

## **Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı**

### **Worker's Annual Paid Leave Right considering the Court of Appeals Decisions**

**Ahmet TERZİOĞLU \***

---

Makale Geliş Tarihi / Received : 07.04.2025  
Makale Kabul Tarihi / Accepted : 26.06.2025

---

#### **ÖZET**

Çalışma hakkının Anayasa tarafından teminat altına alınan bir hak olmasının yanında dinlenme hakkı da Anayasa tarafından teminat altına alınan bir haktır. Dinlenme hakkı tanınmayan bir insanın sağlıklı ve verimli bir şekilde çalışması ve hayatını devam ettirmesi düşünülemez. Bu bağlamda yıllık ücretli izin hakkı hem Anayasa hem de diğer yasalar tarafından güvence altına alınmış aynı zamanda yargı kararları ile de desteklenmiş bir haktır. İşçinin bu haktan vazgeçmesi mümkün olmayıp işverenin de bu haktan işçiyi yararlandırması onun için bir zorunluluktur. Bu nedenle işçinin ruh ve beden sağlığı, sosyal yaşamı ve aile ilişkileri açısından yıllık izin hakkının büyük önemi bulunmaktadır.

Türkiye’de bir iş sözleşmesi çerçevesinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarına ilişkin yasal mevzuat ve yüksek yargı kararlarının işçiye sağladığı haklar ve işverenin yükümlülüklerinin neler olduğu konusu bu çalışmada incelenmeye çalışılmıştır. Yine bu çalışmada yıllık iznin kullanılmamış ve sözleşmenin sona ermiş olması halinde işçinin dava yoluyla bunu talep etmesine ilişkin konu ele alınmıştır. İşverenin yıllık iznin kullandırıldığına ilişkin iddialarını ispat etmesi gereken araçların neler olduğu, yıllık iznin kullanılmadığı durumlarda bunun ücret olarak talep edilebileceği hususları ele alınmıştır. Tüm bu konulara değinilirken Yargıtayın farklı dairelerinin vermiş olduğu kararlar örnek olarak gösterilmiş, bu kararların yıllık ücretli izne ilişkin konuları daha açık bir şekilde ortaya koyduğu tespit edilmiştir.

---

**Anahtar Kavramlar:** *İş Kanunu, Dinlenme Hakkı, Yıllık Ücretli İzin, İşçi, İşveren.*

---

#### **ABSTRACT**

In addition to the right to work being a right guaranteed by the Constitution, the right to rest is also a right guaranteed by the Constitution. It is unthinkable for a person who is not granted the right to rest to work healthily and productively and continue their life. In this context, the right to annual paid leave is a right that is guaranteed by both the Constitution and other laws and is also supported by court decisions. It is not possible for the worker to waive this right, and it is an obligation for the employer to make the worker benefit from this right. Therefore, the right to annual leave is of great importance in terms of the worker's mental and physical health, social life and family relations.

In this study, the rights provided to the employee and the obligations of the employer regarding the annual paid leave rights of employees working within the framework of an employment contract in Turkey by the legal legislation and high court decisions were examined. Again, in this study, the issue of the employee requesting this through a lawsuit in case the annual leave has not been used, and the contract has ended was addressed. The tools that the employer must use to prove his claims regarding the use of annual leave and the issues that can be requested as a fee in cases where the annual leave has not been used were addressed. While addressing all these issues, the decisions made by different chambers of the Supreme Court of Appeals were given as examples and it was determined that these decisions more clearly revealed the issues regarding annual paid leave.

---

**Keywords:** *Labor Law, Right to Rest, Annual Paid Leave, Worker, Employer.*

---

---

\* Dr. Öğr. Üyesi Harran İİBF Kamu Yönetimi, Hukuk Bilimleri A.B.D., [aterzioglu@harran.edu.tr](mailto:aterzioglu@harran.edu.tr) , **ORCID:** 0000-0002-1916-0421

## GİRİŞ

Dinlenme hakkı, Anayasal bir haktır. Yıllık izin hakkı da dinlenme hakkı çerçevesinde dayanağı Anayasa olan bir haktır. Bir işçinin hiç dinlenmeden sürekli olarak çalışması normal bir durum olarak kabul edilemez. Yıllık izne ilişkin bu hak, 4857 sayılı İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanunu hükümleriyle güvence altına alınmıştır. Ayrıca daha kapsamlı bir düzenleme olan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümleri bu konuyu ayrıntılı bir şekilde ele almıştır. Bu çalışmada, yıllık izin hakkına kimlerin ne kadar süre ile sahip olacağı, çalışma sürelerinin ve sözleşme tiplerinin bu hakkın kazanılmasında etkisi ele alınmaktadır. Ayrıca yıllık iznin ne şekilde uygulanacağı, işçinin yıllık izinden vazgeçmesinin mümkün olmadığı, işverenin bu hakkı işçiye kullandırmaması halinde ortaya çıkacak sorunlara değinilmiştir.

Dinlenme hakkı çerçevesinde temel dayanağını Anayasanın 50.maddesinde (RG. 09.11.1982, 17863)bulan yıllık ücretli izin, işçinin ücret kaybına uğramadan belirli dönemlerde çalışmaması ve işverenin de bu yüke katlanmak durumunda olmasıdır (Tunçomağ ve Centel, 2022: 193). Nasıl ki Anayasanın 49.maddesine göre çalışmak bir Anayasal hak ise , 50.maddesi gereği olarak da “dinlenmek çalışanların hakkıdır” ve bu kapsamda ücretli tatil ile yıllık izin hakları kanunla düzenlenecektir. Anayasanın bu hükmü karşısında yıllık ücretli izin kavramının 4857 sayılı İş Kanunu’nun 53.maddesinde (RG. 10.06.2003, 25134) düzenlenmiş olduğunu görmekteyiz. Ayrıca 5953 sayılı Basın İş Kanunu’nun (RG. 09.11.1952, 8140) 21.maddesi ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 40.maddesinde de bu hak, koruma altına alınmıştır. Bunun yanında İş Kanunları kapsamı dışında çalışanların; aralarında farklılıklar bulunsa da 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (RG. 09.11.1952, 8140) 422.maddesi vd. çerçevesinde bu haktan faydalanma imkanı söz konusudur (Akyiğit, 2020: 421).

