

TOPLU İŐ HUKUKU AÇISINDAN İŞÇİNİN YILLIK ÜCRETĐ İZİN HAKKI

*Dr. Öğretim Üyesi Hatice Duygu ÖZER**

ÖZET

4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçilere tanınan yıllık ücretli izin hakkı; hak kazanma koşulları, iznin uygulanması, izin ücreti gibi temel esasları bakımından anılan kanunda düzenlenmiştir. İş sözleşmelerinde de bu esaslara göre hükümler yer almaktadır. Ancak yıllık ücretli izin hakkı bireysel iş sözleşmeleri kadar toplu iş sözleşmeleriyle de sıklıkla düzenlenen konular arasındadır. Bu nedenle yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerin toplu iş sözleşmesinde nasıl düzenleneceği de önem arz etmekte ve çalışmamızın ilk bölümünü oluşturmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinin normatif kısmının iş sözleşmesinin muhtevasına ilişkin olan bölümüne dahil edebileceğimiz yıllık izne ilişkin hükümler, yıllık izne hak kazanma koşullarını kolaylaştırıcı nitelikte olduğu gibi kullanımına ilişkin esaslar yönünden de daha esnek hükümler içerebilir. Yıllık izin

* Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı
Makale Geliş Tarihi: 17.07.2018
Makale Kabul Tarihi 17.10.2018

ücretinin daha yüksek bir miktarda belirlendiği toplu iş sözleşmeleri de uygulamada sıklıkla karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde ise, yıllık izin toplu iş uyuşmazlıkları bağlamında ele alınmıştır. Böylece yıllık iznin grev ve lokavtta ne şekilde kullanılabilmesi ve yıllık izne hak kazanmak için aranan koşulları gerçekleştirilmede grev ve lokavtın etkisinin ne olacağı üzerinde durulmuştur.

ANAHTAR KELİMELER: Yıllık Ücretli İzin, Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt, Toplu İş Hukuku

RIGHT TO ANNUAL PAID PERMIT FOR THE WORKERS ACCORDING TO COLLECTIVE LABOUR LAW

ABSTRACT:

The right of paid annual leave recognized by the workers under the Labor Law No. 4857; the conditions of entitlement, the application of the permit, the permit fee, etc. Labour contracts also include provisions according to these principles. However, the right to annual paid leave is often the subject of collective labor agreements as well as individual job contracts. For this reason, it is also important how to regulate the provisions of the annual paid leave on the collective bargaining agreement, thus it forms the first part of our work. Contract articles relating to the annual leave may be included in the part of the normative part of the collective bargaining agreement relating to the content of the employment contract. These are not only facilitating the conditions for entitlement to annual

paid leave but may also include more flexible provisions on the basis of annual paid leave use. Collective bargaining agreements, that the annual leave fee is also set at a higher level, are often confronted in practice.

In the second part of our work, annual leave addressed up in the context of collective labor disputes. Thus, how annual leave can be used during strikes and lockouts released. Finally it was emphasized how the strike and lockout effect qualifying condition for annual leave.

KEY WORDS: Annual Paid Permit, Collective Labour Agreement, Strike, Lock-out, Collective Labour Law

Giriş

İşçinin en temel haklarından biri de dinlenme hakkıdır. Bunu sağlamak üzere ara dinlenmesi, hafta tatili ve nihayet yıllık ücretli izin hakları tanınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’umuzda (madde 53-61 arası) işçiye yıllık ücretli izin hakkının tanınmış olduğu görülmektedir¹. Yıllık ücretli izin kavramının öğretide nitelik itibariyle birbirinden çok farklı olmayacak biçimde tanımlanmış olduğu görülmektedir. Bu tanımlardan birini yapan Tulukçu’ya göre, “yıllık ücretli izin hakkı, işçiler için kanun, iş veya toplu iş sözleşmesi veya örf ve adet kuralları ile belirlenen çalışma koşullarının yerine getirilmesi kaydıyla, iş ilişkisinin devamında ve çalışma süresinin içinde çalışmaksızın ve ücretlerinde bir kesinti olmaksızın serbest kalıp dinlenebilme imkânı sağlayan, vazgeçilmez, devredilmez, kişiliğe bağlı bir haktır².”

