

YARGITAY KARARLARI ÇERÇEVESİNDE YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN KULLANILMA ZAMANI

*In The Framework of Supreme Court Decisions
Date of Time of Annual Paid Leave*

İřtar

URHANOĐLU*

Öz


İşveren çalıştırdığı işçilerin izne ilişkin isteklerini, iř yoğunluğu ve çalışma koşullarını dikkate alarak belirleme yetkisine sahiptir. İşçinin istediği tarihte doğrudan izne ayrılma hakkı yoktur. Aksi halde bu durum iř görme ve sadakat borcuna aykırılık oluşturur ve işveren iř sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Yıllık ücretli iznin kullanılacağı zamanı belirleme yetkisi, yönetim hakkı kapsamında tamamen işverene aittir. İstisnai de olsa aksine bir düzenlemeye Kanunda yer

* Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi (İř ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı), ıstarurhanoglu@hacettepe.edu.tr. ORCID: 0000-0002-3769-92600.

Makale Gönderim Tarihi/Received: 11.08.2021.

Makale Kabul Tarihi/Accepted: 9.12.2021.

Atıf/Citation: Urhanođlu, İştar. "Yargıtay Kararları Çerçevesinde Yıllık Ücretli İzinin Kullanılma Zamanı." *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi* 3, no. 2 (2021): 277-312.

"Bu eser, Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License ile lisanslanmıştır. / This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License." 

verilmemiştir. Elbette bir yıl çalışmak suretiyle yorulan ve yıllık ücretli izne hak kazanan işçinin gelecek hizmet yılı içinde, iznini kullanmak istediği tarihi bildirmesi ve işverenin koşulları değerlendirmek suretiyle, işçinin istediği tarihte veya başka bir uygun zamanda işçiye iznini kullandırması gerekir. İşveren tarafından iznin kullandırılabilceği zamanın da gelecek hizmet yılının içinde olması gerekmektedir. Bunun Kanunda emredici nitelikte hüküm ile zorunluluk olduğu hükme bağlanmıştır. İşverenin işçiye iznini, izin yılı içinde kullandırmaması açıkça Kanuna aykırıdır. Çalışmamızda Anayasa ile güvence altına alınan ve işçilerin dinlenme hakkı kapsamında önemli bir yere sahip olan yıllık ücretli izin hakkı ve bu hakkın kullanılacağı zamanı belirleme yetkisi üzerinde durulacaktır.

Anahtar Sözcükler: Yıllık Ücretli İzin, İzin Hakkı, Toplu İzin Uygulaması, Dinlenme Hakkı, Yıllık Ücretli İzin Kullanılacağı Zaman.

Abstract

The employer has the authority to determine the leave request of the workers it employs, taking into account the workload and working conditions; the worker does not have the right to take direct leave on the date he/she wishes. Otherwisw, this situation constitutes a violation of the duty of working and loyalty and the employer may terminate the employmen contract immediately for just cause. The authority to determine when the annual paid leave will be used rests entirely with the employer within the scope of the management right; Although it is exceptional, no contrary regulation is included in the Law. Of course, the worker who gets tired from working for one year and is entitled to annual paid leave must notify the date he wants to use his leave in the next year of service and, by evaluating the conditions of the employer, have the worker take the leave on the date the worker requests or at another appropriate time. The time at which the leave can be granted by the employer must also

be within the next year of service; it has been decreed that this is an obligation with a mandatory provision in the Law. It is clearly against the Law that the employer does not allow the worker to use his leave during the leave year. In this context, within the framework of the annual paid leave right, which is guaranteed by the Constitution and has an important place within the scope of the workers' right to rest, the authority to determine the time of the leave to be used by the worker should be evaluated in detail.

Keywords: Annual Paid Leave, Right of Annual Paid Leave, Collective Annual Paid Leave, Right to Rest, Date of Time of Annual Paid Leave.

GİRİŞ

Kişisel ilişki kuran bir sözleşme ile çalışan işçinin çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan birisi de işverenin yönetim hakkı kapsamında işçiye verdiği talimatlardır. Sözleşmeler ile işçinin göreceği işin tüm ayrıntıları ile düzenlenmesi mümkün değildir. Bu nedenle sözleşmelerde genel esasları ile düzenlenen çalışma koşulları, işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği talimatlar ile şekillenir. İşçinin iznini kullanacağı zamanın belirlenmesi konusunda İş Kanunu'nda ayrıntılı hükümlere yer verilmiş ve özellikle de gelecek izin yılı içinde kullanılması zorunluluğu hükme bağlanmıştır. Bu sınırlar içinde iznin kullanılacağı zamanı belirleme yetkisi, işverenin yönetim hakkı içinde kabul edilmelidir. Nitekim işyerinde aynı tarihte izin kullanacak olan işçilerin sayısı, işin yoğunluğu, işletme gerekleri işveren tarafından dikkate alınmak suretiyle, işçinin isteği değerlendirilir; uygun görülürse istek doğrultusunda değilse uygun olan başka bir zamanda işçinin iznini kullanması sağlanır.

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanmasına rağmen, iznin işveren tarafından kullanılmaması hukuka aykırıdır. Nitekim iznin gelecek hizmet yılı içinde kullanılmasına ilişkin düzenleme, mutlak emredici nitelikte olduğu için, işçinin

talebine rağmen işverenin kullandırmaması halinde, işveren tarafından kanun ile belirlenen çalışma koşullarının uygulanmaması ve hatta işçi aleyhine ağırlaştırılması söz konusu olmaktadır. Ayrıca yıllık ücretli izni düzenleyen hükümlere aykırı bir şekilde iznin kullandırılmaması, işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığının olumsuz bir şekilde etkilenmesine yol açmaktadır. İşverenin işçinin çıkarlarını koruması ve ona zarar verebilecek davranışlardan kaçınması gerekirken, işçiye iznini kullandırmaması, iş sözleşmesinden doğan gözetme borcuna da aykırılık teşkil eder. İş sözleşmesi ile taraflar arasında devamlı bir ilişki kurulduğu için, işçinin hak kazandığı iznini kullanmadan uzun süre aynı verim ile çalışması mümkün değildir.

Çalışarak yorulan işçinin dinlenmeden aralıksız uzun yıllar çalışması sonucunda, sağlığı bozulabilir, erken yıpranır ve işteki verimi azalır. Anayasa ile güvence altına alınan ve kanun ile genellikle emredici bir şekilde düzenlenen yıllık izin hakkı kapsamında işçiye izin verilmezse, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkının varlığı mutlak suretle kabul edilmelidir.

I. YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN KULLANILMA ZAMANININ BELİRLENMESİ

Yıllık ücretli iznin gelecek hizmet yılında kullanılacağı m.54/IV'de düzenlenmiş, m.60 hükmü ile de izne ilişkin esasların ne şekilde belirleneceği hükmüne bağlanmıştır.¹ *“İzinlere ilişkin düzenlemeler” kenar başlığını taşıyan madde hükmüne göre; “Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından*

¹ Nuri Çelik et. al, *İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: Beta Yayınları, 2021), 852; Taner Çöğenli, *Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, (İstanbul: Üçdal Yayınevi, 1983), 153; Ercan Akyigit, *İş Kanunu Şerhi*, (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2001), 298; Sarper Sarper, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2021), 866 vd.; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, (Ankara: Lykeion Yayınları, 2021), 407-408.

verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.” (m.60). TBK m.424/II’ye göre de, “İşveren, yıllık ücretli izin tarihlerini, işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde, işçinin isteklerini göz önünde tutarak belirler.”, şeklinde hükme yer vermiştir.

İşveren yönetim hakkına dayanarak, işçilerin durumunu, işin yoğunluğunu, mevsimi, çalışma koşullarını dikkate almak suretiyle iznin kullanılacağı zamanı belirleme yetkisine sahiptir.² İşçi yıllık ücretli izne hak kazandıktan sonra, istediği zaman talepte bulunmaksızın yıllık iznini kullanamaz. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği³ nin “İzin kullanma dönemleri” kenar başlığını taşıyan m.5 hükmüne göre, “İşveren veya işveren vekilleri, bu Yönetmeliğin 15’inci maddesinde belirtilen izin kurulu veya 18 inci maddeye dayanılarak bunun yerine geçene danışmak suretiyle işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre, yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini tayin edebilir. Bunu işyerinde ilan eder.”. Bir işyerinde izin kurulu olmasına rağmen, işçilerin izne çıkış tarihlerinin belirlenmesinde asıl olarak işveren yetkilidir. İzin kurulunun iznin zamanının belirlenmesine ilişkin hazırladığı çizelgeler de işverenin onayına tabidir (YÜİY m.16/a).

İşçi hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir.⁴

² Cevdet İlhan Günay, “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı,” *Sicil İş Hukuku Dergisi* 20, (2010): 32.

³ RG, 03.03.2004, S. 25391.

⁴ “... izin isteği de yönetmeliğe göre 1 ay öncesinden talep edilmemiştir. Bu şekilde işçinin izin talebinin karşılanması noktasında işverene yeterli süre tanınmamıştır.” (Yar. 9. HD, E.2006/15954, K.2006/17843, 20.06.2006).