Herhangi bir çalışmada bulunmaksızın dinlenme sürelerinde işçinin ücrete hak kazanması, yasal düzenlemelerin sosyal karakterini ve bu hakkın sosyal bir hak olduğunu (Narmanlıoğlu, 2014, 702) ortaya koymaktadır. Yasalarla teminat altına alınan bu hakkın amacı, belirli bir süre işyerinde çalışmış olup da zihnen ve bedenen yorulmuş olan işçinin ücret kaybı olmaksızın dinlenebilmesini sağlamaktır (Değermumcu, İzmirlioğlu, 2020, 97). Yargıtay 22.Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda, yıllık izin hakkının vazgeçilmesi mümkün olmayan Anayasadan temelini alan ve ücrete dönüşmesi mümkün olmayan bir dinlenme hakkı olduğunu ifade etmiştir(Y.22.HD., E.2015/29900, K.2018/7815, T.27.03.2018, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yıllık izin hakkı, anayasa ve kanunların yanında İş Kanunu’nun 60.maddesine istinaden oluşturulup yürürlüğe giren yıllık ücretli izin yönetmeliğinde (RG. 03.03.2004, 25391) daha geniş bir düzenlemeye tabi tutulmuştur. Buna göre, yıllık ücretli izni hak etme, izin kullanma dönemleri, yıllık ücretli iznin uygulanması ve toplu izin gibi hususlar anılan yönetmelikte daha ayrıntılı olarak ifade edilmiş bulunmaktadır. Yıllık izin hakkı, dayanağını anayasadan alan bir hak olup, işçi istese bile 4857 sayılı İş Kanunu 53/2 gereği olarak bu haktan vazgeçmesi mümkün değildir. Buna göre Yıllık ücretli izin; kanunlarda yer alan şartların yerine gelmesi halinde işçilere herhangi bir çalışmaları ve ücretlerinde bir kesinti olmadan tanınan vazgeçilmez, devredilmez, şahsa bağlı bir serbest zaman olarak tanımlanabilecektir (Mollamahmutoğlu vd., 2019: 377).

Bu çalışmamızda daha çok, işçilerin büyük bir çoğunluğunun tabi olduğu İş Kanunu'ndaki yıllık ücretli izinle ilgili hükümler doğrultusunda konu değerlendirilecektir. Doktrindeki görüşlere ek olarak

Yüksek Yargı kararları eşliğinde inceleme yapılacaktır. Bu nedenle çalışmada geçen İş Kanunu ifadesi 4857 sayılı İş Kanunu, Yönetmelik ifadesinden ise Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği kastedilmektedir.

## **1. YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANMA KOŞULLARI**

Yıllık ücretli izne hak kazanmanın koşulları işçilerin tabi olduğu Kanunlar açısından farklılık gösterebilmektedir. Özellikle çalışma süreleri önem arz etmekte olup bu hakkı kazanmanın temelinde işyerinde belirli bir bekleme süresinin geçirilmiş olması önem arz etmektedir. Aşağıda yıllık izin hakkını elde etmenin şartları çalışma süreleri, yapılan işin ve sözleşmenin niteliği, işverenlerin sabit veya değişme ihtimalleri göz önüne alınarak ifade edilmeye çalışılacaktır.

### **1.1. Bir Yıl Çalışmış Olmak**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53/1.maddesi gereğince, bir işçinin yıllık ücretli izni hak edebilmesi için fiilen işe başladığı tarih esas alınarak deneme süresi de dahil olacak şekilde asgari 1 yıl çalışmış olması gerekir. Borçlar Kanunu 422.madde hükmü de aynı doğrultuda en az bir yıl çalışmış olma şartını aramaktadır. Basın İş Kanunu çerçevesinde (madde 21) çalışan gazetecilerin de bu hakka sahip olması yine bir yıl çalışmış olma şartına bağlıdır. Oysaki Deniz İş Kanunu madde 40 hükmüne göre, bu Kanun çerçevesinde çalışan gemi adamlarının yıllık izne hak kazanabilmesi için altı ay kıdemlerinin olması yeterli olmaktadır. Yıllık ücretli izne esas olacak bu sürenin hesabında işçinin iş yerinde işe girdiği gün göz önüne alınmaktadır (Tunçomağ ve Centel, 2022: 194).

İş Kanunu 53/1.maddesine göre, işçinin çalışma süresinin başlangıcında deneme süresinin kararlaştırılmış olması halinde yıllık izne esas sürenin hesabında deneme süresi de dahil olacaktır. Deneme süresi İş Kanunu 15.madde gereği olarak bireysel iş sözleşmelerinde en çok iki ay, toplu iş sözleşmelerinde ise en çok dört ay olabilmektedir. İş Kanunu'nun 54/1.madde hükmüne göre ise, işçinin yıllık izne hak kazanması için gereken bir yıllık sürenin hesabında aynı işverene ait farklı işyerlerinde çalışan işçilerin buralarda çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınması gerekir. ayrıca kanun maddesinin devam hükmüne göre işçilerin kanun kapsamına girmeyen ve daha önceden çalıştıkları sürelerin de hesaba katılması gerekir. İş Kanunu'nun 54/3.madde gereğince, ücretli izin hakkını elde etmek için gereken bir yıllık bekleme süresi Kanun uyarınca, yıllık izin, bir önceki izin hakkının başladığı günden itibaren gelecek hizmet yılına kadar hesaplanmaktadır.

### **1.2. Aynı İşverene Ait İşyerinde Sürekli Bir İşte Çalışma**

Kamu kurumları dışındaki bir işverenin yanında geçirilen sürenin aynı işverene ait işyerlerinden birinde veya birkaçında olması mümkündür. Fiili çalışma süresinin bütünün mutlaka işverenin tek bir işyerinde geçmesi şart değildir. Yıllık izne esas sürenin hesabında aynı işverenin farklı işyerlerinde çalışmış olduğu süreler birleştirilerek hesaplama yapılır. Hatta İş Kanunu 54.maddesi gereği olarak bu süre hesaplanırken işçinin aynı işverene ait işyerlerinden bazılarının İş Kanunu kapsamında olmamasının bir önemi de bulunmamaktadır.

İş Kanunu'nun 54/5.maddesi hükmü uyarınca işçi, aynı bakanlık bünyesindeki farklı tüzel kişilere ait farklı iş yerlerinde çalışması halinde bile özel sektör kuruluşlarından farklı olarak tek bir işveren ve tek bir iş yerinde çalışmış olarak kabul edileceklerdir. Bu durumun özel sektör işyerlerinde de yıllık izin hakkının korunarak şirketler arası geçiş sağlanması suretiyle yapılmasının mümkün olduğu öne sürülmektedir. Ayrıca yıllık izne hak kazanmak için asgari bir yıllık çalışma yasal bir

zorunluluk teşkil etmekte ve bir yılın altında yapılan çalışmalarda orantılı bir şekilde yıllık izne hak kazanmak söz konusu olmamaktadır (Ekmekçi ve Yiğit, 2020, 450).

