

ULUSAL VE ULUSLARARASI NORMLARA GÖRE TÜRKİYE'DE YILLIK İZİN HAKKI VE KAMUDA ALT İŞVERENLİK İZİN UYGULAMASI*

Necati Kayhan¹

Özet

Bu makalede öncelikle yıllık iznin önemi üzerinde kısaca durulduktan sonra yıllık izinle ilgili uluslararası ve ulusal normlar açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu bağlamda yıllık izin hakkının önemi ve Türkiye'deki durumu uluslararası belgeler ile 2009 yılında ÇSGB'ce yürütülen güncel ve kapsamlı araştırma bulguları çerçevesinde ortaya konmaktadır. Ayrıca uluslararası normlar ışığında yıllık izin konusunun ulusal mevzuata uygunluğu irdelenmektedir. Daha sonra küreselleşmenin yaygınlaştırdığı, genelde güvencesiz olan a-tipik (esnek) çalışma biçimlerinden kısmi süreli çalışma ve kamuda alt işverenlikte görülmekte olan yıllık izin hakkı tartışmalarına ilişkin uluslararası mevzuat, yüksek yargı, ulusal mevzuat ve öğretici çerçevesinde değerlendirme yapılarak konuya ışık tutulmaya çalışılmaktadır. Son bölümde ise ulus devletlerin barış, adaletin tesisi, kalkınması ve sermaye yanlısı küreselleşmenin yol açtığı emek aleyhindeki tahribatı asgariye indirmek ve çalışanları insanca yaşatmak için sosyal devlet ilkelerini uygulamasının sosyal, doğal çevre ve iş ortamının kalitesini korumadaki artan çağdaş giderek yaşamsal önemi ve işlevleri vurgulanmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Ücretli izin hakkı, sosyal devlet, atipik çalışma biçimleri, alt işveren.

Abstract

In this article we emphasized shortly on the importance of annual leaves. After that we explained this subject according to national and international legislation. In this context the importance of the annual leaves and the situation in Turkey has been put forward within the frame work of the Ministry of Labour and Social Security's recent research findings, dated 2009 and together with the international ocuments. Also this subject of our annual leave legislation is examined in the light of international legislation. Then another study is made for atypical (flexible), originating from the globalization, generally non secure short term working forms and discussions about annual leave rights seen in the public subcontract working mechanism, examined and tried to enlighten within the international legislation, supreme court and doctrine. At the last section, it is emphasized the increasing of contemporary vital importance of social states for the survival of peace, justice and development of nations and implementation of the social rights to decrease the damage to minimum against the labour that originated from the globalization which supports capital, to make sure the citizens survive a humanly life, to apply principles of social states, to preserve social, natural environment and working media and by this contemporary, vital importance and functions is emphasized.

Keywords: Annual leave right, social state, atypical working forms, subcontractor

* Bu makalenin genişletilmiş hâli kitap olarak yayımlanacaktır.

1 Dr. Necati Kayhan, Baş İş Müfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, necatikayhan@gmail.com

GİRİŞ

Yıllık izin veya dinlenme hakkı, sağlığı korumanın koşullarından biri olduğu gibi, dinlenen işçinin çalışmaktan doğan yorgunluğu ve yıpranmayı gidermiş olmasından dolayı iş hayatında daha verimli olması bakımından temel insan haklarından olarak önemli addedilerek kabul görmektedir. Bu yüzden yıllık izin hakkı, gücünü başta Anayasamızın 18.maddesi, 50/3. maddesi olmak üzere, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi Ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme gibi birçok evrensel sözleşme ve belgelerden almaktadır. Bu hakkın gerekçesinde sosyal diyaloglar kurabilme, toplumla bütünleşme, yaşam standardını yükseltme bakımından yeterince dinlenmenin her çalışan için temel bir ihtiyaç olduğu vurgulanmaktadır. Bu nedenle iş görenin yeterince dinlenmeden çalıştırılmasının hukuka aykırılığı nedeniyle yaptırımlar iş mevzuatımızda hüküm altına alınarak bu hakkın kullanılması yeterince özendirilmektedir. Ayrıca yıllık ücretli izin hakkı, kişiye bağlı haklardan olup sosyal koruma altına alınmış işçi yararına olmak üzere buyurucu nitelik arz etmektedir. Kişi istese dahi ondan vazgeçmesi mümkün olmamaktadır. Ayrıca bu paralelde vazgeçme anlamında yapılan sözleşmelerde hükümsüz olarak kabul edilmektedir (Çenberci, 1986: 887). Belirtilen çerçevede, bu çalışmada önemine binaen esas olarak bir iş müfettişi ve alanın uygulayıcılarından biri olarak konunun makro ekonomik boyutlarından çok, özellikle işçilere ilişkin yıllık izne dair uluslararası sözleşmeler ve ulusal mevzuat hakkında kısaca bilgi verilecektir. Beraberinde kısaca, ülkemizde izne ilişkin pratikte güncel yaşanan sorunlara ışık tutulmaya çalışılacaktır.

1. AVRUPA SOSYAL ŞARTI VE DİĞER ULUSLARARASI BELGELERDE YILLIK İZİN HAKKI

Çalışanların dinlenmelerine ilişkin en temel ve tarihî eski sosyal haklardan olan yıllık izin hakkı, başta 1948 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (md. 24), 1965 Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi (md. 2. 7), Roma Anlaşması, 2000 Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (md. 31) Avrupa Sosyal Şartı, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Sözleşmeleri, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 47 ve 97 sayılı tavsiye kararları ve Avrupa Birliği Konsey Direktiflerinde teminat altına alınmaktadır. Bu anlaşmaların büyük kısmı Türkiye tarafından onanmıştır. Bu belgelerden AB düzeyinde sosyal haklar bakımından en ileri mahiyette ortak bir norm birliği sağlama amaçlı ülkemizin de onanmış olduğu ASS’ ve AB Konsey Direktiflerinin yıllık izin hakkına ilişkin hükümleri, konuya ışık tutması bakımından dikkat çekicidir. Nitekim ASS’ nın 2. bölümünün 2. maddesinde adil çalışma koşullarında yer alan izin hakkına ilişkin hizmet süresi aranmaksızın iş görenin çalışmasıyla orantılı olarak yıllık asgari 4 hafta olacağı belirtilirken, çalışılırken paraya dönüştürülemeyeceği, kişini kendisine karşı korunması gereken vazgeçilmez bir sosyal hak olduğuna değinilmektedir. Ayrıca yine bizde 4857 sayılı İş Kanunu’nun 55. maddesinde yer alan yıllık izin bakımından

çalışılmış gibi sayılan hâller ve yine İş Kanunu'nun 56. maddesinin 3. fıkrasında yer verilmiş olan yıl içinde kullanılan diğer ücretli ve ücretsiz izinlerin yıllık izne dâhil edilemeyeceği hükümleri, ASS'nin ilgili 2. bölümünde geniş anlamda düzenlenmiştir. Konuya ilişkin AB direktiflerinden olarak çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin 4 Kasım 2003 tarih ve 2003/88/EC sayılı AB ve Konsey Direktifinin 7. maddesinde değinilen yıllık izin hakkına ilişkin:

“Üye devletler, her işçinin, hak kazanma ve kullanım şartları ulusal mevzuat ve/veya uygulamalarla belirlenen, asgari bir çalışma süresi aranmaksızın işçiye çalıştığı süre ile orantılı olarak yılda asgari 4 hafta ücretli izin hakkını sağlamak üzere gerekli önlemleri alırlar.” denilmektedir (Süzek, 2009: 20). Ancak Anayasamızın 90. md. sine göre her ne kadar usulüne uygun olarak onanan bu tip uluslararası sözleşmeler devletler arasında taahhüt getirmekte ise de gerçek kişiler yönünden doğrudan hak sağlayıcı özellik arz etmediklerini unutmamak gerekir (Çil, 2010: 65).

2. ÜLKEMİZDEKİ YILLIK İZİN ANLAYIŞI VE BAZI UYGULAMA SORUNLARI

Kaynağını “çalışanın dinlenme hakkı” ilkesinden alan yıllık ücretli izin kurumu çeşitli uluslararası sözleşmelerle koruma altına alınan önemli bir insan hakkıdır. İş hukukta başta Anayasamız ve iş mevzuatı ile ülkemizde düzenlenen bu sosyal hakkın sağlık, ekonomik ve sosyal politikayı ilgilendiren birçok yönü vardır. İnsanın doğası bakımından hayati öneme sahip bir hak olarak kabul edilen yıllık izin hakkının temel amacı; çalışanın yorgunluğunu, beden ve ruh sağlığını koruyabilmesi bakımından gerekli imkânın tanınmasıdır. O yüzden ki yıllık izin ücretinin, izne çıkan çalışanlara peşin olarak ödenmesi yasal olarak hüküm altına alınmaktadır.

Diğer yandan önemi gereği yıllık izne ilişkin bütün düzenlemelerde, yıllık dinlenme hakkı işçinin çalışırken kaçınmayacağı paraya dönüştürülemez bir hak olarak nitelendirilmektedir. Hatta bu anlamda kişinin kendisine karşı en üst düzeyde demokratik anayasalarda teminat altına alınan, devletçe yerine getirilmesinde ihtimam gösterilmesi gereken bir hak olarak konunun önemi üst düzeyde vurgulanmaktadır. Burada dikkat çekilmesi gereken bir husus ise sosyal devletin en önemli klasik fonksiyonlarından olarak çalışanların beden ve ruh sağlıklarının korunması, kendi ihtiyaç ve gelişimlerine zaman ayırma vb. temel sosyal hakların gerçekleştirilmesi anlamında yıllık izin hakkının amacına uygun olarak uygulanmasına nezaret etmesinin kaçınılmaz olduğudur.

O yüzden ki yıllık izin süresince peşin olarak izin ücretinin verilmesinin yanında iş görenlerin herhangi bir işte çalışmalarına da yasal olarak müsaade edilmemektedir. Bütün bu yasal düzenlemeler ve uygulamalarda gerekli özenin gösterilmesi, konunun hem iş görenin sağlığı, verimliliği hem toplum sağlığı ve ülke ekonomisini ilgilendirmesinden

Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması

de kaynaklandığına şüphe yoktur. Ancak bu konudaki uygulamalar, hâlen yıllık izne dair ne kamuoyu ne de özellikle konunun baş aktörü ve mağduru olan işçilerin yeterince bilinçli davranmadığını göstermektedir. Bu bağlamda yıllık iznin temel amacı genelde ülkemizde göz ardı edilmekte ve izin hakkının başka bir deyimle sağlığın ücret karşılığı çok kolayca satılabilmesi normalden sayılabilmektedir.

Nitekim ÇSGB tarafından yakın tarihte (2009) yapılan bir araştırmanın bulguları da bu görüşü doğrulamaktadır. (ÇSGB İç Denetim 2009 İşçi Şikâyetlerine İlişkin Yayımlanmamış Araştırma Raporu^{2*})

İşçi şikâyetlerine dair inceleme teftiş raporlarına ilişkin yapılan (2009) araştırma ve analiz sonuçlarına göre Türkiye’de yıllık izin hakkının bazı uygulama sorunları:

ÇSGB İç Denetim Birimince Ankara ili bazında işçilerin çalışma şartları ihtilaf ve şikâyet konularına ilişkin yürütülen anket, mülakat, telefonla bilgi alma ve iş teftiş raporlarının sonuçlarının analizi yöntemlerine başvurularak yürütülen kapsamlı bir bilimsel bir araştırmada 4857 sayılı İş Kanunu’nun öngördüğü bir çok hakların yanında yıllık izin hakkının uygulamalarına ilişkin ilginç sonuçlara ulaşılmıştır. Konumuzun çerçevesi içerisinde, bu bulgulardan bahsetmekte fayda görülmektedir (ÇSGB, 2009: 6-8).