İşveren veya işveren vekilleri de bu istekleri Yönetmeliğin 15 inci maddesinde sözü geçen izin kuruluna veya 18 inci maddesinde belirtilen kişilere bildirir (YÜİY m.7). İşveren çalıştırdığı işçilerin izne ilişkin isteklerini, iş yoğunluğu ve çalışma koşullarını dikkate alarak belirleme yetkisine sahiptir; işçinin istediği tarihte doğrudan izne ayrılma hakkı yoktur. Yargıtay'ın 1993 yılında verdiği bir kararında⁵ da bu husus vurgulanmıştır. Karara göre, "... işçi dilediği zaman yıllık ücretli iznini kullanamaz. İş Kanunu ve izin yönetmeliği hükümlerine göre işçinin işverene izin kullanacağını bir dilekçe ile bildirmesi ve işverence de uygun görülmesi haline izne ayrılabilir. Geçekten işçi izin tarihini dilediği gibi belirleyerek istediği zaman izne ayrılamaz. Bu husustaki yetki işverene aittir.". Aksi halde bu durum iş görme ve sadakat borcuna aykırılık oluşturur ve işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.⁶

Konu hakkında Yargıtay'ın farklı tarihlerde vermiş olduğu kararlar bulunmaktadır.

"... O gün davacı işyerine gelmişse de izin istemiş fakat eski devamsızlıkları da dikkate alınarak izin verilmemiştir. Davacının izin dilekçesini bırakıp gitmesi de kendisine izin verileceği anlamına gelmez. Eskiden böyle bir uygulama olsa dahi, bu husus davacıya bir hak sağlamaz. Bu bakımdan davacının bir ay içinde 3 gün işe gelmediği de sabit olmaktadır. Böyle olunca, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmayacağından bu isteklerin reddi gerekir."⁷

"Davacı dava dilekçesinde açıkça yıllık iznine mahsuben 5 gün izin istediğini, iznin verilmemesini, buna rağmen 5 gün işe gitmemesi sebebiyle hizmet akdinin feshedildiği açık ve seçik bir biçimde belirtilmiş olduğuna ve bu durumda işverenin feshi haklı nedene dayandığına göre ..."⁸

⁵ Yar. 9. HD, E.1993/8915, K.1993/9235, 27.05.1993.

⁶ Hamdi Mollamahmutoğlu ve Muhittin Astarlı, İş Hukuku, (Ankara: Turhan Kitabevi, 2011), 1163-1164; Günay, 2010, s.31.

⁷ Yar. 9. HD, E.1991/14393, K.1991/7202, 04.04.1991.

⁸ Yar. 9. HD, E.1993/3021, K.1993/13593, 23.09.1993.

“Davalı işveren, işyerinde davacı ile aynı görevde çalışmakta olan diğer işçiye aynı tarihlerde izin verilmiş olmasını, davacının izin talebinin karşılanamamasının gerekçesi olarak göstermiştir. ... davacı işçinin işyerinden ayrılması geçerli bir mazerete dayanmamaktadır. İşverence davacı işçinin iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayandığından. Davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanmasına olanak bulunmamaktadır.”⁹

Bu durumu işçi tarafından yapılan usulsüz fesih olarak kabul eden kararlar da vardır.

“Davacı işveren davalı işçinin önel vermeksizin işten ayrıldığını bu nedenle de ihbar tazminatına hak kazandığını ileri sürerek davalı hakkında ilamsız icra takibinde bulunmuş, takibe karşı davalı izin ve fazla mesai alacakları bulunduğunu belirterek takibe itiraz etmiştir İzin hakkı bulunan işçinin istekte bulunmaksızın işyerinden ayrılıp gitmesi feshi haklı nedenle gerçekleştirdiği anlamına gelmez. Gerçekten işveren düzenleme yetkisine dayanarak hangi tarihte işçilere izin kullandırma hakkını tespit etme yetkisini haizdir. Bir başka anlatımla işçi kendi isteğine göre herhangi bir tarihte izin kullanamaz.”¹⁰

“Gerçekten işyerinde çalışma düzenini kurma hakkı işverene aittir. İşveren işyerinde iş durumuna göre çalışan işçilere izin verme yetkisine sahip bulunmaktadır. Bu olayda davalı işveren açıkça izin vermediği halde davacının izin verilmiş gibi işyerinden ayrılması 1475 sayılı İş Kanunu’nun 17/II, f maddesi kapsamına girer. Bu nedenle ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulü isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.”¹¹

Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, belirli koşulların varlığı halinde işçinin hak ettiği iznini gelecek yıl içinde belirli bir tarihte kullanmak istemesine rağmen, işveren tarafından

⁹ Yar. 9. HD, E.2006/15954, K.2006/17843, 20.06.2006.

¹⁰ Yar. 9. HD, E.1998/312, K.1998/2510, 25.02.1998.

¹¹ Yar. 9. HD, E.1998/15055, K.1998/16955, 30.11.1998; aynı yönde Yargıtay 9. HD, E.1997/3705, K.1997/8536, 08.05.1997.

iznin kullandırılmaması halinde, işverenin kabulü olmadan işçinin kendiliğinden izne ayrılacağı ileri sürülmektedir. Bunun için iznin kullandırılması gereken yılın sonunda izin süresi kadar bir zamanın kalmış olması ve iznin kullanılmasıyla işverenin haklı çıkarlarının ihlal edilmemiş olması da gerekmektedir.¹² İşveren izne hak kazanılan yılı izleyen hizmet yılının bitimine kadar kullanımı söz konusu yıllık izin (ve ona rastlayan tatil günleri) süresi kadar bir süre kalıncaya dek iznin kullanılacağı tarihi belirlenmemişse, artık belirleme yetkisini yitirdiği ve yetkinin ilgili işçiye geçtiği söylenebilir. Zira yıllık iznin olağan kullanım süresini öngören yasa hükmü (İşK.50/4) işverenin izin kullanım tarihini belirleme yetkisini de (ilke olarak) sınırlayan bir kural niteliğine sahiptir. Böylece yetkisini kullanıp (yasal süresine rastlayan) farklı bir tarih belirlemeyen işverenin bu sürenin bitimiyle yetkisi el değiştirmektedir, denilebilir. Bununla birlikte, belirleme yetkisini elde eden işçinin de keyfi bir tutum sergilemesi mümkün olmamalı, mazur görülecek haklı bir neden yoksa işçi hemen o gün izne çıktığını belirterek işyerinden ayrılmalı yahut bu tarihten itibaren bu hizmet yılı (ve dolayısıyla izin süresi) bitmeden, belirleyeceği bir tarihte izne çıkmalıdır. Aksi halde iznin kullanımı gereken sürenin (izne hak kazanılan yılı izleyen hizmet yılının) bitimiyle işçi de belirleme yetkisini kaybetmesi önerilebilir. Aksi halde işveren, işçinin insafına terk edilmiş bir konuma itilecektir ki, bunu işin ve işyerinin gerekleri gibi işveren konumuyla bağdaştırmak da zordur. Bu tarihten sonraysa, işçi istiyorsa iznin kullanım tarihinin belirlenmesini mahkemeden

¹² M. Polat Soyer, "İş Hayatındaki Önemli Bir Sorun Üzerine Not-İşverenin Yıllık Ücretli İzin Hakkını Kullandırmaması", *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, (2002): 294 vd; Ö. Polat, Soyer, *Avrupa Birliğinde İş Süresi ve Dinlenme Hakları*, (Ölüdeniz-Fethiye: Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları Ve Türkiye Semineri, Ölüdeniz-Fethiye, 16-19 Mayıs 1997), 52-53.

isteyebilir/istemelidir. Yıllık izin kullanım tarihini belirleme yetkisinin işçiye geçmesi düşünülen tek hal iznin kullanımı gereken yasal/olağan sürenin bitimine ancak izin (ve o döneme rastlayacak tatil günleri) süresi kadar bir süre kalmasına rağmen, işverenin belirleme yetkisini kullanmaması değildir.¹³

Yargıtay yıllık iznin süresinde kullanılmamasının işçiye haklı nedenle fesih hakkı verip vermediği konusunda farklı kararlar vermektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2014 yılında “Yıllık iznin hangi tarihlerde kullanılacağı işverenin yönetim hakkı kapsamında olmakla birlikte talep hakkının doğduğu yıl içerisinde izin hakkının kullanılması gerekir. Ancak, yıllık ücretli iznin kullanılmamasının haklı fesih sebebi oluşturabilmesi için çok uzun süre hiç izin kullanılmaması ya da talep edildiği halde gerekçesiz olarak izin kullanılmaması gereklidir. Somut olayda hizmet süresi itibari ile toplam 42 gün yıllık izne hak kazanan davacının, çeşitli tarihlerde toplam 35 gün yıllık izin kullandığı davalı işveren tarafından ibraz edilen yıllık izin belgeleri içeriği ile sabittir. Davacı fesih öncesinde bakiye 7 günlük yıllık izin hakkının kullanılmasını hususunda davalı işverene başvuruda bulunduğunu ve bu talebin işverence reddedildiğini ispatlayamamıştır. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, davacının işçi tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır.”¹⁴ şeklinde karar vermiştir. Yine Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2015 yılında “İşçinin yıllık iznini talep etmesine rağmen işverence kullanılması gereken yıl içinde kullanılmaması “çalışma koşullarının uygulanmaması” kapsamında sözleşmenin feshinde işçi açısından haklı sebep oluşturmaktadır. Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanunu’nun 54. maddesine göre, işçi kazandığı yıllık iznini bir sonraki yıl kullanır. Somut olayda davacı işçi 31.12.2012 tarihinde 2012 yılı izninin kullanılmadığı gerekçesiyle iş

¹³ Ercan Akyiğit, *İş Kanunu Şerhi*, (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2001), 366-367.