İşçinin yıllık izne hak kazandığı süreler hesaplanırken, bu sürelerin aynı işveren yanında aralıklı ya da kesintisiz olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Sürelerin hesabında toplam süre göz önüne alınacaktır. İşçinin belirli bir süre çalıştıktan sonra iş yerinden herhangi bir nedenle ayrılması ve daha sonra eski işyerinde tekrar işe girmesi halinde yıllık izin hesaplanırken önceki kıdeminin de göz önüne alınması gerekmektedir (Özkaraca, 2018, 99). Aralıklı yapılan çalışmaların birleştirilmeleri söz konusu olduğunda, önceki sürelerin göz önüne alınabilmesi için işçinin daha önceki sözleşmelerinin ne şekilde sona erdiğinin bir önemi bulunmamaktadır. Hatta işçinin emekli olup daha sonra yine aynı işyerine dönmesi halinde bile önceki kıdeminin göz önüne alınması gerekir (Kayırgan, 2021: 580).

Yargıtayın bu konudaki bir kararında, işçinin aynı işverene ait farklı iş yerlerinde geçen sürelerin birleştirilmesi gerektiği şeklinde hüküm verdiği dikkate alındığında aynı doğrultuda görüşe sahip olduğu görülmektedir (Y.22.HD., E.2016/10722, K.2019/10057, T.08.05.2019, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>). Yine bu doğrultuda Yargıtay, başka bir kararında yıllık iznin bir dinlenme hakkı olduğunu ve aralıklı çalışmalar halinde önceki çalışma sürelerinin yıllık izin bakımından kayba uğramayacağını hüküm altına almış bulunmaktadır (Y.7.HD., E.2014/7053, K.2014/12062, T.02.06.2014, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>). İş Kanunu'nun 54/2.maddesi hükmüne göre, işçinin kanunda sayılan sebeplerin dışında işe devam etmemesi halinde gelmediği günler, yıllık iznin hak edilmesi için gerekli olan bir yıllık süreye eklenerek izne hak ettiği tarih belirlenecektir (Çelik vd., 2020:808).

Alt işveren işçilerinin kesinti olmaksızın iş yerlerinde çalışmaya devam etmeleri ve alt işverenlerin değiştiği durumlarda yıllık izin sürelerinin nasıl hesaplanması gerektiği yönetmelikte belirlenmiştir. Buna göre Yönetmeliğin 6.maddesinin son fıkrası uyarınca, işçinin iş yerinde çalışmaya devam etmesi halinde, işverenin değişmiş olması izin süreleri açısından bir önemi olmamaktadır. Aynı şekilde iş yerinin devri halinde de İş Kanunu 6/2.maddesi göz önüne alındığında, işçinin devreden işveren yanında çalıştığı süreler, yıllık ücretli izin hesaplamasında dikkate alınması gerekir.(Süzek, 2022: 870).

### 1.3.Sözleşmenin Niteliğinin Yıllık Ücretli İzin Açısından İncelenmesi

İşçinin sözleşmesinde süre olup olmamasının ya da tam gün esasına göre veya kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmasının yıllık ücretli izin hakkına bir etkisi bulunmamaktadır (Süzek, 2022: 871). Yönetmeliğin 13.maddesine göre, kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışma sözleşmesi çerçevesinde çalışanlar, yıllık izin hakları bakımından farklı bir uygulamaya tabi tutulmayacak ve tam süreli çalışan işçiler gibi yararlanacaklardır. İş Kanunu 5/2.maddesine göre işveren, objektif ve önemli bir neden olmadıkça sözleşmesinin tam veya kısmi süreli, belirli ya da belirsiz süreli olması nedeniyle işçilere farklı muamelede bulunamayacaktır. Aksi takdirde aynı Kanunun 5/6.maddesi gereğince; işçinin en fazla dört ay ücreti miktarındaki bir tazminat ve bu davranış nedeniyle yoksun kaldığı hakları karşılamak zorunda kalacaktır. Yönetmeliğin 13/2 gereğince, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler, yıllık ücretli izin haklarını kısmi süreli olarak çalıştıkları işgünlerinde kullanacaklardır. İşverenin, işçinin gelmediği haftanın diğer günlerinde yıllık izin kullanmalarını isteme hakkı bulunmamaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin yıllık izin hakkı hesaplanırken, işçinin fiilen çalıştığı sürenin yanı sıra, iş akdinin devam ettiği toplam süre göz önünde bulundurulmalıdır. (Süzek, 2022: 871).

İşçinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanması için sözleşme tipi önemli değildir. Ancak işçi tarafından yapılan işin sürekli bir iş olması şarttır. Tanımlayıcı bir düzenleme olan İş Kanunu'nun 10.maddesine göre, yapılan işin nitelikleri göz önüne alınarak işin otuz iş günü olup olmaması dikkate alınır. Eğer iş, niteliğinden ötürü en çok otuz iş günü sürecekse bu iş süresiz bir iş olmakta, otuz iş gününü aşan bir iş olması halinde ise sürekli bir iş olarak kabul edilmektedir. Buna göre, bir işin sürekli iş olarak kabul edilebilmesi için niteliği bakımından otuz iş gününden çok sürmesi gerekir. İş sözleşmesinde kararlaştırılan işin niteliğinin sürekli iş olup olmadığı tarafların iradeleri ile değil, objektif kriterler çerçevesinde belirlenmelidir. Yani önemli olan işin kaç günde yapıldığı olmayıp kaç güne ihtiyaç duyduğudur. Bu yüzden her işin niteliğine göre, kaç işçiyle kaç günde yapılacağı o iş özelinde değerlendirilmesi gerekir (Demircioğlu ve Centel, 2021: 71). İş Kanunu 10/2.maddesinde sürekli olmayan işlerde uygulanmayacak maddeler incelendiğinde, yıllık ücretli izne ilişkin düzenlemenin de süresiz işlerde uygulanmayacağı hüküm altına alındığı görülmektedir. Bu yüzden yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerin uygulanabilmesi için işçinin sürekli bir işte çalışıyor olması gerekir.