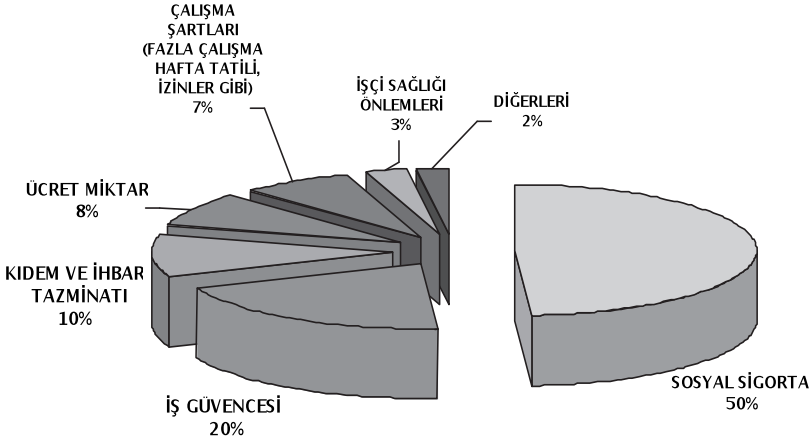
2.1.YILLIK İZİNİN ÖNEMİ

Bu araştırmada hedef kitle olan şikâyetçi işçilere göre “Çalışma ilişkilerindeki sosyal hak veya koruyucu hüküm konularını önem sıralamasına göre belirtiniz” sorusunun cevaplarının değerlendirilmesinde, yıllık izin konusunun sadece % 7 ağırlıkta bir önem teşkil edebildiği görülmektedir. İşçilerden kendileri açısından en önemli gördükleri yasal haklara ilişkin seçenekleri işaretlemeleri de istenmiştir. Bu sorunun cevaplarının çok anlamlı olan dağılımı ise şöyle olmuştur: Öncelikli olarak şikâyetçiler için en önemli konu % 50 ile sosyal sigorta görülmektedir. Bunu iş güvencesi (% 20), kıdem ve ihbar tazminatı (% 10), ücret miktarı (% 8) oranıyla takip etmektedir. Bu verilere göre çalışma koşullarından konumuz olan yıllık izin hakkının ise sadece bu çerçevede % 7 ağırlıkta bir önem teşkil edebildiği görülmektedir. Yine bu araştırma bulgularında yaşamsal bir konu olan iş sağlığı ve güvenliği konusunun da çalışanlar açısından % 3 gibi sonlarda yer alması düşündürücüdür (Tablo 1).

2 * ÇSGB iç denetim biriminin ilgili araştırması, makalenin sonundaki dipnotta açıklanmıştır.

Tablo 1: Şikâyetçilerin çalışma ilişkilerindeki öncelikleri

SİZİN İÇİN AŞAĞIDAKİLERDEN EN ÖNEMLİSİ HANGİSİDİR



Kaynak: ÇSGB, 2009: 57

2.2. İŞÇİ ŞİKÂyetLERİNDE YILLIK İZİN KONUSU

İşçi şikâyetlerinin talep konularına ilişkin düzenlenen İş Müfettiş Raporlarındaki Tespitlerin Analizi yapılmıştır. Buna göre de yıllık izin hakkı yine son sıralarda yer almaktadır. Bu değerlendirmede de şikâyetçi işçilerin talepleri, araştırma konusunda belirtildiği gibi koruyucu iş mevzuatı hükümleri olarak yine (9) ana başlık altında incelemeye alınmıştır. Sonuca göre bu konudaki yanıt seçeneklerinin önemine göre dağılımı sırasıyla en çok ihbar tazminatı (% 26), ücret ödememe (% 24), kıdem tazminatı (% 19) olurken çalışma konumuz yıllık izin hakkı ise sadece (%11) oranında taleple ve ihtilaf konusu olmaktadır. Çapraz sorgulama anlamında da değerlendirilebilecek bu sonuç sağlıklı görünmektedir. Şöyle ki söz konusu bulguların sıralaması ile bir önceki maddede belirtilen araştırma kalemi olan işçi şikâyetlerinin analizinde varılan şikâyet dilekçelerindeki talep sıralamasındaki sonuç bulguları ile büyük oranda paralellik göstermektedir. Ancak burada çalışma konumuz bakımından önemli bir farklılık ise müfettiş raporlarının analizinde talep konusu olarak yıllık izin oranının daha yüksek çıkmasıdır. Bunun nedeni ise daha detaylı bir analizle aşağıda açıklanmaktadır (Tablo 2).

Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması

Tablo 2: İş müfettişi raporlarına göre işçi şikâyetlerindeki talep konularının dağılımı

	TALEPLER	% DAĞILIMI
İHBAR	44	% 26
ÜCRET	40	% 24
KIDEM	31	% 19
YILLIK İZİN	18	% 11
FAZLA ÇALIŞMA	15	% 9
GERÇEK ÜCRET	7	% 4
HAFTA TATİLİ	5	% 3
UBGT (ulusal bayram-genel tatil)	4	% 2
SİGORTASIZLIK	3	% 2

Kaynak: ÇSGB, 2009: 89

2.3. İŞÇİ ŞİKÂYET İNCELEMELERİNDE YILLIK İZİNİN TESPİTİ

İnceleme teftişlerinde, işçilerin şikâyet taleplerinden olan yıllık izin hakkının tespit edilme oranlarının en yüksek şekilde seyrettiği görülmektedir. İnceleme teftişlerinde en çok yıllık izin ulusal bayram ve genel tatil çalışması (% 83), ihbar tazminatı (% 82), ücret (% 77) olmak üzere talepler tespit edilmektedir (Tablo 3). Bunun nedeni ise genelde işyeri mahallinde yapılmayan şikâyet denetimlerinde söz konusu taleplerin belge ve kayıt üzerinden dairede tespit edilebilmesinin mümkün olmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin yıllık izin konusunda yasal şart olan yıllık iznin kullanıldığı belgelerle gerektiği şekilde işverenlikçe ispatlanamadığında tespiti diğer koruyucu hükümlere göre daha kolay olabilmektedir. Hâlbuki bazı konular sigortasızlık (% 0), gerçek ücreti göstermeme (% 29) gibi kayıt dışılığa yönelik tespitler ile fazla çalışma (% 20) gibi tespitler yerinde denetimle ancak çeşitli deliller değerlendirilerek tespit edilebileceğinden sadece işverence işyeri mahalli dışında ibraz edilen belgeler üzerinden gerçekçi tespit edilebilme oranları mümkün olamamaktadır.

Tablo 3: İncelemelerde talepler ve tespit edilen haklar

Şikâyet Konuları	TALEPLER	TALPLERİN KARŞILANMASI	TALPLERİN KARŞILANMA (%)
UBGT (ulusal bayram-genel tatil)	4	4	% 100
YILLIK İZİN	18	15	% 83
İHBAR	44	36	% 82
ÜCRET	40	31	% 77
KIDEM	31	18	% 58
GERÇEK ÜCRET	7	2	% 29
FAZLA ÇALIŞMA	15	3	% 20
HAFTA TATİLİ	5	0	% 0
SİGORTASIZLIK	3	0	% 0
TOPLAM	167	109	% 65

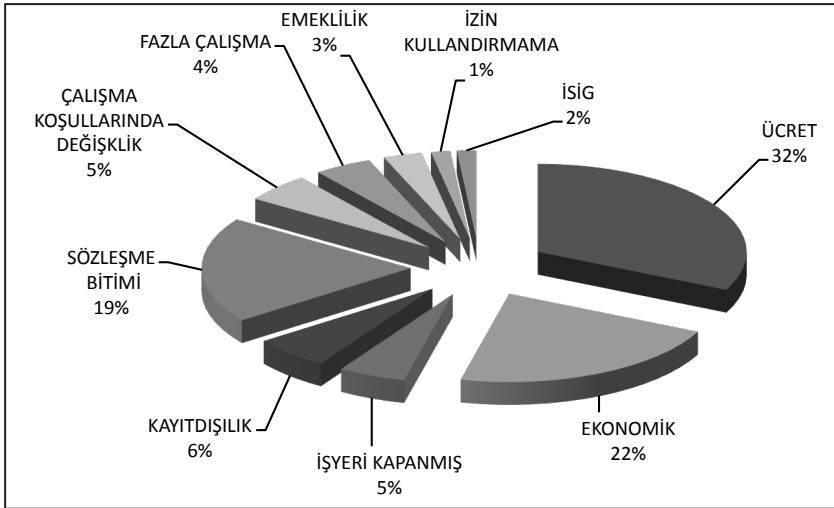
Kaynak: ÇSGB, 2009: 88

2.4. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH GEREKÇELERİNDE YILLIK İZİN

Şikâyet dilekçesindeki iş sözleşmesinin fesih nedenlerinin analiz sonuçlarına göre yine yıllık izin kullandırmama nedeni sadece % 1'de kalırken şikâyet dilekçelerinde iş sözleşmesinin sona erdirilmesi nedeni olarak % 59 oranında herhangi bir sebep belirtilmemiştir. Belirtilen sebeplerin kendi içerisindeki dağılımı incelendiğinde ise ücretin (% 33) en çok öne çıkan uyuşmazlık konusu olduğu görülmektedir. Ücretle ilgili anlaşmazlığın esasını ücret ve ücret benzeri ödemelerin yapılmaması oluşturmaktadır. İkinci sırada ise ekonomik kriz nedeniyle (% 23) iş sözleşmesinin sona erdirilmesi yer almaktadır. Ücret ödemesi ile ilgili uyuşmazlıklar, ekonomik gerekçeler ile kayıt dışılık (% 6) ve işyerinin kapanması (% 5) olurken toplamda ekonomik gerekçeler % 67'ye ulaşmaktadır. Bu durum da göstermektedir ki iş sözleşmesini sonlandıran uyuşmazlık konularının çoğunluğu ekonomik kaynaklıdır. Sözleşme bitimi (% 19), çalışma koşullarında değişiklik (% 5), fazla çalışma (% 4), emeklilik (% 3), iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinden kaynaklanan şikâyetler (% 1) ise yakınmacılarca ileri sürülen diğer uyuşmazlık konularıdır (Tablo 4). Bu bulgulara göre de yıllık izin hakkı iş akdi fesihlerinde önemli bir mazeret unsuru olarak ön plana çıkmamaktadır. Ülkemizde genelde ekonomik şartlar gereği istenmeden önem ve öncelik verilmediğini düşündüğümüz İSG veya yıllık izin konuları ile ilgili bu bilinçsizliğin ise işçilere, işverenlere ve dolayısıyla ülke ekonomisine bedelinin, iş kazaları ve meslek hastalıkları şeklinde çok ağır fatura olarak dönme riski kaçınılmaz olmaktadır. Nitekim İspanya'da konuya ilişkin yapılan bir araştırmada, iş kazasından ölenlerin % 40'ının sosyal hakların yeterli uygulanmadığı geçici işlerde çalışanlar olduğu gözlenmektedir (Gökbayrak, 2005: 63-66).

Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması

Tablo 4: Şikâyet dilekçelerindeki uyumsuzluk konuları



Kaynak: ÇSGB, 2009: 78

2010 ILO istatistiklerine göre dünyada her gün 6300, yılda ise 2,2 milyon kişi; ülkemizde ise yılda 866 işçi iş kazası ve meslek hastalıklarından hayatını kaybetmektedir. Bu ölümlerin dünya çapında maliyeti ise toplam üretimin % 4'ü düzeyindedir (www.isgm.gov.tr erişim tarihi 10.08.2010). Bu manada ciddi bir risk olan yıllık iznin ülkemizdeki uygulamadaki sorunlarının hiç de küçümsenmeyecek boyutlarda sürüyor olması, bize göre ücret yetersizliği, kayıt dışılık, işsizlik, kültür, bilgi eksikliği ve biraz da mevzuattaki boşluk vb. sorunlardan kaynaklandığı söylenebilir.

3. TÜRK İŞ MEVZUATINDA YILLIK İZİN HAKKI

Uluslararası belgelerde öngörülen yıllık ücretli izin hakkı büyük oranda iç hukuka T.C. Anayasanın 50. maddesi ve ilgili md. ye istinaden çıkarılan değişik Kanunularla iç hukuka aktarılmıştır. Tek ayrıklık uyum sürecinde olduğumuz AB Mevzuatının temel uluslararası anlaşmalarından olan ASS' nin ilgili 2. maddesine göre belirtmek gerekirse yıllık izin sürelerinin asgari dört hafta kullandırılması kriteridir. Aynı şekilde 18 yaşından küçükler için en az 30 gün izin kullandırma ölçütüdür. Bizde ise bu konudaki asgari sınırlar 4857 sayılı İş Kanunu'nun 52. maddesinde 30 günün altında olmak üzere belirlenmiştir. Bu anlamda yıllık dinlenme hakkı başta Anayasamız olmak üzere, 4857 sayılı İş Kanunu (53-61. maddeler), 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu'n yanında, İş Kanunu'n 60. maddesine dayanarak çıkarılan 3.3.2004/25391 tarih sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği mevzuat metinlerin de olmak üzere detaylı ola-

rak düzenlenmiştir. Yıllık dinlenme hakkı ilk defa 1961 Anayasası'nda tanındıktan sonra 1982 Anayasası'nın 50. maddesinin 2. ve 3. fıkralarında "Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık ücretli izin hakları ve şartları Kanunu'la düzenlenir" hükmü yer almıştır. Bu hüküm, işçi, memur, sözleşmeli gibi bir ayırım yapmaksızın tüm çalışanlar için dinlenmenin bir hak olduğuna ilişkindir.

3.1.YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKINA İLİŞKİN TEMEL HÜKÜMLER VE BAZI UYGULAMA SORUNLARI

Ülkemizde konuya ilişkin genelde ILO normlarına aykırı olmayan, başta Anayasamız olmak üzere çağdaş anlamda gerekli düzenlemeler getirilmişse de uygulama aynı şekilde etkin ve başarılı olmayıp çözülmesi gereken bir dizi sorun bulunmaktadır.

3.1.1. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAK KAZANMA ŞART VE SÜRELERİ

İş Kanunu'yla verilen yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmek için öncelikle işyerinin İş Kanunu kapsamında olması gerekir. İşçinin çalıştığı işyeri, İş Kanunu'nun 4. maddesinde sayılan istisnalar kapsamındaysa, yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlanamayacaktır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. üncü maddesine göre işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkı kişiye bağlı vazgeçilemez ve devredilemez bir sosyal haktır. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

Yıllık ücretli izne hak kazanması için, "işçinin sürekli bir işte çalışıyor olması da bir şarttır. İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

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

Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Radyoloji ve radyum ile ilgili işlerde çalışanların ise senede en az dört hafta izin kullanması öngörülmektedir (RG 6.5.1939/4201). Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir. İşçinin işyerine giriş tarihinden itibaren deneme süresi de dâhil olmak üzere, her çalışma yılını tamamlaması hâlinde o yıla ilişkin ücretli izne hak kazanır. Bir yıldan az süreler için orantılı olarak yıllık ücretli izin hakkı doğmaz. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Tarafların rızası olsa bile, yıllık izin hakkı ortadan kaldırılamaz. Öncelikle yıllık izin hakkının kullanılabilmesi işverenin yükümlülüğündedir.

Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması

İşçinin devamının kesilmesi hâlinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına ertelenir (Günay, 2004:198-199; Kayhan, 2007: 301-302).

18 Yaş Küçüklerde Yıllık İzin Hakkı: Kanununun 53. maddesinde çalışma süresi “bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara on dört günden az” yıllık izin verilemez denmektedir. Bununla birlikte on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz (İK md. 53). Buna aykırı davranış hâlinde iş mevzuatında her çocuk ve her ihlal için ayrı idari para cezası verilmesi öngörülmektedir. Ayrıca izni eksik kullandıran işveren izni tümüyle kullandırmayan işveren gibi, sözleşmenin sona ermesinden sonra tüm izin sürelerine denk düşen ücretleri, son ücret üzerinden çocuk işçiye ödemek zorunda kalır (İK md. 59).

3.1.2. YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANMA VE KULLANMA DÖNEMİ

4857 sayılı İş Kanunu’nun 54’üncü maddesine göre yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki bir işverenin bu Kanun kapsamına giren iş yerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.

Bir yıllık süre içinde 55 inci maddede sayılan hâller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi hâlinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır. İşçi hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel Kanunu’na veya özel Kanunu’la verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur (Günay, 2004: 201; Kayhan, 2007: 302).

3.1.3. YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİNİN HESAPLANMASI

Bilindiği gibi izin hakkı 4857 sayılı ve 1475 sayılı iç yasalara göre iki gün fazla olarak asgari sınırları düzenlemektedir. Düzenlenen TİS’lerle bu asgari sınırlar artırılabilir. Bu nedenle izin süresinin hesaplanmasında eğer değişme söz konusu ise her dönemdeki

yürürlükte olan mevzuatın (Yasa, TİS) hükümlerinin dikkate alınması öngörülmektedir (Türk İş, 2010:74).

3.1.4. YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİNİN HESABINDA ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN HÂLLER

4857 sayılı İş Kanunu'nun 55'inci maddesinde, yıllık ücretli izinlerin hesabında çalışılmış gibi sayılan hâllerin neler olduğu şöyle açıklanmıştır:

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25'inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).

b) Kadın işçilerin 74'üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler, (Kadın işçilerin, doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler sekizer hafta olarak "çoğul gebelik hâlinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenerek 10 hafta olarak uygulanacaktır" sınırlandırılmasına rağmen, kadın işçinin sağlık durumuna veya işin özelliğine göre doktor raporuyla bu sürelerin uzaması hâlinde, uzatılmış bu sürelerde yıllık ücretli iznin hesabında çalışılmış gibi değerlendirilecektir.)

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).

d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).

e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar

f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri

g) 3153 sayılı Kanunu'na dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler

h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler

ı) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler

Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması

j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri

k) Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi

Ancak hizmet akdinin askıda kaldığı grevde geçen süreler, izinsiz ve mazeretsiz devamsızlık süreleri, kadın işçinin 74’üncü madde gereğince doğumdan sonraki sekiz haftadan sonra altı aya kadar kullanabileceği ücretsiz izin süreleri, yıllık iznin hesabında çalışılmış gibi sayılmayacaktır.

Yıllık izne hak kazanmak için işçilerin ayrıca bu süreler kadar çalışması gerekecektir. Kadın işçilerin, doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler sekizer hafta olarak (gebelik hâlinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenerek 10 hafta olarak uygulanacaktır.) sınırlandırılmasına rağmen, kadın işçinin sağlık durumuna veya işin özelliğine göre doktor raporuyla bu sürelerin uzaması hâlinde, uzatılmış bu sürelerde yıllık ücretli iznin hesabında çalışılmış gibi değerlendirilecektir (Kayhan, 2007: 303).

Yukarıda, “İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği raporlu geçen sürenin kıdemine göre değişen 2-4-6-8 haftalık bildirim (ihbar) süresini 6 hafta aşan kısmı yıllık ücretli iznin hesabında değerlendirilmeyecektir (25’inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası)” yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi değerlendirileceği ve bu tür izinlerin yıllık ücretli izinden sayılmayacağı hükme bağlanmıştır (Akyıldız ve Korkmaz, 2009:101-102).

3.1.5. YILLIK ÜCRETİ İZİNLERİN BÖLÜNEMEZLİĞİ

4857 sayılı İş Kanunu’nun 56. maddesine göre yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

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. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır (İK md. 57 son, YİY m. 20/11). Yıllık izinlerin kullandırıldığını ihtilaf hâlinde, işveren ispatla mükelleftir. Bunu bir şekilde izin yönetmeliğine uygun imzalı izin defteri veya benzeri bir kayıtla belgelemesi gerekir (Günay,202:2004;Kayhan, 2007: 308).

3.1.6. İZİN ÜCRETİNİN PEŞİN VEYA AVANS OLARAK ÖDENMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 57'inci maddesine göre işveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

Yıllık ücretli izin alacağı, şahsa sıkı sıkıya bağlı bir hak olmadığından, mirasçıya intikalini engelleyen bir hüküm de mevcut değildir. Bu nedenle mirasçılardan ücretli izin alacağı davası açmaları da mümkündür (Günay, 2004: 203-204).

3.1.7. YILLIK İZİNDE ÇALIŞMA YASAĞI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 58'inci maddesine göre yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi için kendisine avans olarak verilen veya peşin ödenen izin ücreti işveren tarafından geri alınabileceği gibi, işveren isterse bu personelin hizmet akdini, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(e) bendi uyarınca tazminatsız olarak feshedebilir (Günay, 2004: 202).

4. ATİPİK ÇALIŞMA BİÇİMLERİNDE YILLIK İZİN HAKKININ KULLANILMASI

4.1. KAMUDA ALT İŞVERENLİKTE YILLIK İZİN HAKKI

Hızlı teknolojik değişim ve küreselleşen dünyada, ekonomik koşullar gereği Post fordist üretim anlayışının talep farklılaşmalarını karşılamak ve artan rekabet şartlarının zorlamasıyla maliyetleri düşürmek gibi gereksinimler sonucunda, esnek üretim modelleri yaygınlaşmıştır. Bu nedenle bütün dünyada kuralsızlaştırma eğilimli alışılagelmiş çalışma ilişkilerini sarsan değişimler yaşanmaktadır. Alt işverenlik kavramı da bu çalışma şartla-

Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması

rındaki değişim ve artan uzmanlaşma’nın önemli argümanlarından biri olarak ön plana çıkmaktadır. Bu uygulamanın en belirgin örneklerine, son yıllarda ülkemizde daha ziyade kamu kurum ve kuruluşlarında özellikle, temizlik, güvenlik, bilgi işlem ve yemek gibi hizmet sektörüne ait işlere ilişkin olarak taşeron (alt işveren) firmalarından hizmet satın alma işlemlerinde rastlanmaktadır.

İş Kanunu’nun 2. maddesi hükmüne göre bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi, işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiye işveren, işin yapıldığı yere işyeri denir. İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İş Kanunu madde 2/T’de tanımı yapılmış olan işyerinin oluşumu için çeşitli unsurların bir araya gelmesi gerekmektedir. Arsa, bina, makine, ham madde gibi eşyalar, patent ve alacak hakları gibi haklar, tecrübe, müşteri ilişkileri gibi maddi olmayan değerler ve işgücü birleşerek işyerinin maddi ve maddi olmayan unsurlarını oluştururlar. İşyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur. Bu kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve vecibeleri ortadan kaldırmaz. Bir işverenden belirli bir işin bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet aktinden doğan yükümlerinden asıl işveren ile birlikte sorumludur.