¹⁴ Yar. 22. HD, E.2013/7567, K.2014/6472, 18.03.2014.

sözleşmesini haklı sebep iddiasıyla feshetmiş ise de fesihden önce işverene başvurduğunu ve işverenin talebi kabul etmediğini ispatlayamadığı gibi İş Kanunu'nun 54. maddesine göre henüz yıllık izin kullandırma süresi dolmadığından davacı işçinin haklı sebebi ispatlayamadığı sonucuna ulaşılmıştır.¹⁵ şeklinde hüküm tesis etmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise 2019 yılında vermiş olduğu kararında “Yıllık izin kullandırma zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olsa da işçinin yıllık olarak dinlenme hakkının sağlanması işyeri çalışma koşulları arasında yer alır. Başka bir anlatımla işçinin yıllık dinlenme hakkının tanınması, dayanağı Anayasa olan çalışma koşulu olup aksine uygulama 4857 sayılı yasanın 24/II-f. bendine göre işçi açısından haklı fesih nedeni oluşturur. Somut olayda davacı işçiye 6 yılı aşan süre içinde sadece 14 gün yıllık izin kullandırılmıştır. İşçiye uzun bir süre dinlenme hakkının sağlanmaması işçi açısından yukarıda sözü edilen madde gereği haklı fesih nedeni oluşturur.”¹⁶ şeklinde hüküm tesis etmiştir.

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazandıktan sonra, istediği zaman talepte bulunmaksızın yıllık iznini kullanamayacağı kuralına ilişkin olarak idari ceza hükümlerinin içinde “Yıllık ücretli izni bu Kanununun 56 ncı maddesine aykırı olarak bölen veya izin ücretini 57 nci maddenin üç ve dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen veya 59 uncu maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen veya 60 ncı maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için iki yüz yirmi Türk Lirası (Bu durumda olan her bir işçi için 2020 yılı için güncellenmiş meblağ olan 509,00-TL idari para cezası uygulanacaktır) idari para cezası verilir.” (İşK.m.103) hükmüne yer verilmiş olmasına rağmen; Kanunda herhangi bir hukuki sonuç hükme bağlanmamıştır. Bu durumda işçinin yapabileceği,

¹⁵ Yar. 22. HD, E.2014/24209, K.2015/34653, 16.12.2015.

¹⁶ Yar. 9. HD, E.2017/10772, K.2019/8028, 08.04.2019.

işveren tarafından çalışma koşullarına uyulmaması, çalışma koşullarının ağırlaştırılması ve gözetme borcuna aykırı davranılmasından dolayı iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmek olabilir. Nitekim işverenin hak edilen izni kullandırmaması aynı zamanda Kanun ile belirlenen çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik niteliğindedir.¹⁷

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılabilmesi, İş Kanunu m.22 ile özel bir usule bağlanmıştır. Bu usule uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı gün içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. Yıllık iznin kullandırılmamasında ise, mevcut hakkın ihlali suretiyle çalışma koşullarında esaslı değişiklik olduğu için, işçiyi bağlamamasının, izni kullanamaması açısından faydası olmaz. İşverenin iznin kullanılma zamanını belirleme yetkisinin işçiye geçmesi ve işçinin kendiliğinden izne ayrılmış sayılması, Kanunda buna ilişkin bir düzenleme olmadığı için mümkün olmamalıdır. 1475 sayılı Kanun döneminde işveren tarafından çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması halinde işçinin sözleşmeyi fesihden başka çözüm yolu olmaması gibi, bu konuda da işçinin izninin kullandırılmaması halinde fesihden başka yapabileceği bir çözüm yolu yoktur.

Bu konuda Kanunda bir değişiklik yapılması suretiyle, işverenin izni kullandırmaması halinde, geçerli bir özrü de yoksa ve izin yılının sonunda sadece hak ettiği izin süresi kadar süre kalmışsa, belirleme yetkisinin işçiye geçeceği ve işçinin kendiliğinden izne ayrılmış sayılacağı hükme bağlanabilir. Nitekim yıllık ücretli izin hakkından vazgeçme yasağı ile bu hak işçinin kendisine karşı bile korunmuşken, işverenin izni vermemesine ilişkin işçiyi koruyucu bir düzenlemenin olmaması büyük eksikliktir. Mevcut düzenlemeler çerçevesinde bunun kabul edilmesi, uygulamada uyuşmazlıklara yol açacağı için, işçi ya sözleşmeyi haklı sebeple fesheder, kullanamadığı iznin

¹⁷ Süzek, *İş Hukuku*, 876.

ücretini ve kıdem tazminatını alır; ya da izin yılı sona ermesine rağmen kullanmadığı iznin ücretini iş sözleşmesi devam ederken o dönemdeki ücreti üzerinden veya iş sözleşmesi sona ermişse birleştirilerek son aldığı ücret üzerinden iznin karşılığını alır. Nitekim kullanılmamış olsa bile izne hak kazanma koşulları yerine getirildiği için, bu durumda hakkın tamamen ortadan kalktığını kabul etmek işçinin korunması ilkesine uygun olmaz.

İşverenin, işçinin iznini kullanacağı zamanı belirleme yetkisinin kaynağı konusunda *öğretide* farklı görüşler ileri sürülmektedir. Bu yetkinin, işverenin yönetim hakkından kaynaklandığını ileri sürenler¹⁸ olduğu gibi, bunun sadece yönetim hakkı ile değil aynı zamanda işverenin işçiye gözetme borcu ile de ilgili olduğu¹⁹ da ileri sürülmektedir.

Kanaatimizce Anayasa ile güvence altına alınan ve işçilerin dinlenme hakkı kapsamında önemli bir yere sahip olan yıllık ücretli izin hakkı çerçevesinde, işçinin kullanacağı iznin zamanını belirleme yetkisinin ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmesi gerekir. Kişisel ilişki kuran bir sözleşme ile çalışan işçinin çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan birisi de işverenin yönetim hakkı kapsamında işçiye verdiği talimatlardır. Sözleşmeler ile işçinin göreceği işin tüm ayrıntıları ile düzenlenmesi mümkün değildir. Bu nedenle sözleşmelerde genel esasları ile düzenlenen çalışma koşulları, işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği talimatlar ile şekillenir. İşverenin yönetim hakkının sınırı, konunun kanun veya

¹⁸ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, *İş Hukuku*, 1164; Çöğenli, *Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, 142; Günay, *Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı*, 31; Ekonomi, Münir Ekonomi, *Ferdi İş Hukuku*, (İstanbul: İTÜ Yayınları, 1984), 349; Cevdet İlhan Günay, *İş Hukuku-Yeni İş Yasaları*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2004), 615; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*, (İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1998), 551.

¹⁹ Akyiğit, *İş Kanunu Şerhi*, 1809-1810.

sözleşmeler tarafından düzenlenmemiş bulunması ve bunlara da aykırı olmaması gerekir. İşçinin iznini kullanacağı zamanın belirlenmesi konusunda Kanunda ayrıntılı hükümlere yer verilmiş ve özellikle de gelecek izin yılı içinde kullanılması zorunluluğu hükme bağlanmıştır. Bu sınırlar içinde iznin kullanılacağı zamanı belirleme yetkisi, işverenin yönetim hakkı içinde kabul edilmelidir.²⁰ Nitekim işyerinde aynı tarihte izin kullanacak olan işçilerin sayısı, işin yoğunluğu, işletme gerekleri işveren tarafından dikkate alınmak suretiyle, işçinin isteği değerlendirilir; uygun görülürse istek doğrultusunda değilse uygun olan başka bir zamanda işçinin iznini kullanması sağlanır.

Uygun olan başka bir zamanın belirlenmesinde ise, işverenin işçiyi gözetme borcu çerçevesinde değerlendirmenin yapılması gerekir. Nitekim işverenin işçiyi gözetme borcu, işverenin işçinin çıkarlarını koruması ve ona zarar verebilecek davranışlardan kaçınması anlamına gelir. Bunun gereği olarak öncelikle işçinin kişiliği korunmak zorundadır. İşçinin kişiliğinin korunması, onun yaşamının, sağlığının, vücut bütünlüğünün, onurunun, kişisel ve mesleki saygınlığının, özel yaşam alanının korunmasını gerektirir. Yıllık ücretli izin hakkı bir sosyal haktır ve işçinin sağlığı, meslek ve özel hayatı ile yakından ilgilidir. İşveren iznin kullanılacağı zamanı belirlerken, gözetim borcunun gereklerine uygun bir şekilde yönetim hakkı çerçevesinde karar vermelidir.