İş Hukuku sistemimizde yıllık ücretli izin hakkı, en az bir yıllık bir bekleme süresinin geçirilmiş olması kaydıyla işçinin kıdemine göre değişen süreler kadar ve en önemlisi ücret kesintisi söz konusu olmaksızın verilen bir haktır. Bu konuyla ilgili olarak incelenmesi gereken en temel hususlar işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için gereken koşulları yerine getirip getirmediği, iznin kullanımına ilişkin esaslar ve nihayet yıllık izin ücretine ilişkin hususlardır. Bu çalışmada inceleme

¹ Belirtmek gerekir ki, yıllık ücretli izin hakkı sadece 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi olan işçiler açısından değil, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu’na tabi işçiler açısından da var olan bir haktır. Ancak çalışmamızda 4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenen yıllık ücretli izne ilişkin esaslar toplu iş hukuku açısından ele alınmak suretiyle konu sınırlandırılacaktır.

² Binnur **Tulukçu**, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012, s.235.Yıllık ücretli izin kavramına ilişkin öğretide yapılan diğer tanımlar için bkz. Ercan **Akyiğit**, Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000, s.347.

konumuz anılan hususların bireysel iş hukuku boyutuyla incelenmesi olmayacaktır³. Çalışmada hedeflenen, yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerin öncelikle toplu iş sözleşmesi açısından ele alınmasıdır. Şöyle ki, yıllık izinle ilgili hükümler, toplu iş sözleşmelerinde düzenleniş biçimleri, izne hak kazanma koşulları, iznin kullanımı ve izin ücreti bağlamında değerlendirilecektir. Bir diğer konu başlığı olarak ise, yıllık ücretli izne ilişkin hükümler yasal ve yasa dışı grev ve lokavt boyutuyla ele alınacaktır.

I.Yıllık Ücretli İzinle İlgili Hükümlerin Toplu İş Sözleşmesi Açısından Değerlendirilmesi

A.Genel Olarak

Toplu iş sözleşmeleri, iki temel bölümden oluşmakta ve bunlar normatif ve borç doğurucu kısım olarak adlandırılmaktadır⁴. Normatif kısım, iş sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili düzenlemeler içermektedir.(TİSGLK.m.33/1). Bu yönüyle bir toplu iş sözleşmesinde yer alması zorunlu olan kısımdır⁵. Bu kısımda yer alan hükümler, kanun gibi genel ve objektif hukuk kuralları etkisine sahiptir⁶. Normatif hükümler arasında yer alan ve “iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler” başlığı altında düzenlenen hükümler, doğrudan doğruya iş sözleşmesiyle ilgili hükümler ve işyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümler olarak iki farklı başlık altında ele alınmaktadır. Bu ayrımın ortaya

³ Zira bu konuda öğretilerde yeterli sayıda monografik çalışma yapılmış olduğu görülmektedir.

⁴ Can **Tuncay**/Burcu **Savaş Kutsal**,Toplu İş Hukuku, İstanbul 2016, s.184; Nuri **Çelik**/Nurşen **Caniklioğlu**/Talat **Canbolat**, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2017, s.831 vd.; Fevzi **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, s.10 vd.

⁵ Turhan **Esener**, İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1964, s.39; Melda **Sur**, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2017, s.247; Talat **Canbolat**, 6356 sayılı Kanun’a Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013,.s.27.

⁶ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.184.

çıkış sebebi ise, toplu iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlerinin her zaman tek tek işçilerin iş sözleşmelerini normatif bir şekilde etkileyip bu etkinin bir sonucu olarak da işçilere işveren karşısında bir talep hakkı verememesinden kaynaklanmaktadır⁷. Bu açıdan sadece doğrudan doğruya iş sözleşmesiyle ilgili hükümler bu nitelikte bir özellik arz etmekte, diğerleri ise ancak toplu bir talep hakkı verebilmektedir.

Doğrudan doğruya iş sözleşmesiyle ilgili hükümler, aslında bireysel iş sözleşmelerine de konulabilecek türde hükümler içermektedir. Bu kısımda yer alan hükümlere verilecek başlıca örnekler şunlardır; ücret, ücret zamları, prim, ikramiye sosyal yardımlar gibi ücret ekleri, izinler, çalışma süreleri ile ilgili düzenlemelerdir⁸. Yıllık izin süreleri, yıllık izin ücreti ve yıllık izne hak kazanma koşulları da niteliği gereği bu kısımda yer aldıklarından, toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin olan ve doğrudan doğruya iş sözleşmesiyle ilgili hükümler inceleme konumuz açısından önem arz etmektedir.