İş hukukunda işletme ve işyeri kavramları aynı anlamda kullanılmaktadır. Oysa bu iki kavram arasında fark bulunmaktadır. İşletme her şeyden önce iktisadi bir kavramdır. Büyük oranda ticaret hukukunu ilgilendirir. Ancak toplu iş hukukunda kullanılması bakımından iş hukukunu da ilgilendirmektedir. İşyeri mal ve hizmet üretmek gibi teknik bir amaca yönelmişken, işletmenin kâr sağlamak gibi ekonomik bir amaca yönelen örgütlenmeyi ifade ettiği söylenebilir. Ancak, iş hukuku açısından işletmenin konusunu oluşturan faaliyetler mutlak surette ekonomik nitelikte olmak zorunda değildir. İşletme esas itibarıyla birkaç işyerinden teşekkül eden daha geniş bir kavramdır (Akyıldız ve Korkmaz, 2009: 21). Bir AŞ niteliğinde olan kâr amaçlı bir banka işletmesinin her şubesi bir işyeridir. İş hukukunun ilgi alanına işletmenin devri hâlinde burada çalışmakta olan işçilere ilişkin ortaya çıkacak sorunlar ve çözüm yolları konuları girmektedir.

Oysa alt işverenlik önemli sonuçları olan bir kavramdır. Alt işverenlik bir işverenin başka bir işverene ait işyerinde belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde kira istisna, taşıma ve benzeri bir sözleşme ile iş alıp kendi işçilerini çalıştırması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Akyıldız ve Korkmaz, 2009: 17). 4857 sayılı Kanunu’nun 2. maddesine göre bir

işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir (Günay, 2003: 274).

4.1.1. İŞYERİNİN ALT İŞVERENE DEVRİNDE UYGULAMADA TESPİT EDİLEN SORUNLAR

İşyerinde alt işverene iş verilmesi çalışma hayatının ihtiyaçlarından biri ve hukuki dayanakları bulunan bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak, 1980’li yıllardan sonra ekonomik şartların etkisiyle de olsa alt işverenlere işlerin verilmesinde sayısal artışlar olmuş ve alt işverenliğin yaygınlaşması sonucu işçilerin bireysel ve kolektif haklarının sınırlandırılması, kullanılamaz hâle getirilmesinin yaygın örnekleri hızla artırmıştır. Bu gelişme, yargıya intikal eden uyuşmazlıklarla da doğrulanmaktadır. Gerçekten alt işverenlik ve işyeri devri uygulamalarında hakkın kötüye kullanılmasından ve yasal boşluktan kaynaklanan bir dizi sorun yaşanmaktadır.

Bunlardan ilki sendikaların örgütlenmesi engellenmek suretiyle alt işverenliğin âdeta bir sömürü mekanizması gibi kullanıldığı görülmektedir.

İkincisi, işçilerin çalışma şekillerinde bir değişiklik olmamasına rağmen taşeron (alt işveren) firmalar çok sık değişmekte, işçiler çoğu zaman çalıştıkları alt işveren firmanın ismini dahi bilmemektedir. Bu süreçte ise çeşitli nedenlerle hak edenlere yıllık izinler kullandırılmamakta, feshe bağlı hak olduğu için yıllık izin ücreti de ödenmemektedir.

Üçüncüsü, işveren bazen işçi sayısına bağlı birtakım yasal sorumluluklardan (özürlü çalıştırma, iş güvencesi tazminatı, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi çalıştırma, mesleki eğitim, emzirme odaları, kreş, spor tesisi gibi bazı sosyal vecibelerden ve sorumluluklardan kaçınma vs) veya toplu iş sözleşmesi yükümlülüğünden kurtulmak için görünürde alt işveren olarak adlandırdığı kişi ile sözleşme yaparak işçileri bu kişi ya da kuruluşun işçisi gibi gösterme yoluna gitmektedirler. Bu sayede aynı iş kolunda çalıştırılan alt işveren işçilerine, ILO nun 94. maddesi ve çalışma şartlarında eşitlik ilkesi ve iş mevzuatına aykırı olarak asgari ücret dışında genellikle ek bir ödeme yapılmamaktadır. Kıdeme göre de ücret artırılmamaktadır. Çalışılan fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatiller karşılığında ek ücret ödenmemektedir (Eren & Tuncel, 2010: 20-21).

Dördüncüsü, her ne kadar müstakil bir işyeri gibi tescili yapılsa da alt işverenlikte diğer bir sorun da genelde alt işverenin asıl işverenin gölgesinde kalması ve yönetim hakkının kısıtlanmış olmasıdır. Örneğin işyerine işçi seçimi ve alımı, işçi sayısını belirleme, işçi çıkarma, ücret, yemek temini gibi tüm işlemler hizmeti alan işyeri ve işletmelerin asıl

Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması

işverenleri tarafından icra edilmektedir. Böyle durumlarda asıl işveren-alt işveren ilişkisinden çok işveren vekilliği gündeme gelmektedir.

Gerçekten işçisini alırken bir başka kişinin iznine ihtiyaç duyan, işçisini istediği görevlerde, iş ve hizmetlerde çalıştıramayan, tüm denetimlerin asıl işverende olduğu, asıl işverenin vereceği direktiflere göre hareket etme ve günlük çalışmaları onaylatma zorunluluğu, kendisine ait malzeme ve donanım üzerinde dahi herhangi bir hakkının bulunmaması hâlleri o işvereni alt işveren pozisyonundan da çıkarmaktadır. İş sözleşmesinin feshi hâlinde bu donanım ve malzemelerin asıl işverence karşılıksız kullanılması durumunda tüm donanım ve malzemenin asıl (gerçek) işverene ait olduğunun göstergesi olup tüm bu olgular Anlaşma’nın tarafı olan işi alan gerçek ya da tüzel kişinin alt işverenlik durumunu tartışmalı hâle getirmektedir.

Öte yandan alt işveren işçilerinin ihâle bitimi ve/veya ihâle başlangıç aşamasındaki arada geçen sürede işçilerin bir yandan fiilen işverenleri asıl işveren olurken diğer yandan da bu ara dönemlerde ücretsiz ve sosyal güvenlikten yoksun olarak çalışmaları devam etmektedir.

Ayrıca son alt işverenin bazen kendi iradesi dışında oluşan ihaleyi kaybederek işverenin devri hâlinde alt işverenler arasında tarafları bağlayacak yazılı ve noter onaylı bir devir sözleşmesi olmamasına rağmen Yargıtay tarafından hizmet alım işlerinde, bu bağlamda alt işveren değişikliği olgusuna işaret edilmektedir. Bu durum İş Kanunu’nun 6. maddesinde düzenlendiği üzere “işyeri devri” olarak yorumlandığından son alt işveren bütün işçilik alacaklarından asıl işverenle birlikte sorumlu tutulmaktadır.

Asıl işveren bu durumdan kaynaklanan ağır yasal yükümlülükten kurtulmak için ise alt işverenlerin tüm işçilerden matbu istifa dilekçesi veya ibraname aldırarak, imzalamayanları ise işten çıkartmaktadır. Bu şartlardan dolayı alt işveren işçileri her hâlde mağdur konuma düşmekte ve yasal hakları ihlal edilmektedir.

Bu sorunlardan biri de bizim çalışma konumuz olan alt işverenlikte işçilik alacaklarından yıllık izin hakkının kullanılmaması sorunudur. Kamuoyundan sık gelen şikâyetlerden de bilindiği gibi işçilerin işyerlerinde bir değişiklik olmamasına rağmen taşeron (alt işveren) firmaların çok sık değişmesinden dolayı işçiler yasal şartlar uygun olsa bile genelde yıllık izinlerini kullanamamaktadırlar. Bu da ya bir alt işverenin yanındaki hizmet süreleri yasal şart olan genelde bir yılı dolduramamaları veya bir yılı doldursalar bile işten çıkarılma korkusuyla yıllık izin haklarını talep ya da dava konusu yapamamalarından kaynaklanmaktadır. Öte yandan hak ettikleri izinlerinin ücretlerini ise feshe bağlı bir hak olduğu için iş akitleri devam ederken büyük ölçüde talep konusu yapamamaktadırlar. Ancak bu konudaki yaşanan sorunlar sevindiricidir ki yüksek yargı tarafından, konu Avrupa Birliği Adalet Divanının (ATAD) görüşlerine paralel bir şekilde değerlendirilerek işçiyi koruma

amacına yönelik olarak büyük oranda çözülmüş bulunmaktadır. Bu çerçevede özü, işyeri devrinde, işçilik alacaklarından asıl işverenle birlikte son alt işvereni müteselsil sorumlu kılmak niteliğinde olan bu çözüme ilişkin Yargıtayın yerleşik görüşünün yasal temelleri aşağıda tartışılmaktadır.

4.1.2. AVRUPA TOPLULUĞU ADALET DİVANININ GÖRÜŞLERİ VE ULUSAL MEVZUAT AÇISINDAN İŞYERİNİN DEVRİ HÂLİNDE YILLIK İZİN HAKKINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRME

İş hukuku açısından, işyerinin veya işletmenin devri hâlinde işçinin iş güvencesinin ve alacaklarının etkili bir şekilde koruma altına alınması, özellikle günümüzde hizmetleri ihâle ile temin eden firmaların çoğunlukla zayıf ve kurumlaşmamış olmaları göz önüne alındığında her zamankinden çok daha önemli güncel bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bakımdan AB 2001/23 sayılı Yönerge ile değiştirilen Avrupa Konseyinin 14 Şubat 1977 tarihli İşletme, İşyeri veya İşyerinin Bir Bölümünün Devrinde İşçilerin Haklarının Korunması Hakkındaki 77/187 sayılı Yönerge ve 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunu'ları açısından ihaleli işlerde işyerinin devrinin iş sözleşmeleri ve özellikle işçilik alacaklarından yıllık ücretli izin hakkı üzerindeki etkilerinin incelenmesi, bu bağlamda büyük önem arz etmektedir (Bakırcı,2010:121). İşyeri devri ile ilgili sorunun temelinde alt işverenin asıl işveren ile arasındaki sözleşmenin süresinin bitiminde veya herhangi bir nedenle sürenin tamamlanmasından önce alt işverenin asıl işverenle iş ilişkisini sona erdirmesiyle beklenen, öncelikle işçilerin feshe bağlı haklar ve yıllık izin dâhil tüm işçilik alacaklarını ödeyip tasfiye etmesi ya da işçileri kendisine ait başka bir işyerine davet etmesi gibi vecibelerin yerine getirilmemesi yatmaktadır. Bu tasfiye işlemleri yapılmadığından yüksek yargı, doğrudan eski alt işveren işyerinden ayrılmasına rağmen işçileri yeni alt işveren yanında çalışmalarını sürdürmeleri hâlini işyeri devri anlamında alt işverenler arasında örtülü hukuki bir işlem yapılmış olarak değerlendirerek alt işveren işçilerinin kazanılmış yasal haklarını korumaya çalışmaktadır. Bu konudaki tartışmaların odağında ise alt işverenler arasında yazılı resmî bir hukuki işlem olmaksızın işyeri devrinin zımnen gerçekleşmeyeceği ve burada yapılmakta olan işlemin asıl işveren merkezli belirli süreli olmak üzere yeni alt işverenlere işyerinin devir işleminin yapılması muamelesi yatmaktadır, şeklinde muhâlif görüş yer almaktadır. Buradan hareketle de alt işverenler arasında bir hukuki işlem olmadığından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesindeki işyeri devri kurallarının işletilemeyeceği savunulmaktadır. Bu konuda yüksek yargının yerleşik görüşü ise bu görüşün aksine olmak üzere bilindiği gibi işçi lehine "birlikte sorumluluk" şeklinde olmaktadır.