²⁰ “Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nde de belirtildiği üzere yıllık izin kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverenin bu hakkının iyi niyet kuraları çerçevesinde kullanılması gerektiği açıktır. Bir başka anlatımla, işçinin anayasal temeli olan dinlenme hakkının, işyerinin gereklerine uygun biçimde ve mümkün olduğunca işçinin talebi çerçevesinde kullandırılması gerekir. İşverenin bu noktada yönetim hakkını kötüye kullanmasının yasalar karşısında korunmayacağı kabul edilmelidir.” (Yar. 9. HD, E.2006/15954, K.2006/17843, 20.06.2006)

İşçinin hak ettiği yıllık ücretli iznini kullanmak istediği zamanı en az bir ay öncesinde işverene yazılı olarak bildirmemesi, izin hakkını kullanmaktan vazgeçtiği anlamına gelmemelidir. İşçi lehine yorum ilkesi çerçevesinde bunun değerlendirilmesi gerekir ve işçinin buna ilişkin bir bildirim yapmaması halinde de işveren veya işveren vekili işin gereği ve işçi sayısına göre, bildirimde bulunan işçilerle birlikte, bildirimde bulunmayanları da dikkate alarak hepsinin izin tarihlerini belirlemesi gerekir. İşçi bu şekilde belirlenen izin tarihlerine uymakla yükümlüdür.²¹

İşçinin yıllık izne hak kazandıktan sonra, gelecek izin yılı içinde iznini kullanmak istediği tarihi Yönetmelik ile belirlenen esaslara uygun şekilde işverene bildirmesine rağmen, işverenin bu isteği değerlendirmeden doğrudan reddetmesi ve işçiye iznini kullandırmaması²² halinde, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip edemeyeceği konusunda görüş birliği yoktur. Bir görüşe göre, işçinin izin talebinin işveren tarafından reddedilmesi üzerine, işçi iş sözleşmesini işçiyi koruma borcuna aykırılıktan ve sözleşmeden veya kanundan doğan çalışma koşullarını uygulamamasından dolayı haklı sebeple feshedip, kıdem tazminatı almalıdır; çünkü iş sözleşmesi devam ederken izin hakkının paraya dönüşmesi mümkün olmadığı için, işçinin izin hakkını kullanmasının işveren tarafından engellenmesi halinde, işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebileceği kabul edilmelidir.²³ İşverenin işçinin tercih ettiği yıllık ücretli izin

²¹ Lütfi İncirlioğlu, *Sorulu-Cevaplı, Yeni İş Hukuku Uygulaması*, (Ankara: Legal Yayınları, 2005), 231.

²² "İşçinin her hizmet yılına karşılık yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanması gerekirse de işverenin yönetim hakkı sebebiyle işçilere yıllık izinlerini bir plan dahilinde vermesi gerektiğinden işveren kimi zaman işçilerine yıllık ücretli izin kullandırmamaktadır." (Yar. HGK., E.2000/9-1079, K.2000/1103, 05.07.2000).

²³ Ahmet Sevimli, "Yıllık Ücretli İzin Hakkının Kullanılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not". *Sicil İş Hukuku Dergisi* 18, (2010), 44;

tarihiyle bağlı olmaması kuralı, işyerindeki düzenin ve mal ve/veya hizmet üretimi sürecinin aksamaksızın devamı açısından getirilmiş bir düzenlemedir. Ancak bu, anayasal bir hakkın keyfi bir biçimde ihlal edilebileceği anlamına asla gelemez. Giderek iş sözleşmesinin devamı sırasında iznin kullandırılması için işverenin dava yoluyla zorlamasının tartışmalı olduğu ve işçinin kendiliğinden izne çıkabileceği görüşünün de öğretide azınlıkta kaldığı bir ortamda, ... işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshetme yetkisinin bulunduğundan kuşku duymamak gerekir.

24

Aksini kabul eden diğer görüşe göre ise, ücretli izin kullandırılması işverenin yetkisine ve yönetim hakkına ilişkin olup iznin işverence yapılacak plana göre kullanılması mümkün olduğundan, talebe rağmen iznin verilmemiş olması işçi için haklı fesih nedeni sonucunu doğurmaz. İleri sürülen başka bir görüşe göre ise, işveren işçinin hak ettiği izni kullanma zamanını belirlemiş ve izin yılı içinde ancak izin süresi kadar bir zaman kalmışsa, işçi bu hakkını, işverenin belirlediği yıllık izin zamanının etkisizleşmesi nedeniyle ve işverenin haklı menfaatlerini ihlal etmeme koşuluyla, kendiliğinden kullanır.²⁵ Yargıtay bu konuda, genellikle işçinin fesih hakkının bulunduğu yönünde kararlar vermiştir.

Çelik et al., *İş Hukuku Dersleri*, 1163; Erol Akı, "Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları," iç. Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, (Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2020), 37; Çöğenli, *Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, s.146; Mustafa Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, (Ankara: Olgaç Yayınları, 1984), 690.

²⁴ Sevimli, *Yıllık Ücretli İzin Hakkının Kullandırılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not*, 44; Çelik et al., *İş Hukuku Dersleri*, 1163; Akı, *Mevsimlik İşlerde Çalıştırma Sorunları*, 37; Çöğenli, *Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, 146; Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, s.690.

²⁵ Soyer, *İş Hayatındaki Önemli Bir Sorun Üzerine Not-İşverenin Yıllık Ücretli İzin Hakkını Kullandırmaması*, 294 vd.; Soyer, *Avrupa Birliğinde İş Süresi ve Dinlenme Hakkı*, 53; Akyiğit, *İş Kanunu Şerhi*, 366.

“Davacı işçi fesih nedeni olarak izin hakkının kullandırılmamasını da davalı işverene gönderdiği fesih bildiriminde göstermiştir. Mahkemece yıllık ücretli izin alacağı hükmü altına alındığına göre, bu yönden davacı işçinin feshinin haklı nedene dayandığının kabulü gerekir, işçinin iznini kullanmak istememiş olması bu hukuki sonucu değiştirmez. Gerçekten işveren işyerindeki düzenleme yetkisine dayanarak bir plan ve program dâhilinde işçilerin anayasal güvenceye bağlanmış olan izin haklarını kullandırmak zorundadır. İzin hakkından vazgeçilemeyeceği açıktır.”²⁶

“Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının ... dokuz yıllık izninin kullandırılmaması nedeniyle hizmet sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda davacı, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16. maddesi uyarınca haklı olarak hizmet akdini kendisi feshettiği için ...”²⁷

“Bununla beraber hak kazandığı izni çalışmakta iken işverenden isteyen işçi, kendisine böyle bir iznin kullandırılmayacağı açık ve kesin şekilde ifade edildiği takdirde İş Kanunu'nda tanınmış olan haklarını kullanabilir. ... Örneğin işçi için bu durum sözleşmeyi haklı nedenle fesih yetkisi verir.”²⁸

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğine göre; “İşçi yukarıdaki maddelere göre hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir. İşveren veya işveren vekilleri, bu istekleri Yönetmeliğin 15 inci maddesinde sözü geçen izin kuruluna veya 18 inci maddesinde belirtilen kişilere bildirir.” (m.7). “İşçi yıllık izin isteminde, adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazar. İzin kurulu veya işveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak, izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere söz konusu kurulca düzenlenecek çizelgeler işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanır. Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde; işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl

²⁶ Yar. 9. HD, E.1998/8437, K.1998/10748, 23.06.1998.

²⁷ Yar. 9. HD, E.1995/19193, K.1995/24934, 30.11.1995.

²⁸ Yar. 9. HD, E.2002/17459, K.2002/2727, 13.02.2002.

iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir. Yol izni alanlar bu süreyi kullanmadan işe dönerlerse, işveren bunları anılan sürenin bitiminden önce işe başlatmayabilir.” (m.8).

Yargıtay’ca belirtildiği üzere, işçinin izin dilekçesini bırakmış olması kendisine izin verileceği anlamına gelmez. Eskiden böyle bir uygulama olması davacı işçiye bir hak sağlamaz ve bu durum devamsızlık sayılır²⁹ ve işveren için haklı fesih hakkı doğurur.³⁰ Ancak kararda belirtildiği gibi, işveren bu hakkını iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanmalıdır. Yargıtay’a göre; işçi izin tarihini dilediği gibi belirleyerek istediği zaman izne ayrılamaz. Bu husustaki yetki işverene aittir. Bu nedenle, işçi raporun bitiminde izne ayrılacağı ve bu arda kıdem tazminatı tavanının yükseleceği ve buna göre kıdem tazminatına hak kazanacağı faraziyesine dayanarak kıdem tazminatı farkı isteyemez.³¹ Aynı şekilde ücretli izin kullandırılması işverenin yetkisine ve yönetim hakkına ilişkin olup iznin işverence yapılacak plana göre kullanılması mümkün olduğundan, talebe rağmen izin verilmemiş olması işçi için haklı fesih nedeni sonucunu doğurmaz.³² Bizim de katıldığımız öğretilerdeki görüşe göre, işveren işçinin hak ettiği iznini kullanma zamanını belirlemiş ve izin yılı içinde ancak izin süresi kadar bir zaman kalmışsa, işçi bu hakkını, işverenin belirlediği yıllık izin zamanının etkisizleşmesi nedeniyle ve işverenin haklı

²⁹ Yar. 9. HD, E.1990/14393, K.1991/7202, 04.04.1991; Yar. 9. HD, E.1998/15055, K.1998/16955, 30.11.1998; Yar. 9. HD, E.2000/298, K.2000/2934, 20.03.2000; Yar. 9. HD, E.2007/15152, K.2008/10326, 25.04.2008; Yar. 9. HD, E.2016/30472, K.2016/3413, 22.02.2016.