#### 1.4.Mevsim ve Kampanya İşlerinde Çalışanlar

İş Kanunu 53/3.madde hükmüne göre nitelikleri göz önüne alındığında bir yıldan kısa süren mevsim ve kampanya işlerinde çalışanlar, yıllık ücretli izin hakkından yararlanamayacaklardır. Türk hukuk mevzuatında mevsimlik işle ilgili olarak yeterli bir düzenlemeye yer verilmemiş olup mevsimlik işin tanımı da yapılmamıştır. Mevsimlik iş kavramından yılın belirli zamanlarında sınırlı bir süre için yapılan işin anlaşılması gerekir. Buradaki mevsim kavramından işin yılın belirli bir kısmında yapılması anlatılmak istenmektedir (Okur, 2008, 5).Mevsimlik işlerin yapıldığı işyerlerinde yılın belirli dönemlerinde faaliyet çok fazla artmakta ya da işyerinde belirli dönemlerde çalışma söz konusu olmaktadır (Bodur, 2015, 133). Ülkemizde günlük hayatta mevsimlik iş ifadesinden tarımsal işler ve turizm sektörüne ait işler anlaşılmaktadır (Bektaş, 2006, 69). Kampanya işinden ise, işyerindeki faaliyetin bir yıl içinde ancak birkaç ay devam ettiği işin anlaşılması gerekir (Eyrenci vd., 224: 345).

Yargıtay da bir kararında mevsimlik iş için, yılın belirli dönemlerinde yoğunluk kazanan işler, işyerlerinde mevsimlik faaliyetler olarak kabul edilebilir. Bu dönemler, işin gereksinimlerine göre uzun ya da kısa olabilir şeklindeki ifadeyle aynı yönde bir tanım getirmiş bulunmaktadır (Y.7.HD., E.2013/24368, K.2014/621, T.20.01.2014, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>). Yargıtay 7.Hukuk Dairesinin bir kararında Mevsimlik işler bakımından İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı, işçinin bu kanun hükümlerine dayanarak yıllık izin ve ücret talebinde bulunamayacağı, ancak hukuki düzenlemenin nispi emredici olduğu için işçi lehine sözleşmelerle bu hakkın tanınabileceği hüküm altına alınmıştır. (Y.7.HD., E.2015/895, K.2015/3351, T.05.03.2015, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>). Yüksek mahkemenin bu kararından da anlaşılacağı üzere mevsimlik işlerde çalışan işçilerin İş Kanunu hükümlerine dayanarak yıllık izin talep etme hakları bulunmamaktadır. Ancak bununla birlikte yıllık izne ilişkin yasal düzenlemenin nispi emredici olduğu yani tarafların iradesiyle işçi lehine değiştirilebileceği, bireysel ve toplu iş sözleşmeleriyle mevsimlik işçilere yıllık ücretli izin hakkı tanınabileceği ifade edilmektedir.

İş Kanunu 53.maddede mevsimlik işlerde çalışanların yıllık ücretli izin hakkından yararlanamayacağı hüküm altına alınmış olmakla birlikte yılın ne kadar süresindeki çalışmanın mevsimlik iş sayılacağı belirtilmemiştir. Bu konuda bir Yargıtay kararında, (Y.22.HD., E.2017/26521,

K.2020/235, T.14.01.2020, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>) mevsimlik çalışmanın 11 ayın üzerinde gerçekleştiği durumlarda bu çalışmanın artık mevsimlik iş ilişkisi çerçevesinden çıktığını ve 11 aya kadar olan mevsimlik çalışmalarda yıllık ücretli izin hakkının olmadığını kabul etmiş bulunmaktadır. Yargıtay aynı kararda devamla yapılan işin mevsimlik iş kabul edilebilmesi için gerçekten mevsime bağlı olarak yapılması gerektiğini, bir çalışmanın sırf bir yıldan az olmasının onu mevsimlik iş yapmayacağını, iş yerindeki bazı işlerde yılın belirli dönemlerinde aralıklı olarak çalıştırmanın mevsimlik iş olarak kabul edilmeyeceğini de ifade etmiş bulunmaktadır.

Önemle belirtmek gerekir ki mevsim ve kampanya işlerinin yapıldığı iş yerlerinde geçici bir süre için çalışanların yıllık izin hakları bulunmamakta olup, bu tür iş yerlerinde sürekli bir işte çalışan işçilerin ise yıllık izin hakları mevcuttur. Yıllık İzin Yönetmeliğinin 12.maddesine göre, mevsim ve kampanya işlerinde sürekli olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarından yararlanabilmeleri gerekir. Ayrıca mevsim ve kampanya işinde çalışan bir işçinin daha sonra devamlı bir işe geçirilmesi halinde önceki çalışmalarının yıllık ücretli izne esas sürelerinin hesabında dikkate alınması gerekir (Bodur, 2015, 141). Bununla birlikte Yargıtay bu görüşün aksine karar vermekte olup, mevsim ve kampanya işlerinde geçen önceki süreyi yıllık ücretli izne esas sürenin hesabında dikkate almamaktadır. Yargıtayın bu yöndeki bir kararında, mevsimlik işçi olarak bir işyerinde işe başlayan bir işçinin akabinde devamlı nitelik arz eden bir işte çalışmaya alınması halinde önceki kıdeminin yıllık ücretli izin açısından dikkate alınmayacağı yönünde karar vermiştir” (Y.7.HD., E.2015/6396, K.2016/8813, T.20.04.2016, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

### 1.5. Çalışılmış Sayılan Süreler

İş Kanunu 55.madde hükmünden anlaşıldığı üzere yıllık ücretli izin hakkı elde etmek için bir yıllık fiili çalışma süresi hesaplanırken, bazı süreler çalışılmamış olsa da çalışılmış gibi kabul edilerek hesaplama yapılmalıdır. Çalışılmış gibi kabul edilen süreler, İş Kanunu 55.maddede gösterilmiştir. Bu madde hükmünde belirtilmiş olan süreler işçi çalışmasa bile çalışılmış olarak kabul edilecektir. Kanun koyucu çalışma sürelerinin belirlenmesi safhasında işçinin çalışmadığı hastalık, izin, işyerindeki işin zorunlu durması hallerindeki çalışmadan geçen sürelerin çalışılmış gibi sayılması ve yıllık ücretli izne esas alınmasını kabul etmiştir.

İşçinin grev ve lokavtta geçirmiş olduğu süre ile fesih bay süresinin yıllık ücretli izin süresi hesabında çalışılmış gibi kabul edilmesinin imkanı bulunmamaktadır. Hatta tarafların bu konuda toplu iş sözleşmesi ile düzenleme yapmalarının da bir önemi bulunmamaktadır. Ayrıca işçinin yıllık izne hak kazanabilmesi için, sebepsiz şekilde yaptığı devamsızlık sürelerinin de bir yıllık bekleme süresine eklenmesi gereklidir (Çelik vd., 2020: 808).