Tartışmalar bu çerçevede olurken işyerinin devri ile ilgili olarak mevzuatımızda, 4857 sayılı son İş Kanunu'na kadar, işyerinin bütünüyle devrine dair genel nitelikte bir düzenlemenin yer verildiği 1475 sayılı İş Kanunu, işi alan işveren ile işi veren işveren arasında

Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması

kurulan ilişki çerçevesinde çalıştırılan işçilere karşı, asıl işverenin birlikte sorumluluğunu düzenlemekle yetinilmiş; asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartları ayrıntılı bir şekilde düzenlenmediği için, anılan Kanun döneminde yargısal denetim ise daha çok kurulan ilişkinin muvazaalı olup olmadığı yönünde olmuştur.

Ayrıca, bu Yasa döneminde işyerinin bütünüyle devri gündeme gelmiş bu konudaki boşluk ise öğretici, Yargıtay kararları ve BK 179 ve 180. maddelerine dayanılarak doldurulmaya çalışılmıştır (Bakırcı, 2010:120; Göktaş, 2009: 2).

Türk iş mevzuatında işyerinin bir bölümünün veya kısmi devri konusu ise ilk defa yargı kararları ve AB normları da dikkate alınarak son 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinin 6 ve 7. fıkralarında; asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, geçerli bir ilişkide asıl işveren ve alt işverenin işçilere karşı sorumlulukları, muvazaa karinesi ve sonuçları ayrıntılı bir biçimde yeniden düzenlenmiştir (Göktaş, 2009: 3).

Söz konusu kanunun 2. maddesinin 6. ve 7. fıkralarında “Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi hâlde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.” hükmü öngörülmüştür.

Nitekim bu konuda Yargıtay 9’uncu Hukuk Dairesinin 21/07/2008 tarihli ve E.Nu: 2008/23429. K.No:2008/20721 sayılı kararında. “4857 sayılı İş Kanunu’nun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasının son cümlesi uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumludur.” denilmektedir. Bu düzenleme ise asıl işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir.

Bu görüşün oluşturulmasında mülga 1475 sayılı İş Kanunu’nun hâlen yürürlükte bulunan 14’üncü maddesinde yer alan “İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik

işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli hâlinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır.” hükmü, kıdem tazminatında önemli bir hukuksal dayanak olduğu kadar benzeri yaklaşım diğer yıllık izin gibi feshe bağlı haklar için de geçerli kılan Yargıtayın birçok kararına esas oluşturmaktadır (Akbulut, 2010:194).

Nitekim önceki alt işverenin işçilerini ara vermeksizin çalıştırmaya devam eden yeni alt işverenin bu işçilerin ihbar ve kıdem tazminatı ve yıllık izin haklarını tüm hizmet süreleri üzerinden ödeyeceğine ilişkin olarak Yrg.HGK 6.6.2001 gün,2001/9-711/820 Yrg. 9.HD 16.12.2008,2008/26140-33764,Yrg. 9.HD 18.09.2008,2007/26306 E,2008/23980 K,Yrg. 9.HD 15.09.2008,2007/35331 E, 2008/23492 K,Yrg. 9.HD 11.07.2008,2007/24091 E, 2008/19938 K sayılı kararlardan söz edebiliriz.

İşyeri devri hâlinde ihbar, kıdem, kötü niyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, prim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır. Kanunu'n kullandığı, “birlikte sorumluluk” deyiminden “Müşterek ve müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerekir.” denilmektedir. Bu manada birlikte sorumluluktan amaçlanan, özellikle az sermayeli alt işverenlerin ücret gibi muhtelif işçilik alacaklarını ödeyemeyecek duruma düşmeleri hâlinde, bunların yanında çalışan işçilerin ücret ve diğer işçilik haklarını alamamaları tehlikesini önlemek için, bu işin yapılmasında yararı bulunan asıl işvereni de sorumlu tutarak işçileri korumaktır. Burada kastedilen birlikte sorumluluğun, hukuki sorumluluk olduğunda tereddüt yoktur. Cezai sorumluluğu kapsamaz aksi hâlde bu tür bir uygulama ceza hukukunun “cezaların kişiselliği” (şahsiliği) ilkesine aykırı olacaktır. Bu bağlamda asıl işveren ve alt işveren borcun tamamından tek tek ve aynı derecede sorumludurlar. İşçi dilediği takdirde kendisini doğrudan doğruya çalıştıran alt işverene, dilediği takdirde her iki işverene ya da doğrudan asıl işverene karşı talepte bulunma hakkına sahiptir. İşçinin asıl işverene karşı açtığı dava yoluyla talepte bulunması durumunda, Yüksek Mahkeme, alt işverenin davaya dâhil edilmesini dahi zorunlu görmemiştir. Ancak kuşku yok ki işçi, birinden aldığı miktarı, diğerinden isteyemez.

Diğer yandan 4857 sayılı İş Kanunu'nun “İşyerinin veya bir bölümünün devri” başlıklı 6'ncı maddesinde “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması

Yukarıdaki hükümlere göre devir hâlinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu yıllık izin hariç devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır. Yıllık izin ücreti söz konusu olduğunda devreden işverenin müteselsil sorumluluğundan bahsetmeye imkân yoktur. Çünkü işçinin devreden işveren nezdinde çalışırken kullanmadığı izin hakkının karşılığını ancak fesih hâli hariç para olarak talep etmesi mümkün değildir. Kanun dinlenmek için iznin bizzat kullanılmasını öngörmektedir (Soyer, 2010: 77).

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme hâlinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturamaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.” hükmüne yer verilmiştir.

Bu konuya dair Yargıtay 9’uncu Hukuk Dairesinin 05.05.2008 tarihli H.Nu:2008/13627. işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması hâlinde işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi yerinde olur. Bu görüşe göre değişen alt işverenler, işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını devralmış sayılır. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi ya da işveren tarafından bir fesih bildirim yapılmadığı sürece iş sözleşmeleri, değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçilerin feshe bağlı haklarından olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz. Buna karşın iş sözleşmesinin feshi yönünde bir irade açıklamasının kanıtlanması durumunda iş sözleşmesi bildirim karşı tarafa ulaşması ile sona ereceğinden, işçinin daha sonraki çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu ihtimalde feshe bağlı hakların talep koşulları gerçekleşeceğinden, feshin niteliğine göre hak kazanma durumunun incelenmesi gerekir. Daire uygulaması bu yöndedir. Nitekim bu anlamda Yargıtay 9’uncu Hukuk Dairesinin 22/09/1989 tarihli Esas Nu. 1989/4093 Karar Nu. 1989/7207 sayılı kararı vb. Yargıtay 9’uncu Hukuk Dairesinin 2/10/2007 tarihli Esas Nu.2008 /3633 Karar Nu. 2009/16581 sayılı kararı gibi yerleşik görüşlere göre, işyerini devirle elde eden yeni işveren veya son alt işveren önceki işverenle geçirilmiş hizmet sürelerinden kaynaklanan yıllık izin hakkı gibi işçilik alacaklarından da sorumlu kılınmaktadır.

Bu çerçevede konumuz olan kamu alt işverenlik çalışmalarında ise yıllık izin hakkının kimlere, hangi yasal koşulların gerçekleşmesi hâlinde ve nasıl yararlandırılacağı uluslararası belgeler ve Avrupa Topluluğu Adalet Divanının Yönergesi ile (ATAD) teminat altına alınmış olup ülkemizde de başta Anayasamız olmak üzere 4857 sayılı İş Kanunu’nun Madde 53, 54, 55, 56, Kamu İhale Tebliği md. 78/25 ve yıllık izin yönetmeliğinde detaylı

olarak düzenlenmiştir. Bu konuda her ne kadar bazı kesimlerce işyeri devrinin geçerliliğine ilişkin yasanın aradığı işyerini devreden alt işverenler arasında herhangi bir hukuki işlem olmadığından itiraz edenler var ise de ATAD bu konuda böyle bir devire ilişkin hukuki işlem şartını şeklen aramamaktadır. (Yenisey, 2010: 152) ATAD'ın bu konudaki yorumu organizasyon aynı, alt işverenler değişiyor olması hâlinde burada zımnen bir işyeri bölümü devri işlemi vardır. Bu nedenle de işçilik alacaklarından son alt işveren ile asıl işverenin birlikte sorumlu olacağı şeklindedir. (Yenisey, 2010: 195) Ancak ATAD bu konuda işyerinin devrinde iş sözleşmelerinin sürekliliğinin sağlanması için işyerinin ekonomik birliğinin ve kimliğinin korunarak devrini ve işçi temsilcisi ya da işçileri de işyeri devri konusunda gerekli bilgilendirme işleminin yerine getirilmesini geçerlilik kistasları olarak öngörmektedir (Bakırcı, 2010:121). Nitekim 2001/23 sayılı AB yönergesinin 7. maddesinde yer alan hem devreden hem devralan işverenin işçi temsilcilerini onların bulunmadığı hâllerde ise işçileri devir günü devrin nedenleri işçiler açısından hukuki, ekonomik, sosyal sonuçları işçiler için öngörülen önlemler konusunda bilgilendirme ve işçi temsilcilerine bu konuda danışma yükümlülüklerine ilişkin düzenlemeye İK md. 6 da yer verilmemesi bir eksiklik olmuştur (Süzek, 2009: 10). Sonuç olarak, bu konudaki değerlendirmemiz şöyledir: Her ne kadar alt işverenlikte işyeri devri hâlinde işçilik alacaklarından olan yıllık izin hakkı konusu yüksek yargının nihai görüşüne göre son alt işveren ile asıl işveren birlikte sorumlu kılınarak bugün için çözülmüşse de asıl çare bu konudaki tartışmaları kaynağında gerekli önlemleri alarak yaşanmadan önlenmesinden geçmektedir. Bu amaçla önerilerimiz:

- 1- İlgili mevzuatta gerekli değişiklik yapılarak işyeri devri hâlinde işçilik alacaklarına ilişkin asıl işveren alt işverenle birlikte sorumluluğuna yasal metinlerde netlik getirilmelidir. Ya da alt işverenliğin, mevcut tartışmalardan arındırarak bir tanımı yapılmalıdır.
- 2- Alt işverenlikte yıllık izin gibi işçilik alacaklarının yasal şartlar doğduğu durumlarda dahi işçilik alacaklarının tahsilinin müteselsil sorumluluk gereği hep asıl işveren olan kamu işverenliğinin ödeme durumundan kurtulması büyük önem arz etmektedir. Bunun için bir çözüm yolu olarak devralan alt işveren döneminde hak edişler ödenirken işçilerin yıllık izinlerinin alt işveren tarafından onun yönetim hakkı çerçevesinde kullandırılması hususunun asıl işveren tarafından denetlenmesi ile sağlanabilir. Öte yandan yıllık izin hakkı tanınmayan işçilerin iş sözleşmesinin feshinde izin ücretinden öncelikli sorumlu olan alt işverenlerin ihaleyi kaybetmeleri sebebiyle adreslerinde bulunamamaları veya iflas etmeleri sebebiyle birçok sorunlar yaşanmaktadır. Bunun en büyük nedeni ise bize göre; ihaleyi almış olan alt işverenlerin genelde güçsüz, uzun vadede varlığını sürdürmeyecek nitelikteki firmalar olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bakımdan ihalelerin alt işverenlere verilmesinde çok seçici kriterler konu-

Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması

arak; köklü, kendisini ispatlamış, mal varlığı ve teminatı yeterince yüksek miktara sahip olan tüzel kişiliklerle sözleşme yapılması işçilik alacaklarına ilişkin uzun vadede çıkacak sorunları asgariye indirebilecektir.