Toplu iş sözleşmeleri 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinde belirtildiği üzere, işyeri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi ve grup toplu iş sözleşmesi olarak üç farklı biçimde oluşturulabilmektedir. İşyeri veya işyerleri (grup) toplu iş sözleşmesi, bir işverenin bir veya birden çok işyerinde yapılacak toplu iş sözleşmesidir. Bu husus, 34/1. maddede şu şekilde ifade edilmiştir; "Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir." İşletme toplu iş sözleşmesi ise, bir işverenin aynı işkolunda kurulu birden çok işyerini kapsa-

⁷ Şahlanan, s.14.

⁸ Esener, s.45; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.834.

mak üzere akdedilen toplu iş sözleşmesidir⁹. Grup toplu iş sözleşmesi ise, birden çok işverene ait olup aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinin her birinde yetkili olan işçi sendikası ile işveren sendikası arasında yapılan bir diğer toplu iş sözleşmesi çeşididir¹⁰.

Yukarıda bahsettiğimiz toplu iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin esaslar anılan toplu iş sözleşmelerinin tamamında da mevcut olduğundan, yıllık ücretli izne ilişkin düzenlemeler bu üç tür sözleşmenin de doğrudan doğruya iş sözleşmesiyle ilgili kısmında yer alabilecektir¹¹.

Bunların yanı sıra bir de çerçeve sözleşme adı verilen ve 6356 sayılı Kanun’la ilk kez mevzuatımızda düzenlenen bir başka toplu iş sözleşmesi daha bulunmaktadır. Çerçeve sözleşme ise, 33. maddede, “Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme” olarak tanımlanmıştır. Ancak bazı özelliklerinden dolayı çerçeve sözleşmenin bir toplu iş sözleşmesi türü olmadığı yönünde görüşler de bulunmaktadır¹². Bunlardan en önemlisi bu sözleşmede normatif kısmın bulunmayıp sadece borç doğurucu kısımdan ibaret olmasıdır. Öte yandan, m.33/3’de, çerçeve sözleşmesinin içeriği şu şekilde belirlenmiştir; “mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği,

⁹ İşletme TİS’nin unsurları ile ilgili olarak, Ünal **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İstanbul 2016, s.333 vd.

¹⁰ **Sur**, s.271; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.841-843.

¹¹ Ekleme gerekir ki, toplu iş sözleşmesi türü açısından bir farklılık ortaya çıkmayacağı gibi toplu iş sözleşmesinin hangi işkolunda yapılmış olduğunun da bir önemi olmayacaktır. Zira mevzuatımızca belirlenen işkollarının tamamında yıllık izin kullanan işçiler faaliyet göstermektedir. İşkolu kavramı ile ilgili olarak bkz. Ertuğrul **Yuvalı**/Yusuf **Güleşçi**, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından İşkolu Kavramı”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.10, S.38, Y.2013, s.63-66.

¹² TİS’den farkları ile ilgili olarak, **Canbolat**, s.149-152.

sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeler içerebilir.”

Bu noktada üzerinde durmak istediğimiz husus, yıllık ücretli izinle ilgili bir konunun çerçeve sözleşmeyle düzenlenip düzenlenemeyeceğidir. İlgili madde metninde bu sözleşmeyle düzenlenecek konu başlıkları sınırlı sayı esasına göre belirlendiği için iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin bir konu olan yıllık ücretli izin haklarının doğrudan çerçeve sözleşmeye konu olabilmesi kanaatimizce mümkün olamayacaktır. Ancak maddede ifade edilen konu başlıkları genel ve soyut bir biçimde belirlenmiş olduğundan, örneğin istihdam politikasına ilişkin düzenleme yapan bir çerçeve sözleşmede özel politika gerektiren grupların istihdamını artırmak amacıyla hazırlanan hükümde bu nitelikteki çalışanlara diğerlerine kıyasla daha uzun yıllık ücretli izin sürelerinin belirlenmesi dolaylı yoldan yıllık izne ilişkin bir düzenleme olacak ve aynı zamanda işçi lehine bir düzenleme de olacağından kanaatimizce geçerli sayılabilecektir¹³. Öğretide de toplu iş sözleşmeleriyle çerçeve sözleşmelerinin düzenledikleri konuların tamamen birbirlerinden ayrı olması gerekmediği kabul edilmektedir¹⁴. Ancak bu sonucun kabulü durumunda ortaya çözümlenmesi gereken başka bir sorun çıkmaktadır. Şöyle ki, çerçeve sözleşme ile düzenlenen yıllık izin hakkına ilişkin bir hükmün toplu iş sözleşmesiyle düzenlenen aynı konudaki bir hükümle çelişmesi durumunda, hangi hükme üstünlük sağlanacağı belirlenmelidir. Bu sorunun yanıtı da yine çerçeve sözleşmenin toplu iş sözleşmesi niteliğinde kabul edilip edilme-

¹³ Bu konunun kanunda açık bir şekilde ifade edilmemiş olmasını eleştiren yönde, Ayşe Deniz **Postacı**, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uyarınca Çerçeve Sözleşme”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.9,S.121-122, s.233.