## 2. YILLIK ÜCRETİLİ İZİN SÜRELERİ

İzin sürelerinin asgari miktarları İş Kanunu 53.maddesinde açıkça belirtilmiş bulunmaktadır. Buna göre, işçinin kıdemine göre hak edeceği yıllık izin miktarları kademeli artışla belirlenmiştir. Kanun hükmüne göre, hizmet süresi bir ile beş yıl arası olan işçilerin hak ettiği süre en az 14 gün, beş yılın üstünde olup on beş yıldan az süre kıdemli olan işçiler için en az 20 gün, on beş yıl dahil olmak üzere daha üzeri çalışma süresi olan işçiler için yıllık ücretli izin süreleri en az 26 gün olacaktır. Kanun koyucu, 18 ve daha küçük yaştakiler ile 50 ve daha büyük yaştaki işçileri koruyucu amaçla onlara verilecek yıllık izin sürelerinin 20 günden az olamayacağını belirlemiştir. Yine buna benzer şekilde 2014 yılında yapılan 6552 sayılı Torba Kanunun yapmış olduğu bir değişiklik sonucu olarak

yer altı işlerinde çalışanların yıllık ücretli izin sürelerine dörder gün eklenerek uygulanacaktır (RG.11.09.2014, 29116). Bu durumda yer altı işçilerinin yıllık ücretli izin süreleri, kıdem sürelerine göre, 18, 24 ve 30 gün olarak uygulanacaktır.

İş Kanunu'nun 53/son fıkrasına göre, alt limit olarak belirlenmiş olan bu sürelerin nispi emredici kural gereği olarak bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile işçinin çıkarlarına uygun şekilde olarak arttırılmaları mümkündür. Ancak azaltılması işçi kabul etse bile mümkün değildir (Akyiğit, 2011: 90). Bu hükmün aksine olarak, Borçlar Kanunu'nun 423.maddesi uyarınca işçi, çalıştığı bir hizmet yılı süresinde kusurlu olarak bir aydan daha fazla bir süre işini aksatması halinde işçinin çalışmadığı her ay için izninden bir günlük indirimde gitme imkanına sahiptir. Ancak burada aralıklı veya kesintisiz bir şekilde yapılmış olan çalışmama nedeniyle yapılacak indirim, işverene bir zorunluluk değil, bir seçenek sunulmuş olup, işveren indirim yapmak mecburiyetinde değildir (Karademir, 2022: 1097).

İş Kanunu'nun 56/4 ve 5.maddesine göre, işçinin fiili çalışma süresi içinde henüz yıllık izne hak kazanmadığı dönemde kullandığı işveren tarafından yıllık izin dışında verilmiş olan izin, dinlenme ve hastalık izinlerinin yıllık izinden düşürülmesi mümkün değildir. Ayrıca, yıllık izne denk gelen tatil ve bayram günlerinin de ayrıca yıllık izne eklenmesi gerekmektedir. Bunun yanında iş sözleşmesinin ihbarlı feshinde kullanılan fesih bildirim süreleri ile bu süreler içinde kullanılan iş arama izinleri sürelerinin yıllık izinle çakışmaması gerekir. İşçi yıllık izin kullanırken işverenin fesih bildiriminde bulunması halinde yıllık izin sona erene kadar bildirim süreleri işlemeyecektir. Fesih bildirim süreleri ancak yıllık izin ve varsa yol izninin sona ermesiyle işlemeye başlayacaktır. Ayrıca işçinin hak edip de kullanmadığı yıllık izninin fesih bildirim süreleri içinde kullanılması da mümkün olmayacaktır (Narmanlıoğlu, 2014: 718).

Cumartesi günlerinin yıllık izin hesabında ne şekilde değerlendirileceği hususu düşünüldüğünde, bu günün işgünü olduğu, hafta tatili olmadığı, ancak hafta tatili olarak kararlaştırılmasının mümkün olabileceğini söyleyebiliriz. Cumartesi gününün sözleşmelerle hafta tatili olarak belirlenmiş olması halinde bu günü yıllık izin sürelerine eklemek gerekecektir. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 2021 yılındaki bir kararında, cumartesi günlerinin yıllık izin süresine eklenmeyeceği, bu günün işgünü olduğunu, ancak cumartesinin hafta tatili olarak bireysel ya da toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılabileceği ve ancak bu durumda hafta sonlarının yıllık izin süresinden sayılmayacağı yönünde hüküm vermiştir. (Y.9.HD., E.2021/897, K.2021/5272, T.02.03.2021, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

### **3. İZNİN UYGULANMASI**

Yıllık ücretli izin hakkının işçi tarafından ne zaman kullanılacağı, İş Kanunu 54/4.maddede düzenlenmiştir. Buna göre işçi bu hakkını elde ettikten bir sonraki hizmet yılı içinde kullanacaktır. Ancak işçi bu hakkı elde ettiğinde kendiliğinden izne gitme yolunu seçemez. İşçinin hangi tarihlerde izne çıkacağını belirleme yetkisi işveren veya işveren vekiline aittir (Narmanlıoğlu, 2014: 715). Yönetmeliğin 7.maddesine göre, işçinin yıllık izne hak kazandığı ve izne çıkmak istediği durumlarda bunu işveren veya işveren vekiline en az bir ay önceden bildirmelidir. İşçinin yol izni istemesi halinde ayrıca bunu da talebine eklemesi gerekir. İşverenin yönetim hakkı çerçevesinde izin zamanını belirleme yetkisine sahiptir. Aynı yönetmeliğin 8.maddesine göre işveren ya da izin kurulu, işçinin izne ayrılacağı tarihleri, yönetim hakkı çerçevesinde iş yerindeki çalışma düzenini göz önüne alarak belirlemek hakkına sahiptir. Birçok işçinin aynı anda izne çıkmayı talep etmesi halinde işçinin

kıdemleri ve en son ne zaman izne ayrıldığı yani izne ihtiyaç halleri dikkate alınarak değerlendirme yapılacaktır. Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin bu konudaki bir kararında, (Y.9.HD., E.2014/27000, K.2016/2328, T.28.01.2016, <https://karararama.yargitay.gov.tr>) yıllık izinlerin kullanım zamanını belirlemek, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde kendisinde olmasına rağmen bu hakkın kötüye kullanılacak şekildeki bir serbestliğe sahip olmadığını da söylemek gerekir.