- 3- Kamu kurumlarınca, yapılan ihalelerde ilerde doğacak kullandırılmayan yıllık izin ücreti gibi işçilik alacaklarına mahsuben emanette yeterince teminat için para tutulmalı veya alt işverenlerden işçinin feshe bağlı haklarını tasfiye etmesi istenebilmelidir.
- 4- İşçilerin feshe bağlı haklarından olan yıllık iznin tasfiyesi, hizmet akdinin devamı hâlinde mümkün değilse de, yıllık izin yasasında, yukarıda belirtildiği gibi ASS’ın 2. Md. ne uygun bir uyarılma yapılması hâlinde bu sorunun temelden çözülebileceği kanaatindeyiz. Nitekim bu paralel de düzenlenen alt işverenlikle ilgili sözleşmeye de bir yılı tamamlama şartı aranmaksızın ASS de olduğu gibi, çalıştırma süreleriyle orantılı olarak çalıştırılan işçilere yıllık izinlerinin kullandırılması zorunluluğunun hüküm altına alınması suretiyle bu hakkın uygulanması ve denetimi mümkün olabilir.
- 5- Kamu alt işverenlikte yaşanan sorunların etkin çözümü için; prensip olarak batıda olduğu gibi geçici işler dışında alt işveren uygulamasına gitmemek gerekir. Asıl işe ilişkin olarak teknoloji ve uzmanlık gerektiren işler olsun, rutin devamlılık arz eden temizlik ve güvenlik gibi yardımcı işlerde olsun bu anlamda hizmet alımı yapılsa bile kamu ihale Kanunu’nda gerekli değişiklik yapılarak enerji ihalelerinde olduğu gibi daha uzun süreli sözleşme yapma imkânı getirilmelidir. Ancak bu yöntem benimsenirken de hep endişeye mahal olan alt işverenliğin artış gerekçesi olan kamuda verimliliği sağlamak ve geçmiş dönemlerde olduğu gibi her türlü istismarı önlemek için yasal tadilatla idareye belli şartlar dâhilinde tek taraflı olarak işçinin iş akdini fesih yetkisi tanınmalıdır (Kestioğlu, 2010: 60-61). Geçmiş dönemlerde olduğu gibi uzun süreli iş ilişkisine dair her türlü istismarı önlemek, kamu düzenini sağlamak anlamında idareye gerekli bir dizi diğer yasal önlemler alma imkânı verilmelidir.
- 6- Ayrıca bir sözleşme hürriyeti olan alt işverenliği istismar ederek insanları bir köle gibi çalıştırılmasına yol açan kötü niyetli kişi ve kuruluşlar, en ağır bir şekilde cezalandırılarak bunlara caydırıcı nitelikte ağır para cezası verilmelidir.

4.2. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMADA YILLIK İZİN

4857 sayılı İş Kanunu’nda (m.13), işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli çalışan emsal işçiye göre üçte ikisi oranında daha az olarak belirlenen iş sözleşme-

si, kısmi süreli iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır. Aynı Yasa'da normal haftalık azami iş - çalışma süresi ise (m.63), haftada en çok 45 saat olarak açıklanmıştır. Kısmi süreli iş sözleşmesinin belirlenmesinde esas alınacak haftalık normal çalışma süresi, bu şekilde tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçidir. Buna göre, o işkolunda emsal bir işçinin ortalama haftalık çalışma süresi, haftalık 45 saati aşmamak şartıyla belirlenmeli ve bunun önemli ölçüde azaltılmış olup olmadığına bakılmalıdır. Örneğin, bir işyerindeki tam süreli haftalık çalışma 45 saat ise bu işyerinde 30 saat ve daha az yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışmadır. İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içerisinde olmak üzere, en az bir yıllık sürede çalışmış olan her işçiye yıllık ücretli izin verilmesi gereklidir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin kıdemi, sözleşmenin başı ve sonu belirlenerek hesaplanır. İşçiye belirli süre için ödenecek ücretin aynı süre için hesaplanacak asgari ücretin altına düşmeyecek şekilde belirlenmesi gerekir. Prensip olarak genel hükümlere göre çalışma süresi, bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara on dört işgünü beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi işgünü, on beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmi altı işgünü yıllık ücretli izin verilecektir. Diğer alacaklarda olduğu gibi yıllık ücretli izin alacağına ilişkin haklar ve bu haklara ilişkin ücret ve paraya ilişkin menfaatler de Yasa hükmü gereği kısmi süre ile çalışan işçiye tam süre ile çalışan işçiye göre çalıştığı süreyle orantılı olarak hesaplanması gerekir. Bu anlamda kısmi süreli 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 işgünlerinde çalışmayarak kullanırlar. Kısmi süreli çalışan işçilere de izinde gidilecek yere göre belirlenecek olan 4 güne kadar ücretsiz yol izni verilmesi gerekmektedir. İşçilerin yıllık ücretli izne hak kazanabilmeleri için bir yıllık süreyi tamamlama hükmünü, kısmi süreli çalışan işçiler için iş sözleşmesi süresinin en az bir yıl devam etmesi şeklinde değerlendirmek gerekir. Kısmi süreli çalışan işçilerin çalışmadıkları günler, onların çalışma yükümlülüğünde bulunmadıkları işgünleridir. Bu nedenle haftanın belli günlerinde çalışan bir işçi, işe başlamasından itibaren iş göreceği günlerde çalışmasını yerine getirmek koşulu ile bir yıllık süreyi doldurduğunda 14 gün üzerinden yıllık ücretli izine hak kazanır.(4857/53) Örneğin, haftanın 3 günü günde 3 saat kısmi süreli çalışan bir işçinin haftalık çalışma süresi 9 saat, 14 günlük çalışma süresi ise 18 saat olacağından, her bir yıllık süre için 18 saatlik izin kullanabilecektir. Ancak bu bir yıllık süre, tam süreli çalışan işçilerdeki yasanın aradığı bir yıllık fiili hizmet süresi olarak algılanmaması önem arz etmektedir. Doğal olarak bu kazanılmış izin hakkı süresinin kısmi süreli çalışmaların dışında kullanılması gerekmektedir (Kayhan, 2007: 72-79). Tam süreli çalışan işçiler için öngörülen bir yıllık süre içerisinde çalışılmış gibi kabul edilen durumlar, kısmi süreli çalışanlar için de işçinin çalışmayı taahhüt ettiği günlere denk geliyorsa yıllık ücretli izin süresinin hesabında çalışılmış gibi kabul edilir (Günay, 2004: 73). Kısmi süreli çalışan işçinin yıllık izne hak kazanabilmesi için, çalışılan gün toplamının bir yılı bulması şartı aranmaz. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi-

Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması

lerin süresiz işlerde, niteliklerinden dolayı bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışmaları durumunda haklarında İş Kanunu’nun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz (Akyıldız ve Korkmaz, 2009: 27-28).

4.3. MEVSİMLİK ÇALIŞANIN YILLIK İZİN HAKKI

4857 sayılı İş Kanunu 53’üncü maddesinin 3’üncü fıkrası hükmü, mevsimlik işlerde çalışanlara yıllık ücretli izne ilişkin Yasa hükümlerinin uygulanmayacağını öngörmektedir. Bu konuda değerlendirme yapmak için bir yıldan az süren işlerin mevsime bağlı olup olmadığını anlamak gerekmektedir. Eğer yapılan işin niteliği mevsime bağlı değilse artık burada mevsimlik işten değil aralıklı yapılan işten bahsetmek gerekir. Ayrıca mevsimlik işin akabinde aynı işverenin devamlılık arz eden işinde bir çalışma olması hâlinde yıllık ücretli izinden yararlandırılması söz konusu olmaktadır. Bu anlamda mevsimlik işten daimi işe geçirilen işçilerin izin ücreti hesaplanırken mevsimlik hizmetinin de dikkate alınması öngörülmektedir (Türk İş, 2010: 73).

5. SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİNDE İZİN ÜCRETİ

5.1. GİRİŞ

Yıllık İzin ücreti feshe bağlı olan haklardan olup ilgili düzenlemenin öncelikli amacı işçiye yıllık izin hakkının fiilen kullanılmasındır. Bu nedenle iş ilişkisi devam ettiği sürece işveren işçinin hak ettiği yıllık ücretli iznini kullanırmak zorundadır. Yıllık ücretli izin hakkı ile izin ücreti alacağı birbirinden farklı kavramlardır. İşveren yıllık ücretli izin kullanırmak yerine izin ücretini ödemesi hâlinde dahi yıllık izne ilişkin yükümlülüğü ortadan kalkmaz. Borçlar Kanunu madde 65 göre işçinin izin hakkını satması geçersizdir (Günay, 2004: 202). İş sözleşmesi devam ettiği müddetçe işçinin yıllık ücretli iznini kullanma hakkı, işverenin de işçinin hak kazandığı bu izinleri kullanırmak yükümlülüğü devam etmektedir. Ancak Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğine göre (madde 7) işçinin hak ettiği yıllık izni kullanmak istediği zamandan bir ay önce işverene bilgi vermek amacıyla başvurması bir kuraldır. İşveren de varsa bu talebi değerlendirmek üzere izin kuruluna bildirir. Yoksa kendisi karar verir. İzin Kurulunun görevi ise iş şartlarına göre izne çıkış takvimini düzenlemektir. İzin tarihini belirleyip işçiye bildirmek işveren bakımından hem bir borç hem de yönetim hakkının gereğidir. Burada şu hususu belirtmek gerekir ki sonuç olarak işverenin onayı olmadan Türk iş mevzuatına göre işçi hiçbir zaman izne ayrılamaz. (YÜY madde 16/a) Aksi hâlde işverenin devamsızlıktan haklı fesih hakkı doğar (İK madde 25/2) (Akyıldız, 2000: 283). Diğer yandan işçi hak etmiş olduğu yıllık izni işverene başvurusuna rağmen kullanması gereken yılın sonuna kadar, hak ettiği izin süresince beklemesine rağmen hâlâ kullanılmamış ise iş akdini haklı olarak fesih edebilir. (4857/24-2/F) Ayrıca işçi çalışırken kullanmadığı yıllık izinleri dava konusu yapabilir. Ancak bu durumda genelde

yüksek yargı, izin hakkının kullandırılması (eda davası) niteliğinde değil de tespit niteliğinde bir karara gitmektedir (Sevimli, 2010: 43.) İşçinin hak kazanıp kullanamadığı izin, aralıksız çalışmakta olduğu işyerindeki 20 yıl öncesine ilişkin bir izin de olsa bu izin hakkı son ücret üzerinden 5 yıllık süre içerisinde dava açılmak suretiyle zaman aşımına uğramaz, iznin kullandırılması gerekir (Günay, 2004: 202).