³⁰ Yar. 9. HD, E.2006/15954, K.2006/17843, 20.06.2006; ayrıca bkz. Süzek, 2021, s.876,

³¹ Yar. 9. HD, E.1993/8915, K.1993/9235, 27.05.1993; Yar. 9. HD, E.1994/16833, K.1995/5974, 27.02.1995; Yar. 9. HD, E.1998/312, K.1998/2510, 25.02.1998.

³² Yar. 9. HD, E.1997/18487, K.1997/22430, 24.12.1997; Yar. 9. HD, E.2006/15954, K.2006/17843, 20.06.2006.

menfaatlerini ihlal etmeme koşuluyla kendiliğinden kullanabilir.³³

Kanaatimizce işçinin yıllık ücretli izne hak kazanmasına rağmen, iznin işveren tarafından kullanılmaması hukuka aykırıdır. Nitekim iznin gelecek hizmet yılı içinde kullanılmasına ilişkin düzenleme, mutlak emredici nitelikte olduğu için, işçinin talebine rağmen işverenin kullanmaması halinde, işveren tarafından kanun ile belirlenen çalışma koşullarının uygulanmaması ve hatta işçi aleyhine ağırlaştırılması söz konusu olmaktadır.³⁴ Ayrıca yıllık ücretli izni düzenleyen hükümlere aykırı bir şekilde iznin kullanılmaması, işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığının olumsuz bir şekilde etkilenmesine yol açmaktadır. İşverenin işçinin çıkarlarını koruması ve ona zarar verebilecek davranışlardan kaçınması gerekirken, işçiye iznini kullanmaması, iş sözleşmesinden doğan gözetme borcuna da aykırılık teşkil eder. İş sözleşmesi ile taraflar arasında devamlı bir ilişki kurulduğu için, işçinin hak kazandığı iznini kullanmadan uzun süre aynı verim ile çalışması mümkün değildir.

Çalışarak yorulan işçinin dinlenmeden aralıksız uzun yıllar çalışması sonucunda, sağlığı bozulabilir, erken yıpranır ve işteki verimi azalır. Anayasa ile güvence altına alınan ve kanun ile genellikle emredici bir şekilde düzenlenen yıllık izin hakkı kapsamında işçiye izin verilmezse, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkının varlığı mutlak suretle kabul edilmelidir. İşçi, kanun ile belirlenmiş olan çalışma koşullarının uygulanmamasına ilişkin olarak m.24/II,f hükmüne göre iş

³³ Bkz. aynı yönde Akyiğit, *İş Kanunu Şerhi*, 366; değerlendirmeler için bkz. Sevimli, *Yıllık Ücretli İzin Hakkının Kullanılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not*, 40-47.

³⁴ "Anayasal temeli olan yıllık izin hakkı yönünden bir örnek vermek gerekirse, işverenin işçinin bu dinlenme hakkını kısıtlayan uygulamalara gitmesi durumunda, çalışma koşulları işçi aleyhine ağırlaştırılmış olmaktadır." (Yar. 9. HD, E.2009/6460, K.2009/23305, 17.09.2009.

sözleşmesini haklı sebebe dayanarak feshedebilir. Yargıtay'a göre işçinin kıdemine göre hak ettiği toplam yıllık ücretli izin süresinin tamamının değil de bir kısmının kullanılması ve kullanılmayan yıllık ücretli izin süresinin işçinin haklı nedenle feshine dayanak olarak kabul edilebilmesi için ancak işçinin talep etmesine rağmen işverence bu iznin kullandırılmaması durumunda söz konusu olur. Zira işçi iş sözleşmesini haklı nedenle sonlandırdığını ispatla yükümlüdür.³⁵

İşçinin fesih hakkını kullanabilmesi için öncelikle yıllık ücretli iznini kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirimde bulunması gerekir (YÜİY m.7/1). Böylece işverene, işyerinin gereklerini, işin yoğunluğunu, izinli işçilerin sayısını değerlendirerek, işçinin talebine göre izin tarihini belirleyebilmesi için uygun bir zaman verilmiş olacaktır. Ancak buna ilişkin talebini bildirmemiş olsa bile işverenin yönetim hakkına dayanarak yıllık izne ilişkin plan ve programı yapması gerekir; dolayısıyla bildirimde bulunmasa bile izin kullandırılmazsa işçinin fesih hakkının olduğu kabul edilmelidir. İşçinin hak kazandığı iznini gelecek yıl içinde kullanması gereğine göre, işçinin izin yılında hak ettiği izin günü kadar süre kalana dek beklemeli ve işveren o gün itibarıyla da iznini kullandırmaya başlamamışsa, işçi iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilmelidir.

Benzer şekilde yıllık ücretli izne hak kazanan işçinin, iznini kullanmak istediği zamanı işverene bildirip, bu konuda işverenin kabulünü veya başka bir tarihi belirlemesini beklemeden işten ayrılması halinde, izni kullandığının kabul edilmesi mümkün değildir; izne ilişkin bildirim yapıldığı tarihte iş sözleşmesini feshetmiş sayılmalıdır. Yargıtay'ın da aynı doğrultuda kararı bulunmaktadır. *"Davacı, davalıya ait işyerinde çalışırken ... dilekçe ile on beş gün izin istediğini ve izin süresinin bitiminde geçerli olmak üzere istifa ettiğini bildirmiş ve henüz izin*

³⁵ Yar. 22. HD, E.2016/15013, K.2019/12904, 13.06.2019.

verilmeden dilekçeyi verdiği tarihte işten ayrılmıştır. İş Kanunu ile ilgili mevzuat hükümlerine göre işçi kendi dilediği zamanda kullanamaz. İşveren izin kullanacağı süreyi ve zamanı belirleme yetkisine sahiptir. Buna rağmen işçinin izin dilekçesini verip işverenin bunu kabul etmesini beklemeden işten ayrılması, iş akdini o tarihte feshettiğini gösterir.”³⁶

Yönetmeliğin m.5 hükmünde bahsedilen izin kurulunun oluşumu m.15’de düzenlenmiştir. Buna 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. Sendika temsilcileri seçilmemiş işyerinde izin kurulunun işçi üyeleri ve yedekleri, o işyerindeki işçilerin yarısından bir fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir. İzin kurulu başkanı ile üye ve yedekleri işyerinde işveren tarafından ilan edilir. Asil üyelerin yokluğunda yedeklerin biri başkanın çağrısı üzerine toplantıya katılır. Herhangi bir nedenle eksilen üye ve yedekler aynı şekilde tamamlanır. İzin kurulu üyelerinin seçimi iki yılda bir yapılır. Yeni izin kurulu üyeleri seçilinceye kadar eski kurul üyeleri görevine devam eder. Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girmesinden sonra yeni açılacak işyerlerinde seçim, işyerlerinin faaliyete geçtiği tarihi takip eden bir yıl içerisinde yapılır.”.

İzin kurulunun görev ve yetkileri ise Yönetmelik m.16’da sayılmıştır: “a) İşçiler tarafından verilip işveren veya işveren vekili tarafından izin kuruluna iletilen izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak, b) İzin çizelgelerini; işçilerin kıdemlerini, izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde buldukları zorunluluk veya engellerini, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak hazırlamak, c) İşçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikâyetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve ilgili işçiye bildirmek, d) Her yıl ücretli izinlerin

³⁶ Yar. 9. HD, E.1995/16833, K.1995/5974, 07.02.1995.

daha yararlı geçirilebilmesi için kamplar ve geziler düzenlemek, bu konuda alınması mümkün olan tedbirleri araştırmak ve işverene tekliflerde bulunmak. İzin kurulunun çalışmaları için gerekli yer, eleman, araç ve gereçler işveren tarafından sağlanır.” (YÜİY m.16). İzin kurulu kendisine yüklenen görevleri yerine getirmek üzere yıllık izin çizelgelerinin hazırlanması sırasında ve gerektiğinde başkanın çağrısı ile iş saatleri içerisinde toplanır. Toplantılarda alınan kararlar ve yapılan işler izin kurulu karar defterine yazılarak imzalanır (YÜİY m.17). İşçi sayısı yüzden az olan işyerlerinde; izin kurulunun görevleri, işveren veya işveren vekili veya bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilir (YÜİY m.15). Hükümde izin kurulu bulunması zorunlu olmayan işyerlerine ilişkin esaslar belirlenmiştir. İzin kurulunca hazırlanıp ilan edilecek çizelgede işçinin; adı soyadı, sicil numarası, işe giriş tarihi, yıllık izne hak kazandığı tarih, işyerindeki çalışma süresi, izin günleri sayısı, yol izni günleri sayısı, iznin başlama tarihi, iznin sona ereceği tarih belirtilir (YÜİY m.19).

İşçinin yıllık izin talebinde, ad ve soyadı, varsa sicil numarası, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediği ve ücretsiz yol izni isteyip istemediği belirtilmelidir. İzin kurulu veya işveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak, izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere söz konusu kurulca düzenlenecek çizelgeler işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanır. Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde; işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir. Yol izni alanlar bu süreyi kullanmadan işe dönerlerse, işveren bunları anılan sürenin bitiminden önce işe başlatmayabilir (YÜİY m.8).