İşçinin bu izninden bir karşılık olsun ya da olmasın vazgeçmesi mümkün değildir. Bu hak, kişilik haklarından olup bu hakkını bir bedel karşılığında da olsa işverene satması mümkün değildir (Günay, 2005: 1597). İşçinin yıllık ücretli iznini kullanması için bunu talep etmesine de gerek bulunmamaktadır. Yıllık izin hak edilmesi durumunda işverenin uygun bir zamanda bunu kullandırması gerekir. İş yeri ya da işçiden kaynaklanan bir nedenle yıllık iznin kullanılmaması halinde, bu iznin kullanımı gelecek yıla bırakılabilecektir. Ayrıca işçinin talep ettiği halde yıllık iznini kullanamamış olması halinde de bu hakkı ortadan kalkmayacak ve sonraki zaman diliminde birikmiş yıllık iznini kullanabilecektir (Tunçomağ ve Centel, 2022: 198).

Yıllık izin hakkının, iş sözleşmesi devam ederken işçiye sadece ücret olarak ödenmesi mümkün değildir. Yıllık izin hakkı, anayasal bir dinlenme hakkı olduğu için asıl olan bu sürenin dinlenme süresi olarak verilmesidir. Kullanılmayan yıllık izin sürelerinin, işçi tarafından ücret olarak ödenmesi talebi ise ancak iş sözleşmesinin sona ermesi halinde mümkün olabilecektir (Kurtar, Subaşı, 2023: 717). Yargıtay 7.Hukuk Dairesi bir kararında, Anayasal bir dinlenme hakkı olan yıllık izinden vazgeçmenin mümkün olmadığı, bu hakkın iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmeyeceği ve iş sözleşmesi devam ederken kullanmadığı yıllık izinlere ilişkin ücret isteyemeyeceği hüküm altına alınmıştır (Y.7.HD., E.2014/14250, K.2014/23139, T.23.12.2014, <https://karararama.yargitay.gov.tr>).

İş Kanunu 56.madde gereği kural olarak, yıllık izin, işverenin tek taraflı kararıyla bölünemez. Yıllık izin sürelerinin işveren tarafından kesintisiz bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak tarafların anlaşmaları halinde bölümler halinde kullandırılması mümkün olabilir. Bununla birlikte bölümlerden birinin en az on gün olması gerekir. İşçinin, yıllık iznini iş yerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirmek istemesi ve bunu belgelemesi halinde, işverenin dört güne kadar ücretsiz yol izni sağlama yükümlülüğü vardır (İş K. m.56/6). Kanun hükmünde toplam dört gün denildiğine göre, bu süre yıllık iznin tamamı için verilecek süre olarak anlaşılmalıdır. Aksi takdirde her izin kullanımında dört günlük süre verilmesi, işveren için iş yeri verimi açısından zorluk teşkil oluşturacaktır. İşçinin yıllık izin süresinin bitimi halinde eğer haklı bir nedeni bulunmuyorsa iş yerine geri dönüp çalışması gerekir. Haklı bir nedeni olmadığı halde ya da tekrar bir izin söz konusu olmadan iş yerine dönmezse, işverenin devamsızlığı sebep göstererek sözleşmeyi haklı nedenle tazminatsız feshetme imkanı söz konusu olacaktır (Akyiğit, 2008: 1813).

#### 4. YILLIK İZİN ÜCRETİ

İş Kanunu madde 57’de açıkça belirtildiği üzere yıllık izne ayrılacak olan işçi, çalışmadan geçireceği izin günlerine ilişkin ücretini peşin olarak almak hakkına sahiptir. Bir işçinin işinin karşılığı olarak hak ettiği ücretini çalışmanın sonunda elde etme hakkına sahipken yıllık ücretli izin söz konusu olduğunda izne ayrılmadan önce bu ücretini peşin olarak alma hakkına sahip olmaktadır. Yılın çalışma ile geçmiş sürelerinin yorgunluğunu dinlenerek ya da tatil ile geçirecek olan işçinin ücretini peşin alarak bu imkana sahip olması amaçlanmıştır. Aynı Kanunun devamında yıllık izin ücretinin hesabında İş Kanunu 50.madde hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Kanunun bu

hükmüne göre, fazla çalışma ücretleri, primler, işyerinin sürekli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında yapılan hazırlık, tamamlama ve temizlik işleri için alınan ücretler ve sosyal yardımlar, yıllık ücretli izin hesaplamasında dikkate alınmaz. Bu durumda işçiye ödenecek yıllık izin ücreti çıplak ücret olacaktır (Tunçomağ ve Centel, 2022: 198).

Yargıtay bir kararında izin ücretinin, işçinin son çıplak ücreti üzerinden hesaplanması gerektiği yönünde karar vermiştir (Y.22.HD., E.2017/18132, K.2018/25705, T.28.11.2018, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>). Yargıtayın bu kararında dikkat çeken husus, yıllık izin ücretinin çıplak ücret üzerinden ödenmesinin yanında, izin ücretinin ödenmesine ilişkin olarak taraflarca farklı bir düzenleme yapılabilmesi ya da işyeri uygulaması nedeniyle çıplak ücretin dışında bir hesaplama yapmanın mümkün olduğudur.

İşçi, yıllık izin ücretini iş sözleşmesi devam ederken hak ettiği dönemde alabileceği gibi, iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından da bu ücreti talep edebilir. İşçinin hak ettiği halde kullanmadığı yıllık izinlerinin zamanaşımına uğraması da söz konusu değildir. İş Kanunu'nun 59/1.maddesi hükmü gereği olarak sözleşme devam ederken zamanaşımı işlemeyecek, sözleşmenin sona ermesiyle bu süre başlayacaktır. İş Kanunu 32.maddesi gereği olarak ücret alacaklarında 5 yıl olan zamanaşımı süresi bu hakkın doğduğu tarihten itibaren başladığı halde, yıllık izne ilişkin olan ücret alacağı sözleşmenin feshi tarihinden itibaren başlamakla işçiyi daha koruyucu bir hale bürütmüş olmaktadır. Ayrıca Kanunun ifadesindeki “kendisine veya hak sahiplerine ödenir” ifadesinden işçinin ölümü halinde bu hakkın mirasçılara geçtiği kabul edilmelidir. Bu nedenle işçinin sözleşmesinin sona ermesinin ölüm yada başka bir nedenle olması da kullandırılmayan yıllık ücretli izne ilişkin ücretin talep edilebilmesi için önemli değildir. Hatta işçinin sözleşmesi işveren tarafından İş Kanunu'nun 25/2. maddesinde belirtilen kıdem tazminatı hakkının yok olmasına neden olan “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” durumlarından biriyle sona ermiş olsa bile kullandırılmayan yıllık izne ilişkin ücret talep edilebilecektir. Yargıtayın bu konudaki bir kararında, iş sözleşmesinin son bulunduğu durumlarda, işçinin kullanmadığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücretlerinin son ücret üzerinden ödenmesi gerektiği ve izin hakkının ücrete dönüşebilmesi için iş sözleşmesinin feshedilmiş olmasının şart olduğu yönünde hüküm vermiştir (Y.22.HD., E.2017/23951, K.2019/17504, T.26.09.2019, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>). Ayrıca karardan da anlaşıldığı üzere birkaç yıl kullandırılmayan yıllık izin ücretleri hesaplanırken son ücret üzerinden hesaplama yapılarak işçinin kaybının olmaması sağlanmaktadır. Ancak bu durumda da her yıl için hak edilen süre ayrı ayrı göz önüne alınması gereklidir (Narmanlıoğlu, 2014: 720). Yönetmeliğin 21/3.madde hükmü gereği olarak, yüzde usulüne göre ücret hesaplamalarının yapıldığı iş yerlerinde yüzdelerin dışında olarak işveren tarafından ödenmelidir.