Ancak, işçi hak ettiği iznini kullanamadan iş sözleşmesi sona ermişse, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 59'uncu maddesine göre bu hakkın kullanılması artık imkânsız hâle geldiğinden, hak edip de kullanamadığı izin süresine ait ücreti kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu yıllık izin ücretine ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar. İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi hâlinde 17'nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27'nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez. Başka bir ifadeyle işçinin yıllık ücretli izinde bulunduğu sırada sözleşmesi işverence bildirimli olarak feshedilmesi hâlinde bildirim süreleri yıllık ücretli iznin sona ermesinden sonra işlemeye başlar (Akyıldız, Korkmaz, 2009:105). Yine, iş sözleşmesinin sona ermesi veya ölüm hâlinde ödenmesi gereken yıllık izin ücreti için, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren 5 yıllık hak düşürücü süre söz konusudur. İş Kanunu'nun ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin 32. maddesinin son fıkrasına göre ücret alacaklarında zamanaşımı süresinin beş yıl olarak düzenlenmiştir. Hak kazanılmış olmasına rağmen kullanılmamış yıllık izinlere ilişkin ücret alacakları, iş sözleşmesi sona erdikten itibaren beş yıl içinde dava ve talep edilebilecektir. Beş yıllık zamanaşımı süresi iş sözleşmesinin feshi tarihinde başlar. İzinlerin karşılığı olan yıllık izin ücretin de hesabında son çıplak ücretin dikkate alınarak ödenmesi gerekir (Türk İş, 2010: 76). Akdin feshi hâlinde kullandırılmayan izin ücretine ödenecek faiz ise Yargıtayın yerleşik görüşüne göre tazminat dışı, ücret niteliği nedeniyle akdin feshi hâlinde kullandırılmayan izin ücretine ödenecek faiz ise Yargıtayın yerleşik görüşüne göre tazminat dışı, ücret niteliği nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesi gereğince, en yüksek banka mevduat faizi değil, yasal faizin gecikme faizi olarak uygulanması kabul görmektedir (Türk İş, 2010: 78). İşçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin süresi için ücreti, hizmet akdinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesi hâlinde akdin sona erdiği tarihteki çıplak ücreti üzerinden hesaplanarak kendisine ödenir. Bir yıldan az olan süre için yıllık izin ücreti istenemez (Kayhan, 2007: 316 - 317). Yürütülecek faizin başlangıç tarihi ise iş akdinin fesih tarihi olacaktır. Çünkü izin alacağı iş akdinin feshi ile muaccel hâle gelir. Yargıtayın yerleşik görüşü de bu paralelde olup yasadaki düzenleme kesin vade olup yeniden temerrüde düşürülmesi için ihtara gerek bulunmamaktadır (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, 2009: 87).

5.2. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ KULLANDIRILDIĞININ İSPATI

4857 sayılı İş Kanunu ve izin yönetmeliğine göre işverenin işyerinde çalışan işçilere ilişkin yıllık izinleri gösteren bir dizi kayıt belge tutmak zorunda olduğu konuları hüküm altına alınmıştır. (4857/56 son, Yıllık İzin Yönetmeliği madde 20) Ayrıca yüksek mahkemenin yıllık izin hakkının kullandırıldığı yılın yıllık izin defteri veya eşdeğer belgelerle ispatına ilişkin işvereni sorumlu kılan yerleşik görüşü geçerliliğini korumaktadır. Nitekim bu konuda birçok yargı kararı bulunmaktadır. Aynı şekilde bu çerçevede yıllık iznin kullandırıldığı ispat yükümlülüğü işverene verilmiştir (Türk İş, 2010: 79; Yrg. 9HD 11.04.2008 E, 2007/23504, K 2008/8282; Y 9HD 15.09.2008 E, 2007/27348, K 2008/23567).

6. YILLIK ÜCRETLİ İZİNDE SİGORTA PRİMİ ÖDENMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 61'inci maddesine göre sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 5510 sayılı Sosyal Güvenlik Mevzuatı çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam eder.

Sosyal Güvenlik Mevzuatı hükümlerine göre iş kazaları ve meslek hastalıkları sigorta koluna ait primler dışındaki, hastalık, analık, malullük, yaşlılık, ölüm ve işsizlik gibi kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına ait primler ödenmeye devam edilecektir. Yıllık ücretli izin süresinde işçinin iş kazaları ve meslek hastalıkları risklerine maruz kalmayacak olması nedeniyle yıllık ücretli izin süresinde işçiye bu sigorta kolundan prim ödenmesine gerek bulunmamaktadır (Günay, 2004: 206).

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Yıllık izin hakkı sosyal devlet ilkesinin öngördüğü sosyal hakların en önemlilerindedir. Bilindiği gibi sosyal haklar güvence altına alınmadan, herkesin insan haklarından tam ve eşit olarak yararlanması da mümkün olmamaktadır. Bu nedenle Türk hükümetlerince AB'ye uyum sürecinde olan ülkemizde temel insan haklarından olan yıllık izine ilişkin olarak asgari uluslararası normlar büyük oranda başta Anayasamız olmak üzere iç hukuka aktarılmıştır. Tek aykırılık uyum sürecinde olduğumuz AB mevzuatının temel uluslararası anlaşmalarından olan ASS'nin ilgili 2. maddesine göre belirtmek gerekirse yıllık izin sürelerinin asgari dört hafta kullandırılması kriteridir. Aynı şekilde 18 yaşından küçükler için en az 30 gün izin kullandırma ölçütüdür. Bizde ise bu konudaki asgari sınırlar 4857 sayılı İş Kanunu'nun 52. maddede bilindiği gibi 30 günün altında olmak üzere belirlenmiştir. Küçük çapta olan bu aykırılıklarında da zaman içerisinde AB normlarına uygunluğunun sağlanacağını beklemekteyiz. Ancak buna rağmen ülkemizde izin hakkının kullanılmasında hâlen uygulamada, başta bu sosyal hakkın önemine dair işçi ve işverenlerin bilinçlendirilmesinin yanında aşılması gereken bir dizi önemli sorunlar

bulunmaktadır. Başta işsizlik kayıt dışı çalışma olmak üzere, düşük ücret, güvencesizlik, yüksek işçilik maliyetleri gibi diğer ağır çalışma koşulları bu anayasal hakkın amacına uygun kullanılmasını güçleştirmektedir. Son yıllarda yaşanan diğer bu konudaki en önemli sorun ise özellikle küreselleşme sürecinde bütün dünyada olduğu gibi yeni yapılanma ile birlikte çalışma ilişkilerindeki değişim sonucu kısmi çalışma, taşeronluk gibi emekliliğin çok güç olduğu a-tipik çalışma biçimlerinden kaynaklanan güvencesiz ve kalitesiz çalışma ortamlarının yaygınlaşmasıdır. Nitekim bunlardan özellikle alt işverenlikte işyeri devri hâlinde yıllık izin hakkından yararlanmaya ilişkin konu ülkemizin yoğun güncel tartışmalarından olduğu için çalışmamızda üzerinde fazlaca durulmuştur. Bilindiği gibi her ne kadar alt işverenlikte işyeri devri hâlinde işçilik alacaklarından olan yıllık izin hakkı konusu yüksek yargının nihai görüşüne göre son alt işveren ile asıl işveren birlikte sorumlu kılınarak bugün için çözülmüşse de asıl çare, bu konudaki tartışmaları kaynağında gerekli önlemleri alarak yaşanmadan önlenmesinden geçmektedir. Bu amaçla önerilerimiz şöyledir:

- 1- İlgili mevzuatta gerekli değişiklik yapılarak işyeri devri hâlinde işçilik alacaklarına ilişkin asıl işveren alt işverenle birlikte sorumluluğuna yasal metinlerde netlik getirilmelidir veya alt işverenliğin bugün sık görülen kötüye kullanılmasını önleyici yeni bir düzenleme yapılmalıdır.
- 2- Kamu kurumlarınca, yapılan ihalelerde ilerde doğacak kullandırılmayan yıllık izin ücreti gibi işçilik alacaklarına mahsuben emanette yeterince teminat için para tutulmalı veya alt işverenlerden işçinin feshe bağlı haklarını tasfiye etmesi istenebilmelidir.
- 3- Alt işverenlikte yıllık izin gibi işçilik alacaklarının yasal şartlar doğduğu durumlarda dahi işçilik alacaklarının tahsilinin müteselsil sorumluluk gereği hep asıl işveren olan kamu işverenliğinin ödeme durumundan kurtulması büyük önem arz etmektedir. Bunun için bir çözüm yolu olarak devralan alt işveren döneminde hak edişler ödenirken işçilerin yıllık izinlerinin alt işveren tarafından onun yönetim hakkı çerçevesinde kullandırılması hususunun asıl işveren tarafından denetlenmesi ile sağlanabilir. Öte yandan, yıllık izin hakkı kullandırılmayan işçilerin iş sözleşmelerinin feshi hâlinde izin ücretinden öncelikli sorumlu olan son alt işverenlerin ihaleyi kaybetmeleri sebebiyle izin ücretlerinin tahsilinde genelde sık sorunlar yaşanmaktadır. Bunun en büyük nedeni ise bize göre ihaleyi almış olan bu alt işverenlerin çoğu kez güçsüz, uzun vadede varlığını sürdüremeyecek nitelikteki firmalar olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bakımdan ihalelerin alt işverenlere verilmesinde çok seçici kıstaslar konularak köklü, kendisini ispatlamış, mal varlığı ve teminatı yeterince yüksek miktara sahip olan tüzel kişiliklerle sözleşme yapılması işçilik alacaklarına ilişkin uzun vadede çıkacak sorunları asgariye indirebilecektir.
- 4- İşçilerin feshe bağlı haklarından olan yıllık iznin tasfiyesi, hizmet akdinin devamı hâlinde mümkün değilse de yıllık izin yasasında, yukarıda belirtildiği gibi ASS'nin 2. maddesine ne uygun bir uyarlama yapılması hâlinde bu sorunun temelden çözülebileceği

Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması

kanaatindeyiz. Nitekim bu paralel de düzenlenen alt işverenlikle ilgili sözleşmeye de bir yılı tamamlama şartı aranmaksızın ASS’de olduğu gibi, çalıştırma süreleriyle orantılı olarak çalıştırılan işçilere yıllık iznin kullandırılması zorunluluğunun hüküm altına alınması suretiyle bu hakkın uygulanması ve denetimi de kolaylaşabilecektir.