¹⁴ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.225.

yeceğine göre değişecektir. Yetki koşulu aranmadan yapılan çerçeve sözleşmelere diğer toplu iş sözleşmelerinin üzerinde emredici bir etki sağlamanın mümkün olmaması gerektiği hem bu sözleşmenin kesinlikle bir toplu iş sözleşmesi olmayıp sadece borçlar hukuku anlamında bir üçüncü kişi yararına sözleşme olduğunu kabul edenler¹⁵ hem de bu sözleşmeyi kendine özgü bir toplu iş hukuku sözleşmesi olarak görüp, yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerinde iş sözleşmesine doğrudan uygulanabilecek diğer bir deyişle iş sözleşmesinin üzerinde bir etkiye sahip olan bir nitelikte görenler¹⁶ tarafından kabul edilmektedir. Dolayısıyla iki sözleşmenin birbiriyle çelişen hükümler içermesi durumunda, çerçeve sözleşmenin normatif hükümler içermemesi ve sadece sözleşme taraflarına karşılıklı borç yükleyici bir özelliğinin olması nedeniyle toplu iş sözleşmesi hükümlerine üstünlük tanınabilir. Ancak bu konuda açık bir hüküm bulunmamasının eksikliği de öğretide haklı olarak eleştirilmiştir¹⁷.

B.Yıllık İzne İlişkin Hükümlerin Toplu İş Sözleşmesinde Yer Alış Biçimi

Toplu iş sözleşmelerine konulan hükümler özellikle iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin olup da doğrudan doğruya iş sözleşmesine konulabilecek türdeki hükümlerdir ve bunlar nötr hükümler biçiminde düzenlenmiş olabilir. “Nötr hüküm” olarak adlandırılan toplu iş sözleşmesi

¹⁵ Talat **Canbolat**, “6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, İstanbul 2014, s.52; Kübra **Doğan Yenisey**, İş Hukukunun Emredici Yapısı, İstanbul 2014, s.225.

¹⁶ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.226.

¹⁷ Talat **Canbolat**, “Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümler”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3 Semineri, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 2013,s.64.

hükümleri, iş mevzuatındaki emredici bir hükmün toplu iş sözleşmesinde tekrar edildiği veya bu hükme atıf yapıldığı hükümlerdir¹⁸. Böylece bu hüküm kanun hükmüne ek olarak normatif bir etkiye sahip olabilmektedir. Ancak uygulamada yıllık izne ilişkin pek çok toplu iş sözleşmesi düzenlemesinin nötr hüküm içermek yerine işçi lehine hükümler biçiminde düzenlenmiş olduğu görülmektedir.

Bundan başka yıllık ücretli izne ilişkin düzenleme içeren bir toplu iş sözleşmesi hükmünün başka bir toplu iş sözleşmesi hükmüne gönderme yapacak biçimde düzenlenmesi de mümkündür¹⁹.

Yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerin “revizyon kayıtları” olarak adlandırılan toplu iş sözleşmesi hükmü biçiminde yazılması da mümkün olabilecektir. Bu tür kayıtlarla, toplu iş sözleşmesinde yer alan bir konunun belirli şartların ortaya çıkması veya belirlenen bir tarihte yeniden gözden geçirilmesine olanak tanınmaktadır.

Bundan başka bir de “rıza hükümleri” olarak ifade edilen ve toplu iş sözleşmesiyle işçinin onayının önceden alınması amaçlı kayıtlar içeren hükümlerden bahsetmek gerekir. Bu hükümlerle genellikle işçilerin fazla çalışmaya, denkleştirmeye ya da kısa çalışmaya onay vermelerine yönelik düzenlemelere rastlanır. Yıllık ücretli izinle ilgili olarak ise, özellikle yıllık iznin uygulanmasına yönelik rıza hükümleri oluşturulabilir. Yıllık iznin uygulanmasına ilişkin esasların düzenlendiği İş K.m.56/2 hükmüne göre; “(Değişik üçüncü fıkra: 14/4/2016-6704/16 md.)...53. maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden

¹⁸ Tuncay/Savaş Kutsal, s. 190; Narmanhoğlu, s.382; Karş. Sur, s.248.

