayı 10, s. 95-110

Öksüz, Ömer, Yıllık Ücretli İzin, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2006, Sayı 11, s. 853-865

Özdemir, Cumhuri Sinan, İşçilerde Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Birikmiş İşçi İzinlerinin Kullandırılması, Mali Çözüm Dergisi, Eylül-Ekim 2010, s. 269-280

Özdemir, Cumhuri Sinan, Yıllık Ücretli İzinden “Borçlar Kanunu Kapsamında” İndirim Yapılabilir mi? Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 87, Kasım 2013, Sayfa: 82-84

Özel, Kayhan, Yıllık İzinler Konusunda Bir Yargıtay Kararının İncelenmesi, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 82, Sayı: 3, Mayıs 2008, Sayfa: 1377-1382

Özen, Cüneyt, Yıllık Ücretli İzin Hakkının 4857 Sayılı İş Kanunu’ndaki Görünümü, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, Ocak-Nisan 2015, Sayfa: 55-77

Özkaraca, Ercümet, Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 2018, Sayı 39, s. 90-104

Öztürk, Mehmet Onat, Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 2012/4, s. 73-98

Özuysal, Neslihan, Yıllık Ücretli İzin, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 83, Sayı: 5, Eylül 2009, s. 2575-2596

Özveri, Murat, Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi Yıl 2007, Sayı 15, s. 921-942

Sevimli, Ahmet, Yıllık Ücretli İznin Kullandırılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 2010, Yıl 5, Sayı 18, s. 40-47

Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku, Mimoza Basım, Konya 2014

Süzek, Sarper, İş Hukuku, Beta Basın Yayın A.Ş. İstanbul 2018

Yılmaz, Ejder, “Genel Kanun - Özel Kanun” İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında), Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, Yıl 6, Sayı 22, s. 22-32