Makro planda sorunu tanımlamak ve çözüm geliştirmek bakımından şu hususu vurgulamak gerekir ki yıllık izin hakkındaki gerileme vb. emek aleyhindeki küreselleşme sürecindeki bütün bu kırılmalıkların ve olumsuz gelişmelerin en önemli nedeni insan haklarını göz ardı eden, büyük oranda gelişmiş ülkeler, ÇUŞ’ler ve onların yönlendirdiği Dünya Bankası, IMF, DTÖ, UÇÖ vb. uluslararası kuruluşlardır. Bu ulus üstü aktörlerin ekonomik stratejilerini ve zenginleşen gelir kaynaklarını gerçekten, barış amaçlı, insan hakkı merkezli, sosyal adalete uygun paylaşmayı öngörmek gibi sosyal devletin temel ilkeleri ile yönlendirmek yerine (Homo economic) şeklindeki klasik sadece değişen piyasa koşulları merkezli paradan para kazanma gibi salt iktisadi yaklaşımlı stratejileri tercih etmeleri, işsizliği artırmakta, gelir dağılımı doğal, sosyal ve çalışma çevresini bozarak barışı tehdit etmektedir. Gerçekten çağımızda piyasalarda etkin olan Neo Liberalizmin sermaye yanlısı, kâr odaklı insanı göz ardı eden politikalarının sadece çalışma hayatındaki normları, temel insan haklarını tahrip etmediği, genelde yaşadığımız çevre ve dengeleri artan oranda bozduğu, sosyal adalet ve barış ortamına zarar verdiği gözlenmektedir. Bu gelişmeler ise yıllık izin gibi sosyal hakları da doğal olarak ciddi oranda gerilemesine yola açmakta, kullanılmasını güçleştirmektedir. Diğer yandan, hâlen egemen olan küreselleşmenin getirdiği yeni serbest piyasa ekonomisi anlayışının tüm dünyada başta az gelişmiş ülkeler olmak üzere, genelde çalışan kesimin aleyhine bir yapılanmaya yol açmak suretiyle sistemi bizzat tıkadığı gibi, ardı arkası gelmeyen krizlere yol açarak refahın ve gelirin adil dağılımını engellediği açık olarak gözlenmektedir. Sonuç olarak denebilir ki ihtiyaçların esiri olan çalışan emekçi geniş halk kesimlerinin yaşamsal ihtiyaçlarının karşılanması, çalışma ortamının kalitesinin yükseltilmesi, ulus devletlerin varlık nedenidir. Bu nedendir ki hâlen bütün karşılaşılan küresel baskı ve kısıtlılıklara rağmen T.C. Devleti’nin de ülkeye özgü yeni ulusal ve ulus üstü stratejiler geliştirerek öncelikle adil gelir dağılımı temel sağlık, sosyal güvenlik, iş güvencesi, sendikal örgütlenme, TİS ve adil çalışma hakları sağlama noktasında ILO ve ASS gibi uluslararası normlarını da dikkate alarak Anayasadaki sosyal devlet ilkesinin gereği olan rolünü fiilen yerine getirmek üzere gerekli müdahaleleri yasal düzenlemeleri yaparak vatandaşlarının asgari insanca yaşama şartlarını sağlamayı ve yükseltmeyi akılcı bir şekilde sürdürmesi adalet ve barışı sağlama noktasında ülke çıkarına olabilir.

DİPNOTLAR

* ÇSGB iç denetim birimi tarafından Ankara başta olmak üzere toplam beş ÇSGB Bölge Müdürlüğü merkezli örnekleme yöntemi ile anket, mülakat, telefonla hedef kitleden konu ile bilgi alma ve kaynak taraması vb. çeşitli araştırma teknikleri kullanılarak 2009 yılında

kriz nedeni ile yığılma gösteren yakınmalara ilişkin inceleme teftişi süreci sorunları esas olmak üzere özellikle müşteki işçi bağlamında çalışma hayatı sorunlarına ilişkin bir rapor hazırlanmıştır. Bu amaçla 2009 kriz sürecinde ÇSGB' ne intikal eden işçi şikâyetleri ve bu konuda yürütülen inceleme teftişleri uluslararası normlar ve ulusal mevzuat açısından analiz edilerek bir sonuç ve değerlendirme raporu hazırlanmıştır. Bu araştırmada veri toplamak için değişik araştırma teknikleri kullanılmıştır. Öncelikle araştırma konusu ile ilgili detaylı bir kaynak taraması yapılmış, beş ayrı bölge müdürlüğünden 635 şikâyetçi işçi ile mülakat yapılarak onlara anket uygulanmış, ayrıca konuya paralel olarak Ankara Bölge Müdürlüğünden Ocak 2009 tarihli 306 adet işçi şikâyet dilekçesi ve 236 adet iş müfettişlerinin inceleme raporları yakından çeşitli şekillerde değerlendirmeye alınmıştır. Bu araştırma sürecinde özetle ilgili literatürün, mevzuatın, yargı kararlarının, ÇSGB'de üretilen belge, plan, raporların, UÇÖ kaynaklarının ve diğer ülke uygulamalarının incelenmesi, ÇSGB ilgili birimleri ve sivil toplum kuruluşlarından araştırmanın amacı belirtilerek, görüşlerini alınması, şikâyet eden işçinin sosyo ekonomik görünümünü çıkarmak amacıyla 5 Bölge Müdürlüğümüzden işçilerin hak arama sürecinde bilgi düzeyi ve yasal uygulamalar hakkındaki tutumları araştırılması ve Ankara Bölge Müdürlüğünde şikâyet inceleme sürecinin isleyişi ve şikâyet dilekçelerinin analizinin yapılması suretiyle gerekli temel veriler toplanmıştır. Ayrıca, konu ile ilgili uzmanların görüşlerine başvurularak elde edilen bilgilerin ışığında ÇSGB'na intikal eden işçi şikâyetleri ve bu konudaki inceleme denetimlerinin niteliği, süreçleri ve hızının yanında incelemeye konu teşkil eden ihbar, kıdem tazminatı, ücret, yıllık izin, fazla mesai, gerçek ücret, ulusal bayram genel tatil, hafta tatili ile sigortasızlık gibi 9 ayrı kategoride sınıflandırılan mevcut çalışma hayatı sorunlarının fotoğrafı çekilerek uluslararası normlar ve uygulamalar ışığında çözüm yolları irdelenmeye çalışılmıştır.

Kaynakça

- AKAY, Tekin (2008) **Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları**, Ankara: TİSK
- AKBULUT, Ali Şahin (2009) "Kamuda Alt İşverenlik Uygulaması", **Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi ve Uygulamadaki Sorunlar**, Antalya- 2009, İş Müfettişleri Derneği, Ankara
- AKYILDIZ, Hüseyin ve Adem KORKMAZ (2009) **İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku**, Ankara: Alter Yayıncılık
- AKYİĞİT, Ercan (2000) **Yıllık Ücretli İzin**, Ankara: Seçkin Yayıncılık
- ARICI, Kadir, AKTAY, A. Nizamettin ve E. Tuncay KAPLAN (2006) **İş Hukuku**, 1. Baskı, Ankara: Sözkesen Matbaacılık.
- BAKIRCI, Kadriye (2010) "Asıl işveren alt işveren ilişkisinin işyeri bölümünün devriyle bağlantısı asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulurken iş sözleşmesinin feshi" **Sicil**, İstanbul: Haziran 2010, MESS, 114 – 129.
- BULUT, Nihat (2004) Küreselleşme: Sosyal Devletin Sonu mu? [<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/>](10.08.2010)

Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması

- ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI (ÇSGB) (2009) İşçi Şikâyetlerine İlişkin Yayınlanmamış Araştırma Raporu, **İç Denetim Birimi**, Ankara: ÇSGB.
- ÇENBERCİ, Mustafa (1986) **İş Kanunu Şerhi**, Ankara: Seçkin Kitabevi.
- ÇİL, Şahin (2009) “*Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları*” **Sicil**, Haziran, 2010 sayı:18, MESS, 56–70.
- CENDEL, Tankut (2004) **Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri**, İstanbul: MESS.
- ERDOĞDU, Seyhan (2006) **Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık** Ankara: İmge Kitabevi
- EREN Selçuk ve Ferhan TUNCEL (2010) **Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi İle İlgili Yargıtay Kararları**, Ankara: Türk İş Sendikası
- GÖKBAYRAK, Şenay (2005) “*Esnek İstihdam Stratejileri ve İSG*” Ankara: **Genel İş Emek Dergisi** 2005/2.
- GÖKTAŞ, Seracettin (2009) “*Alt İşverenlik Uygulamasının Bazı Önemli Sorunlar*” İstanbul: **Sicil**, Sayı 12, MESS, 100.
- GÜNAY, Cevdet İlhan (2003) **İş Hukuku Yeni İş Yasaları**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- GÜNAY, C. İ. (2004) **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- KAYHAN, Necati (2009) **21. Yüzyılda Japonya’da İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemindeki Değişim**, Ankara: Haber İş Sendikası.
- KAYHAN, Necati (2007) **Yargıtay Kararıyla Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu**, Ankara: Haber İş Sendikası.
- KESTİOĞLU, Ulaş Sinan (2010) Taşeron Uygulamalarının Hukuki Durumu Yaşanan Sıkıntılar ve Çözüm Önerileri, İstanbul, 60-61 (Yayınlanmamış Notlar).
- KUTAL, Metin (2007) “Türk İş Hukukunda Esnekleşme İstihdam Sorununun Çözümünde Etkili Olabilir mi?” İstanbul: **Mercek**, Ekim, MESS, 99-106
- KUTAL, Gülten (2004) Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları, [HTTP://IIBF.KOCAELI.EDU.TR/CEKO/ARMAGANLAR/TOKERDERELI/06.PDF] 10.09.2010
- ONGAN, Nilgün Tunçcan (2009) “Ekonomik Kriz Çerçevesinde Değişen Sosyal Politika Anlayışı” Ankara: TES-İŞ, 2009-Mart, 102–107
- ÖZDEMİR, Ali Murat ve Gamze Yücesan ÖZDEMİR (2009) “21. Yüzyıl İçin Sosyal Politika: Mevcut Söylemlerin Eleştirisi”, Sosyal Politikada Güncel Sorunlar, Ankara: A.Ü. S.B.F, Yayın No: 56,
- SEVİMLİ, Ahmet (2010) “Yıllık Ücretli iznin Kullanılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not”, **Sicil**, Haziran2010,Sayı 18, MESS,40–48
- SOSYAL, Mümtaz (1986) **100 Soruda Anayasanın Anlamı**, Ankara: Gerçek Yayınevi
- SOYER, Polat (2010) “İş İlişkisinin Kurulması Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirmesi** 2008, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Ankara: TÜRK-İŞ
- SÜZEK, Sarper (2009) “Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği” ,İstanbul: **Sicil**, 2009, Haziran, Sayı:14, MESS, 5–29

- TEMİZ, Hasan Ejder (2004) **Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye açısından etkileri**, Ankara: Birleşik Metal İşçiler Sendikası
- TİSK (2009) **İşsizlikle Mücadele: ülke uygulamaları ve Türkiye için öneriler**, Ankara: TİSK
- TİSK (2009) **BM Küresel İlkeler Sözleşmesinin Çalışma Koşullarına ilişkin ilkeleri**, Ankara: TİSK
- UYGUN, Oktay (2002) **Küreselleşme ve Değişen Egemenlik Anlayışının Sosyal Haklara Etkisi**,
[http://www.anayasa.gov.tr/files/pdf/anayasa_yargisi/anyarg20/uygun.pdf] (10.08.2010)
- Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirmesi 2006 (2009) Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi
- Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirmesi 2008 (2010) Ankara: TÜRK - İŞ
- YÜKSEL, Nihat (1997) **Küreselleşme ve Toplu Pazarlıktaki Değişim**, Ankara: TİSK
- YENİSEY, Kübra Doğan (2009) "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi ve Bu İlişkidен Kaynaklanan Hukuki Sorunlar", **Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi ve Uygulamadaki Sorunlar**, Antalya - 2009, Ankara: İş Müfettişleri Derneği.
[www.isgm.gov.tr] 10.08.2010
[www.ilo.org/declaration] 24.07.2010
[www.hurriyet.com.tr] 24.08.2010
[<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/>] 10.08.2010
[<http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/06.pdf>]
[IMF, 2002, p:108 IMF(2002): World Economic Outlook; <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2002/01/pdf/chapter3.pdf>]