Mevsimlik veya kampanya işlerinde yıllık ücretli izin kullanılma zamanına ilişkin olarak ise, YÜİY m.12 hükmünün değerlendirilmesi gerekir. Buna göre, “İş Kanununun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında sözü geçen ve nitelikleri yönünden bir

yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.”. Dolayısıyla mevsimlik veya kampanya işlerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler açısından, yıllık ücretli izne ilişkin hak kazanma koşullarının gerçekleşmesi ile birlikte, işçi gelecek hizmet yılı içinde iznini kullanmak zorundadır.

Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz; iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır. Yıllık izne 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 (YÜİY m.13). Geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında da geçici iş sözleşmesinde aksi belirtilmediği takdirde, Yönetmelik hükümleri uygulanır (YÜİY m.14); dolayısıyla yıllık ücretli izne hak kazanma koşulları, izin süreleri, iznin kullanılması ve izin ücretine ilişkin belirlenen esaslar, geçici iş ilişkisi ile çalışan işçiler hakkında da geçerlidir.

İşveren, çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren, örneği Yönetmeliğe ekli yıllık izin kayıt belgesini tutmak zorundadır; ayrıca her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir (YÜİY m.20). Yıllık iznin kullandırıldığına ilişkin ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile ispatlamalıdır.³⁷

³⁷ Yar. 22. HD, E.2017/21851, K.2019/12436, 10.06.2019; Yar. 22. HD, E.2016/15079, K.2019/12615, 11.06.2019; Yar. 22. HD, E.2017/22952, K.2019/13122, 17.06.2019; Yar. 22. HD, E.2016/27929, K.2020/1081,

Yargıtay 2019 yılında verdiği bir kararında davacı ve davalı tanıklarının işverence imza attırılsa da yıllık izinlerin kullandırılmadığı yönündeki ortak beyanı karşısında davalı işverence tutulan yıllık izin defterinin gerçeği yansıtmadığının ortaya çıktığını, davacının çalışma süresine göre hak kazandığı yıllık ücretli izin alacağına imza attırılmasına rağmen kullandırılmayan yıllık izin sürelerinin de hesaplama dâhil edilmesi gerektiğini ifade etmiştir.³⁸ Yine 2019 yılında vermiş olduğu bir başka kararına göre de; *“Davacı son 5 yıl boyunca yıllık izinlerini kullanmadığını beyan ederek yıllık izin ücret talebinde bulunmuş, davalı ise davacının yıllık izinlerini kullandığını beyan etmiştir. Davalı tarafça dosyaya yıllık izin defterinin sunulduğu, davacının yıllık izin defterindeki atılan imzaların kendisine ait olmadığı yönünden imzaya itiraz ettiği görülmüştür. Jandarma Kriminal Dairesi tarafından yapılan 12.03.2013 tarihli bilirkişi incelemesi neticesinde, 2008 ve 2009 yıllarında atılan imzaların davacının eli ürünü olmadığı tespit edilmiş ancak 2010 ve 2011 yıllarına ait imzalar üzerinde inceleme yapılmadığı anlaşılmıştır. Mahkemece bilirkişi raporu doğrultusunda davacının 2008-2009-2010 ile 2011 yıllarına ait yıllık izinleri kullanmadığı değerlendirilerek yıllık izin ücret alacağı hükmü altına alınmıştır. Ancak davalı tarafça dosyaya sunulan 2010 ve 2011 yılları şubat aylarına ait imzalı ücret bordrolarında; yıllık izin tahakkukları bulunduğu, söz konusu tahakkuklara ilişkin bir değerlendirme yapılmadığı görülmüştür.*

22.01.2020; Yar. 22. HD, E.2016/28073, K.2020/957, 22.01.2020; Yar. 22. HD, E.2016/27483, K.2020/965, 22.01.2020; Yar. 22. HD, E.2017/27797, K.2020/2933, 19.02.2020; Yar. 22. HD, E.2017/27615, K.2020/2668, 17.02.2020; Yar. 22. HD, E.2017/27616, K.2020/2669, 17.02.2020; Yar. 9. HD, E.2016/9479 K.2019/21308, 02.12.2019; Yar. 22. HD, E.2016/27298, K.2020/1107, 23.01.2020; Yar. 22. HD, E.2019/4496, K.2019/12355, 30.05.2019; ayrıca bkz. Süzek, 2021, s.878.

³⁸ Yar. 22. HD, E.2016/15506, K.2019/12564, 11.06.2019; Yar. 22. HD, E.2016/15505, K.2019/12563, 11.06.2019; Yar. 22. HD, E.2016/15504, K.2019/12562, 11.06.2019.

Mahkemece davacı asil duruşmaya çağrılarak bordrolarda yer alan yıllık izin tahakkukları hakkında diyecekleri sorulup, gerekirse yıllık izin defterinde bulunan 2010 ve 2011 yıllarına ait imzalar üzerinde inceleme yaptırılarak sonuca gidilmesi gerekirken eksik incelemeye hüküm kurulması hatalı olmuştur.”³⁹.

Yukarıda da belirtildiği üzere, yıllık ücretli izin Anayasal temeli olan bir dinlenme hakkıdır ve kullanılacak zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamındadır.⁴⁰ Covid-19 salgını nedeniyle, yönetim hakkı bağlamında, işverenin işçileri yıllık ücretli izne göndermesi meselesinin ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Salgın dönemi dikkate alındığında zorlayıcı sebeple fesih yerine ücretli izne gönderilmek işçinin lehinedir. Bu nedenle işverenin işçi istemese bile yıllık ücretli izne göndermesi, salgın döneminde yönetim hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirilemez.⁴¹

7244 sayılı Kanun⁴² ile İş Kanunu'nun Geçici 10. maddesine eklenmiş olan fesih yasağına göre; “Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemez (f.I). Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı

³⁹ Yar. 22. HD, E.2015/20894, K.2019/12767, 12.06.2019.

⁴⁰ Şahin Çil, *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2020), 120; Yar. 9. HD, E.2014/27000, K.2016/2328, 28.01.2016.

⁴¹ Çil, *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*, 120.

⁴² 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG. 17.04.2020, S: 31102 (https://www.resmi_gazete.gov.tr/eskiler/2020/04/20200417-2.htm , 25.06.2021).

nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez (f.II). Bu madde hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilir (f.III). Cumhurbaşkanı birinci ve ikinci fıkrada yer alan üç aylık süreleri altı aya kadar uzatmaya yetkilidir (f.IV)." Madde hükmüne göre Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi yönünden fesih yasağı getirilmişti. İşyerinin salgından etkilenip etkilenmediğinin fesih yasağının uygulanması bakımından önemi bulunmamaktaydı. Kanun koyucu salgının çalışma yaşamına genel etkilerini gözeterek genel bir düzenleme yapmış ve geçici bir dönem için fesih yasağı getirmişti.⁴³

Burada ayrıca üzerinde durulması gereken husus; sokağa çıkma yasağı olan işçiler ve dönemler bakımından yıllık ücretli izin hakkının serbestçe kullanılmayacak olmasıdır. Bu noktada işverenin yönetim hakkı sınırsız değildir.⁴⁴ İşçilere yıllık ücretli izin kullanılırken her birinin durumuna uygun bir şekilde hareket edilmeli ve sokağa çıkma yasağı olan işçiler ve dönemler dikkate alınmak suretiyle bu izin kullanılmalıdır.⁴⁵

Kanaatimizce hafta sonu ve diğer günlerde sokağa çıkma yasağı sebebiyle çalışılmayan gün ya da günlerin işçinin yıllık iznine sayılması için Yargıtay uygulamasına da uygun olarak işçinin rızası gerekir. Yargıtay'a göre; kısa süreli izinlerin yıllık izinden sayılması için işçinin yıllık izin olarak kısa süreli izni kullanmayı talep etmesi gerekmektedir ve işçinin talebi olmaksızın kullanılan kısa süreli izinler *işverence verilen diğer*

⁴³ Çil, *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*, 194.

⁴⁴ Çil, *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*, 120-121; Yar. 22. HD, E.20137497, K.2013/28873, 12.12.2013.

⁴⁵ Çil, *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*, 120-121.

izinler kapsamında değerlendirilmektedir.⁴⁶ O halde sokağa çıkma yasağı sebebiyle çalışılmayan süreler ancak işçinin talebi ile yıllık izne sayılabilecektir. Henüz asgari bir yıllık bekleme süresini doldurmamış olan işçiler açısından ise, yıllık en az dinlenme hakkı olan on günlük izin süresinin bertaraf edilmemesi gerekir. İşçinin hak kazanılan izninden en az on günü saklı kalmak kaydıyla, sokağa çıkma yasağı sebebiyle çalışılmayan süreler işçinin rızası ile yıllık izinden sayılabilir.⁴⁷

Sokağa çıkma yasağı olan dönemde bir yıllık süreyi doldurmuş olsun veya olmasın, işçinin rızasının olmadığı hallerde çalışılmayan sürenin İş Kanunu m.64 uyarınca telafi çalışması ile giderilmesi mümkün olabilecektir.⁴⁸

Yukarıda da bahsedildiği üzere yıllık ücretli izin hakkı, işçinin muvafakati olsa dahi avans olarak kullanılamaz. Hak kazanmadığı halde işçiye kullanılan izin *işverence verilen diğer izinler* kapsamındadır. Yıllık ücretli iznin avans olarak kullanılması kabul edildiği takdirde, mevcut düzenlemeler kapsamında, yıllık ücretli izin hakkı olmayan bir işçinin salgın tedbirleri nedeniyle takip eden yıllarda yıllık ücretli izin kullanılmaması gibi bir durum ortaya çıkacaktır. Kaldı ki işçinin aynı işveren ait bir işyerinde ne kadar süre ile çalışacağı da aslında belirsizdir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 10. maddesinde yer alan *avans izin* kuralı, toplu izin kullanımı haline özgü olmak üzere getirilmiştir. Kaldı ki Yönetmelik işverenin avans izin kullandırmasına doğrudan imkân da sağlamamaktadır.⁴⁹

Ancak konuya çözüm getirilmesi açısından bazı önerilerde bulunulabilir. Öncelikle İş Kanunu m.56/III uyarınca yıllık

⁴⁶ Çil, *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*, 188; Yar. 9. HD, E.2015/29199, K.2015/36728, 24.12.2015.