İş sözleşmesi devam eden işçinin yıllık izne ilişkin ücretini almış olup bu iznini kullanmamış olması halinde, kullanmadığı izne ilişkin ücretini sözleşmesi sona erdikten sonra talep etmesi mümkündür. Yargıtayın bu konuda verdiği bir kararda (Y.9.HD., E.2015/5956, K.2016/21422, T.01.12.2016, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>) Anayasal bir hak olan dinlenme hakkına ilişkin izin ücreti işçiye ödenmiş olsa bile bu iznin kullandırılmaması, işveren açısından bir sorun oluşturmaktadır. Sözleşmenin feshiyle başlayan zamanaşımı süresi göz önüne alınarak işçinin kullanmadığı bu izin sürelerine ilişkin ücret alacağı işverene karşı sürülebilecektir. Ancak yıllık izin ücretini talep edebilmenin de bir zamanaşımı süresi bulunmaktadır. Bu süre İş Kanunu ek 3.maddeye göre, beş yıldır. Zamanaşımına ilişkin bu düzenleme sadece 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olan işçileri

değil, diğer İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'na tabi işçilerin de yıllık izin alacaklarına uygulanacaktır (Çelik vd., 2020: 819).

#### 4.1.Yıllık ücretli izne ilişkin ispat yükü

İş Kanunu madde 56/6gereğince işveren, işçilerin kullandıkları izinleri bir belge ile kayıt altına almak zorundadır. Aynı maddenin devam eden fıkrasında alt işverenin de buna ilişkin bir kayıt tutmak ve bu kaydın bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlü olduğu ifade edilmektedir. Kanun hükmünden anlaşılabacağı üzere işverenin yıllık iznin kullandırıldığına ilişkin iddiasını kanıtlaması ancak bir kayıt defteri veya buna eşdeğer belgelerle mümkündür. Bu durumda işverenin tanık dinletmek yoluyla ispat etmesi mümkün olmayacaktır (Özdemir, 2006: 194). Yargıtay 7. Hukuk Dairesi bir kararında, ispat yükünün işverende olduğu ve bu ispatın ancak işçinin imzaladığı izin defteri veya buna eşdeğer olan başka bir belge ile olabileceğini, tanık beyanlarıyla ispatın mümkün olmadığı yönünde karar vermiştir (Y.7.HD., E.2016/11193, K.2016/8635, T.19.04.2016, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>). Kararda görüldüğü üzere yıllık iznin ispatı için tanık beyanı kabul edilmemiş olup ancak belge ile ispatın mümkün olduğu hüküm altına alınmıştır. Ancak Yargıtayın birçok kararında görüldüğü üzere işverenin iznin kullanıldığına ilişkin olarak işçiye yemin teklif etmesi kabul edilmektedir (Y.HGK., E.2015/1769, K.2018/1182, T.06.06.2018, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yıllık izne ayrılma talebinde bulunan işçinin imzaladığı yıllık izin talep formlarının tek başına, yıllık iznin kullanıldığına ilişkin yeterli bir delil olarak kabul edilmesi düşünülemez. Bu formlar sadece işçinin talebini göstermekte olup iznin kullanılıp kullanılmadığını ispat etmemektedir. İzin talep formları başka delillerle desteklenmesi gereken bir delil başlangıcı olarak kabul edilmelidir (Can, 2021: 128). Ancak yıllık izin formlarının başka delillerle desteklenmesi halinde bu formların belge niteliğinde olacağı da göz ardı edilmemelidir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bu konuya dair bir kararında, ücret bordroları ile uyumlu olan yıllık izin formlarının yıllık iznin kullanılıp kullanılmadığı ve işçinin yıllık izin ücretine hak kazanması hususunda dikkate alınması gerektiğine ilişkin olarak hüküm vermiş bulunmaktadır (Y.HGK., E.2020/8005, K.2020/19619, T.22.12.2020, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

#### 4.2.Yıllık Ücretli İzinde Çalışma Yasağı

Yıllık iznin amacı işçinin Anayasal dinlenme hakkını kullanmasıdır. Yıllık izin süresinde işçinin bu zaman dilimini istediği gibi kullanma hakkı bulunmaktadır. Ancak bununla birlikte işçinin bu süre içinde ücretli bir işte çalışması söz konusu olamaz. İşçinin izin süresi içinde çalışması İş Kanunu 58.madde hükmü uyarınca yasaklanmıştır. Kanuna göre yıllık izin kullanmakta olan işçi, izin esnasında başka bir işte çalışmaması gerekir. Bu durumda işçinin yasağa rağmen çalışması halinde işveren, işçinin dinlenmesi amacıyla peşin olarak vermiş olduğu izin ücretini geri isteyebilecektir, ya da henüz ödeme yapılmamışsa ödemekten kaçınabilir. Yargıtayın bu konuda verdiği bir kararında, işçinin izin süresi içinde rakip bir firmada çalışması halinde, işverenin izin ücretini geri alabileceğini, bu hareketin haklı fesih nedeni yerine sözleşmenin feshi için geçerli neden oluşturduğunu ifade etmiştir. Duruma göre izin döneminde çalışma eylemi, işveren açısından fesih nedeni olarak kabul edilebilecektir (Y.9.HD., E.2009/46353, K.2011/91, T.24.01.2011, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>). Ancak işçinin işverenle izin döneminde haksız bir rekabete girmesi halinde bu durumda haklı fesih nedeni olarak düşünülebilir (Akyiğit, 2020: 434).