⁴⁷ Çil, *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*, 188.

⁴⁸ Çil, *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*, 187.

⁴⁹ Çil, *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*, 121-122.

ücretli *izin* bir bölümü on günden az kullandırılmaz kuralını koruyacak şekilde ve izinde bir tür saklı pay kabul edilerek avans izin kullanımına sınırlı olarak imkân tanınabilir. Örneğin, izin hakkının tamamını kullanmış bir işçinin gelecek her yıla ait izin hakkı otuz gün ise yirmi günü önceden avans olarak kullanması mümkün olabilir. Takip eden yıllar için hak kazanılacak olan izinler bakımından da her yıla ait en az on günlük saklı izin hakkı korunmak kaydıyla avans izin kullanımı kabul görebilir. Başka bir çözüm tarzı olarak, avans izin kullanımının sadece içinde bulunulan yıl ile sınırlı tutulması yani o yıl yıllık ücretli izin kullanma dönemi henüz gelmemiş işçi için avans izin, izin kullanımının öne çekilmesi anlamına gelecektir. Örneğin işe giriş tarihi temmuz ayı olan ve yıllık izin hakkı takip eden temmuz ayında doğacak olan işçiye on dört günlük izin hakkının avans olarak kullandırılması mümkün olabilir. Bu ihtimalde sonraki yıllar doğacak izinlerin avans olarak önceden kullanımı kabul edilmemelidir. *Çil'e* göre, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 10. maddesi de bu görüşü destekler mahiyettedir ve yargı uygulamasının sadece içinde bulunulan yıla ait izinlerin avans olarak kullandırılması yönünde gelişim göstermesi Yönetmeliğe de uygun olacaktır.⁵⁰ Diğer bir çözüm tarzı olarak ise, her iki çözüm tarzının bir arada uygulanması düşünülebilir. İçinde bulunulan yıl için yıllık ücretli izne hak kazanılmamış olursa da işçinin o yıl izninin avans olarak tamamının kullandırılması ve ancak takip eden yıllar için doğacak izinlerin her yıl için on gün saklı izin payına dokunulmamak kaydıyla kullandırılması şeklinde bir uygulama benimsenebilir.⁵¹ İkinci olasılık adil ve hukuka uygun olandır ancak salgın tedbirlerinin uzun süre devam edebileceği ihtimali karşısından farklı çözüm önerilerinin düşünülmesi de mümkündür.⁵²

⁵⁰ *Çil, Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*, 122.

⁵¹ *Çil, Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*, 122-123.

⁵² *Çil, Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*, 123.

II. TOPLU İZİN UYGULAMASI

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ile işyerlerinde toplu izin uygulamasına ilişkin esaslar da belirlenmiştir. Buna göre, “İşveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, 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 Kanununun 53 üncü maddesindeki 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 yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarih, genel esaslara göre belirlenir.” (YÜİY m.10). Öğretide ekonomik krizde olan işyerleri için eski Yönetmelikte de yer alan toplu izin dönemine ilişkin hükmün esnekleştirilerek söz konusu dönem dışında toplu izin olanağının tanınması yönünde görüş ifade edilmektedir.⁵³

Bazı işçilerin toplu izin uygulaması dışında tutulabileceği m.11’de hükme bağlanmıştır. Buna göre; “Toplu izin uygulanması halinde işveren veya işveren vekili, işyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donatım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için yeter sayıda işçiyi toplu izin dışında tutabilir. Bu durumda olanların yıllık izinleri toplu izin döneminden önce veya sonra diledikleri tarihte verilir.”. Bir işyerinde toplu izin uygulamasına gidilmesi halinde, işyerindeki

⁵³ Çelik et al., *İş Hukuku Dersleri*, 857; Öner Eyrenci, “Ekonomik Krizde Sorunlar, Öneriler ve Çözümler,” *Peryön Bülteni*, Ağustos 1994, 11-12; Tankut Centel, “Ekonomik Krizin Endüstri İlişkilerine Etkisi.” *Mercek*, (1999), 17.

faaliyete de ara verilmiş olmaktadır.⁵⁴ Dolayısıyla, yıllık ücretli izne hak kazanma koşullarının tüm işçiler için aynı zamanda gerçekleşmiş olması mümkün değildir. Hükümde hak kazanma açısından bir istisnaya yer verilmiş ve bazı işçiler henüz yıllık izne hak kazanmamış dahi olsa, toplu izin uygulamasında işyerindeki faaliyetine geçici olarak ara verebilmesi için, bu işçiler de uygulamanın kapsamına alınmıştır. Ancak bu durumda ertesi yıl veya yıllarda bu toplu izin yönteminin uygulanmaması halinde, bu durumda olanların gelecek yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarihin, genel esaslara göre belirlenmesi gerekir. Bu durumda toplu iznin başlangıç tarihinin, diğer yıllar için izne hak kazanılan tarih olarak kabul edilmesi mümkün değildir.⁵⁵

Yönetmeliğin 11. maddesinde birtakım sebeplerle yeter sayıda işçinin toplu izin dışında tutulabileceği ifade edilmiştir. Hükümde örneklendirme suretiyle sayılan sebepler işyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donatım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla bu zorunlulukların gerektirdiği kadar işçinin toplu izin uygulamasının dışında bırakılması yeterli ölçü olarak kabul edilmelidir.⁵⁶ Hükümde bu ifadenin kullanılması, işverenin bu sayının belirlenmesinde serbest olmadığını, zorunlulukların giderilebilmesi için yeterli işçi sayısının belirlenen bu uygulamanın dışında bırakılabileceğini hükme bağlamaktadır. Hükümün ifadesinde çıkartılabilecek bir diğer husus, çalışacak işçilerin ismen belirlenmesinde, sayılan sebeplere ilişkin olarak o nitelikte işi yapan işçilerin seçilmesine dikkat edilmesi gereğidir. Böylece işyeri için bazı işlerin devamında zorunluluk

⁵⁴ Toplu izin uygulamasının ekonomik kriz ile olan bağlantısı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Ekonomi, İş Hukuku*, 172.

⁵⁵ Çöğenli, *Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, 150.

⁵⁶ Çöğenli, *Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, s.150.

varsa, ancak bu işleri yapabilecek işçilerin toplu izin uygulaması dışında bırakılarak çalıştırılması uygun olur. Aksi durum hükmün düzenleniş amacına aykırılık teşkil eder. İşyerindeki bazı işçiler, işverenin belirlemesi sonucunda toplu izin uygulamasının dışında kalmışlarsa, bunların yıllık izinleri toplu izin döneminden önce veya sonra diledikleri tarihte verilir. Ancak hakkaniyet çerçevesinde önemli nedenler varsa işveren, işçilerin istedikleri tarihten başka bir tarihte izinlerini kullanılabılır.⁵⁷

III. COVID-19 SALGINININ YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ KULLANILMASINA ETKİSİ

Özellikle yıllık ücretli izin hakkının kullanım zamanının işverenin yönetim hakkı bağlamında yeniden incelenmesi; işçinin yıllık ücretli izin dönemine rastlayan ve hafta sonunda sokağa çıkma yasağı sebebiyle çalışılmayan gün ya da günlerin işçinin yıllık iznine sayılıp sayılmayacağı meselesinin değerlendirilmesi; ayrıca bir yıllık bekleme süresini doldurmayan işçi açısından yıllık ücretli iznin avans olarak kullanılarak kullanılamayacağı hususunun yeniden ele alınması gerekmektedir.

Yıllık ücretli izin hakkı, Anayasal temeli olan bir dinlenme hakkıdır ve kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. Salgın dönemi dikkate alındığında zorlayıcı sebeple fesih yerine ücretli izne gönderilmek işçinin lehinedir. Bu nedenle *kanaatimizce* işverenin işçiyi yıllık ücretli izne göndermesi, salgın döneminde yönetim hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirilemeyecektir.

⁵⁷ Kübra Doğan Yenisey, *Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*, (Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2009), 1810; Akyiğit, *İş Kanunu Şerhi*, 1810.

Burada ayrıca üzerinde durulması gereken husus; sokağa çıkma yasağı olan işçiler ve dönemler bakımından yıllık ücretli izin hakkının serbestçe kullanılmayacak olmasıdır. Bu noktada işverenin yönetim hakkı sınırsız değildir. İşçilere yıllık ücretli izin kullanılırken her birinin durumuna uygun bir şekilde hareket edilmeli ve sokağa çıkma yasağı olan işçiler ve dönemler dikkate alınmak suretiyle bu izin kullanılmalıdır. Hafta sonu ve diğer günlerde sokağa çıkma yasağı sebebiyle çalışılmayan gün ya da günlerin işçinin yıllık iznine sayılması için Yargıtay uygulamasına da uygun olarak işçinin rızası gerektiği kanaatindeyiz. Sokağa çıkma yasağı sebebiyle çalışılmayan süreler ancak işçinin talebi ile yıllık izne sayılabilecektir.

Henüz asgari bir yıllık bekleme süresini doldurmamış olan işçiler açısından ise, yıllık en az dinlenme hakkı olan on günlük izin süresinin bertaraf edilmemesi gerekir. İşçinin hak kazanılan izninden en az on günü saklı kalmak kaydıyla, sokağa çıkma yasağı sebebiyle çalışılmayan süreler işçinin rızası ile yıllık izinden sayılabilir. Sokağa çıkma yasağı olan dönemde bir yıllık süreyi doldurmuş olsun veya olmasın, işçinin rızasının olmadığı hallerde çalışılmayan sürenin İş Kanunu m.64 uyarınca telafi çalışması ile giderilmesi mümkün olabilecektir.

Yıllık ücretli izin hakkı, işçinin muvafakati olsa dahi avans olarak kullanılamaz. Hak kazanmadığı halde işçiye kullanılan izin *işverence verilen diğer izinler* kapsamındadır. Yıllık ücretli izin hakkı olmayan bir işçi açısından, iznin avans olarak kullanılması kabul edildiği takdirde, mevcut düzenlemeler kapsamında, salgın tedbirleri nedeniyle takip eden yıllarda yıllık ücretli izin kullanılmaması gibi bir durum ortaya çıkacaktır. Kaldı ki işçinin aynı işverene ait bir işyerinde ne kadar süre ile çalışacağı da aslında belirsizdir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 10. maddesinde yer alan *avans izin* kuralı, toplu izin kullanımı haline özgü olmak üzere getirilmiştir. Kaldı ki Yönetmelik işverenin avans izin kullanımına doğrudan imkân da sağlamamaktadır. Bir çözüm önerisi olarak, avans izin

kullanımının sadece içinde bulunulan yıl ile sınırlı tutulması yani o yıl yıllık ücretli izin kullanma dönemi henüz gelmemiş işçi için avans izin kullandırılmasının, yıllık ücretli izin kullanımının öne çekilmesi anlamına gelmesi şeklinde yorum yapılabilir. Bu ihtimalde sonraki yıllar doğacak izinlerin avans olarak önceden kullanımı kabul edilmemelidir. Kanaatimizce Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 10. maddesi de bu görüşü destekler mahiyettedir. Bu olasılık adil ve hukuka uygun olandır ancak salgın tedbirlerinin uzun süre devam edebileceği ihtimali karşısında farklı çözüm önerilerinin düşünülmesi de mümkündür.

SONUÇ

Yıllık ücretli izin hakkı; işçiler için kanun, iş veya toplu iş sözleşmesi veya örf ve âdet kuralları ile belirlenen çalışma koşullarının yerine getirilmesi kaydıyla, iş ilişkisinin devamında ve çalışma süresinin içinde çalışmaksızın ve ücretlerinde bir kesinti olmaksızın serbest kalıp dinlenebilme imkânı sağlayan, vazgeçilmez, devredilmez, kişiliğe bağlı bir hak olarak tanımlanabilecektir.

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanmasına rağmen, iznin işveren tarafından kullandırılmaması hukuka aykırıdır. Nitekim iznin gelecek hizmet yılı içinde kullanılmasına ilişkin düzenleme, mutlak emredici nitelikte olduğu için, işçinin talebine rağmen işverenin kullandırmaması halinde, işveren tarafından kanun ile belirlenen çalışma koşullarının uygulanmaması ve hatta işçi aleyhine ağırlaştırılması söz konusu olmaktadır. Ayrıca yıllık ücretli izni düzenleyen hükümlere aykırı bir şekilde iznin kullandırılmaması, işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığının olumsuz bir şekilde etkilenmesine yol açmaktadır. İşverenin işçinin çıkarlarını koruması ve ona zarar verebilecek davranışlardan kaçınması gerekirken, işçiye iznini kullandırmaması, iş sözleşmesinden doğan gözetme borcuna da aykırılık teşkil eder. İş sözleşmesi ile taraflar arasında

devamlı bir ilişki kurulduğu için, işçinin hak kazandığı iznini kullanmadan uzun süre aynı verim ile çalışması mümkün değildir.

Çalışarak yorulan işçinin dinlenmeden aralıksız uzun yıllar çalışması sonucunda, sağlığı bozulabilir, erken yıpranır ve işteki verimi azalır. Anayasa ile güvence altına alınan ve kanun ile genellikle emredici bir şekilde düzenlenen yıllık izin hakkı kapsamında işçiye izin verilmezse, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkının varlığı mutlak suretle kabul edilmelidir.

Yıllık ücretli izin Anayasal temeli olan bir dinlenme hakkıdır ve kullanılacak zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. Covid-19 salgını nedeniyle, yönetim hakkı bağlamında, işverenin işçileri yıllık ücretli izne göndermesi meselesinin ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Salgın dönemi dikkate alındığında zorlayıcı sebeple fesih yerine ücretli izne gönderilmek işçinin lehinedir. Bu nedenle işverenin işçi istemese bile yıllık ücretli izne göndermesi, salgın döneminde yönetim hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirilemez.

Sokağa çıkma yasağı olan işçiler ve dönemler bakımından yıllık ücretli izin hakkının serbestçe kullanılmayacak olmasıdır. Bu noktada işverenin yönetim hakkı sınırsız değildir. İşçilere yıllık ücretli izin kullandırılırken her birinin durumuna uygun bir şekilde hareket edilmeli ve sokağa çıkma yasağı olan işçiler ve dönemler dikkate alınmak suretiyle bu izin kullandırılmalıdır.

Hafta sonu ve diğer günlerde sokağa çıkma yasağı sebebiyle çalışılmayan gün ya da günlerin işçinin yıllık iznine sayılması için Yargıtay uygulamasına da uygun olarak işçinin rızası gerekir. O halde sokağa çıkma yasağı sebebiyle çalışılmayan süreler ancak işçinin talebi ile yıllık izne sayılabilecektir. Henüz asgari bir yıllık bekleme süresini doldurmamış olan işçiler açısından ise, yıllık en az dinlenme hakkı olan on günlük izin süresinin bertaraf edilmemesi gerekir. İşçinin hak kazanılan

izninden en az on günü saklı kalmak kaydıyla, sokağa çıkma yasağı sebebiyle çalışılmayan süreler işçinin rızası ile yıllık izinden sayılabilir.

Hakem Değerlendirmesi: Çift kör hakem.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek alıp almadığını belirtmemiştir.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Etik Kurul Onayı: Yazar, etik kurul onayının gerekmediğini belirtmiştir.

Peer Review: Double peer-reviewed.

Financial Support: The author has not declared whether this work has received any financial support.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Ethics Committee Approval: The author stated that ethics committee approval is not required.

KAYNAKÇA

- Akı, Erol. "Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları." Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000.
- Akyiğit, Ercan. İş Kanunu Şerhi. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2001.
- Akyiğit, Ercan. 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2000.
- Centel, Tankut. "Ekonomik Krizin Endüstri İlişkilerine Etkisi." Mercek, Ocak 1999.
- Çenberci, Mustafa. İş Kanunu Şerhi. Ankara: Olgaç Yayınları, 1984.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Nurşen, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. İş Hukuku Dersleri. Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2021.
- Çil, Şahin. Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020.
- Çöğenli, Taner. Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin. İstanbul: Üçdal Yayınevi, 1983.
- Doğan Yenisey, Kübra. Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2009.
- Ekonomi, Münir. Maastricht Antlaşmasından Önce Birliğin Sosyal Politikaları. Fethiye: Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, 1997, ÇMİS Yayını, 1997.
- Ekonomi, Münir. İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku. İstanbul: İTÜ Yayınları, 1984.
- Eyrenci, "Öner. Ekonomik Krizde Sorunlar, Öneriler ve Çözümler." Peryön Bülteni, Ağustos 1994.
- Günay, Cevdet İlhan. "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı." Sicil İş Hukuku Dergisi 20, (2010).

- Günay, Cevdet İlhan. İş Hukuku-Yeni İş Yasaları. Ankara: Yetkin Yayınları, 2004.
- İnciroğlu, Lütfi. Sorulu-Cevaplı, Yeni İş Hukuku Uygulaması. Ankara: Legal Yayınları, 2005.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi ve Muhittin Astarlı. İş Hukuku. Ankara: Turhan Kitabevi, 2011.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. İş Hukuku. Ankara: Lykeion Yayınları, 2021.
- Narmanlıoğlu, Ünal. İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1998.
- Sevimli, Ahmet. "Yıllık Ücretli İzin Hakkının Kullanılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not." Sicil İş Hukuku Dergisi 18, (2010).
- Soyer, M. Polat. "İş Hayatındaki Önemli Bir Sorun Üzerine Not-İşveren Yıllık Ücretli İzin Hakkını Kullanmaması." Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, İstanbul, (2002)
- Soyer, Ö. Polat. "Avrupa Birliğinde İş Süresi ve Dinlenme Hakları." Ölüdeniz-Fethiye: Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları Ve Türkiye Semineri, 1997.
- Süzek, Sarper. İş Hukuku. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2021.