## SONUÇ

Yıllık ücretli izin, Anayasaya dayalı ve işçinin feragat edemeyeceği bir dinlenme hakkıdır. Yıllık izin hakkının, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde kullandırılması halinde bunun işveren tarafından işçiyi mağdur edecek bir şekilde kullanılmaması gerekmektedir. İşverenin bu hakkını kullanırken işçinin taleplerini uygunluk ölçüsü içerisinde dürüstlüğe uygun olarak değerlendirmek yükümlülüğü bulunmaktadır. İşçinin yıllık izin hakkını talep etmemesi halinde bile işverenin işçiye uygun bir zamanda bunu kullandırması gerekmektedir. Yıllık izin, işçinin dinlenip işyerine daha verimli ve sağlıklı bir şekilde dönmesi amacıyla verilen bir hak olduğu için bu zaman dilimi içerisinde de başka bir işte çalışmaması gerekir. Aksi takdirde işverenin vermiş olduğu izin ücretini geri alma hakkı mevcuttur. Hatta duruma göre sözleşmenin feshine de yol açabilecektir.

En az bir yıl çalışması olan bir işçinin 14 gün yıllık ücretli izin hakkı olmakta ve kıdemi arttıkça izin süresi çoğalmaktadır. Ayrıca yeraltı maden işçilerinin yıllık izin süreleri ise dörder gün arttırmak suretiyle uygulanmaktadır. İşveren yıllık izinlerin kullanılmasına ilişkin kayıt defteri tutmak zorundadır. İşveren yıllık izin kullanıldığını, kayıt defteri veya buna benzer belgelerle ispat edebilecektir. İşçinin yıllık ücretli izne ayrılmadan önce izin ücretini peşin alma hakkı bulunmaktadır. İşverenin işçiye yıllık izin kullandırmaması halinde sözleşmenin sona ermesinden itibaren başlayacak olan beş yıllık zamanaşımı süresi içinde yıllık izne ilişkin ücret işçi tarafından talep edilebilecektir. İşçinin çalıştığı işyerindeki işverenlerin değişmesi halinde ister asıl işveren, isterse alt işveren işçisi olsunlar, önceki işveren yanında çalışmış oldukları süreler, yıllık izne esas sürenin hesabında dikkate alınacaktır.

Yüksek Mahkeme kararları ile işçinin yıllık iznini kullanmasına ilişkin zaman dilimini, bu haktan vazgeçilemeyeceği, işverenin bu hakkı istismar edemeyeceği, işçinin bu hakkını kullanmamış olması halinde karşı karşıya kalacağı sorumluluk durumunu açıkça ortaya koymaktadır. Bu çalışmada Anayasa, Borçlar Kanunu ve İş Kanunlarında işçilerin yıllık ücretli izin haklarına ilişkin olarak getirilen hükümler ele alınmaya çalışılmış, uygulamada da bu hakların Yüksek Yargı kararları ile nasıl desteklendiği incelenmiştir. İşveren karşısında daha güçsüz bir durumda olan özellikle sendikal güvencesi bulunmayan işçilerin Kanunlardan doğan haklarını kullanabilmeleri ve suistimale uğramamaları için Yüksek Yargının verdiği kararların büyük önemi bulunmaktadır. Bu yüzden Yargıtayın bu konuya ilişkin kararlarının literatür tarafından izlenerek mevzuatın Yargı tarafından nasıl yorumlandığı dikkatle takip edilmelidir. Bu çalışmada da Yıllık ücretli izne ilişkin mevzuat ve Yüksek Yargı kararlarının uyumu ve mevzuatın uygulanmasına katkısı ifade edilmeye çalışılmıştır.

## KAYNAKÇA

- Akyiğit, E. (2008). *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi* 3.Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Akyiğit, E. (2011). “Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum: Yıllık İznin İşverence Kısaltımı (İndirimi)”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı 3, s.73-92.
- Akyiğit, E. (2020). *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Bodur, Yücel, M. (2015). “Mevsimlik İş Sözleşmesi ile Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları”, *İş ve Hayat*, 1(1), s.131-146.
- Can, M. (2021). *İşçi Alacaklarında İspat*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Çelik, N., Caniklioğlu N., Canbolat, T. (2020). *İş Hukuku*, Yenilenmiş 33.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.

- Değermumcu, S., İzmirlioğlu, A. (2020). “4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Avans İzin” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Aralık 2006, Sayı 44, s.96-117.
- Demircioğlu, M., Centel, T. (2021). *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 21.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Ekmekçi, Ö., Yiğit, E. (2020). *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, On İki Levha Yayıncılık, 2.Baskı, İstanbul.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D., Baskan, E. (2024). *İş Hukuku*, 11.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Günay, C. İ. (2005). *İş Kanunu Şerhi*, Cilt 2, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Kar, B. (2006). “Mevsimlik İş”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 4, s.69-86.
- Karademir, A. (2022). “İsviçre ve Alman Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak Yıllık Ücretli İzin Hakkına Genel Bir Bakış ve Avans İzin Uygulaması” *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 12, Sayı 2, s.1091-1117.
- Kayırgan, H. (2021). “Yargı Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, s.577-596.
- Kurtar, Ö., Subaşı, İ. (2023). “İş İlişkisi Devam Ederken Serbest Zaman Kullanılmaksızın Yıllık İzin Ücreti Adı Altında Ödenen Ödemelerin Değerlendirilmesi”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 21, Sayı Cumhuriyetin 100. Yılı Özel Sayısı, s.710 - 725
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U. (2019). *İş Hukuku Ders Kitabı*, Cilt 1, Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 3.Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Okur, Z. (2008). “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin”, *Kamu-İş- İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 10, Sayı 2, s.1-17.
- Özdemir, E. (2006). *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Özkaraca, E. (2018). “Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 39, s.90-104.
- Tunçomağ, K., Centel, T. (2022), *İş Hukukunun Esasları*, 10.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Yücel Bodur, M. (2015). “Mevsimlik İş Sözleşmesi ile Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları” *İş ve Hayat*, Cilt 1, Sayı 1, s.131-146.

## Kanunlar

Borçlar Kanunu (2011). 01.03.2025 tarihinde,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6098&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden erişildi

Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, (Basın İş Kanunu), (1952). 01.03.2025 tarihinde, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5953&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=3> adresinden erişildi

Deniz İş Kanunu (1967). 01.03.2025 tarihinde, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=854&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden erişildi.

İş Kanunu (2003). 01.03.2025 tarihinde,  
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>  
adresinden erişildi

Yönetmelik

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği (2004). 01.03.2025 tarihinde  
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5451&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>  
adresinden erişildi

Yargıtay Daire Kararları

<https://karararama.yargitay.gov.tr>