¹⁹ Narmanhoğlu, s.383.

aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.” Anılan hükümle yıllık izin sürelerinin bir bölümü on günden az olmamak üzere kaç bölünebileceği hususu önceden toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılabilir mi? Bu maddenin 6704 sayılı Kanun’la değiştirilmeden önceki şeklinde yıllık izin sürelerinin tarafların anlaşmasıyla en fazla üçe bölünebileceği kabul edilmişti²⁰. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği²¹nde ise, yıllık ücretli iznin işverence bölünemeyeceği ve kural olarak işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesinin zorunlu olduğu kabul edilmiştir.(Y.m.6) Düzenlemelerden anlaşılmaktadır ki, kanun koyucunun hedefi, yıllık ücretli iznin sadece işçinin onayıyla bölünebilmesine olanak tanımaktır. Bu onayın peşinen toplu iş sözleşmesi ile verilmesi ise kanaatimizce mümkün olmamalıdır. Yetki alıp toplu iş sözleşmesi yapmış bir sendikanın işçileri temsil yetkisi olduğu hususu tartışmasızdır. Bu işçinin sendikaya üye olma iradesiyle hem toplu iş sözleşmesine hem de toplu iş sözleşmesiyle getirilen normatif kurallara onay vermiş sayıldığı²² kabul edilmiş olsa da, iznin kaç bölüneceğine ilişkin esaslar kişinin kendisince belirlenmelidir²³. Belirtmek gerekir ki, bu nitelikteki bir hüküm, “işyerinin çalışma düzeniyle ilgili” bir hüküm olduğundan, sadece sendika üyesi olan işçilere değil²⁴, tüm işçilere uygulanacak niteliktedir²⁵. Bu sonuç ise, sendika

²⁰ Hatta maddenin bundan önceki şeklinde, “bir bölümü 12 günden aşağı olmamak üzere ikiye bölünebileceği” yönünde bir ifadeye yer verilmişti.

²¹ RG., 03.03.2004, 25391.

²² Fevzi **Demir**, “Toplu İş Sözleşmesi ile İşçinin Onayının Önceden Alınması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2006, S.2, s.98.

²³ Bkz. D.3.

²⁴ Ancak Alman toplu iş sözleşmesi sistemi bizdekinden farklı olarak sadece toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın üyesi olan işçilere uygulanır, (Sebastian **Kreber**, “Alman İş Hukukunda Toplu Sözleşme Sistemi”, Çev: Yeliz **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.2, Temmuz-Ağustos 2017, s.883).

²⁵ Örneğin, işçiye yararlılık ilkesi gereği, lisansüstü eğitim gören personelin öğretim dönemi boyunca haftada bir gün yıllık iznini kullanılması sağlanır.” biçiminde bir hüküm getirile-

üyeleri olmayan işçilere onları temsilen üyesi olmadıkları sendika tarafından onay verilmesi sonucunu doğuracaktır. Bu nedenle yıllık izin bölünmesinde olduğu gibi diğer rıza hükümlerinde de ihtiyatlı olarak ele alınması gereken toplu iş sözleşmesi hükümleri hazırlanmalıdır²⁶.

Toplu iş sözleşmelerine yıllık ücretli izinle ilgili konulabilecek bir diğer rıza hükmü de İş K. m.58’de düzenlenen “izinde çalışma yasağı”nın kaldırılmasına ilişkin hüküm olabilir. Anılan maddede, “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.” hükmüne yer verilerek aslında madde başlığında ifade edildiği gibi mutlak bir izinde çalışma yasağının bulunmadığını, işverene isterse izinde çalışan işçiye ödediği yıllık izin ücretini geri isteyebileceği düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümle işveren bu hakkında vazgeçebilecektir²⁷. Zira bu hüküm nispi emredici nitelikte olduğundan, işçi yararına ortadan kaldırılması da mümkün olmalıdır.

Bu konuda yeri gelmişken belirtmek gerekir ki, sadece İş K.’da yer alan bu yasağın, bu kanun kapsamında olmayan işçiler için de getirilecek bir biçimde genişletecek bir toplu iş sözleşmesi hükmünü geçerli saymamak gerekecektir. Kanun koyucunun Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki işçiler açısından sessiz

rek işçinin on günden geriye kalan yıllık iznini birer gün olarak kullanılarak sağlandığı bir toplu iş sözleşmesi hükmü hazırlanabilir. Ancak kanaatimizce, “yıllık izin en fazla ikiye bölünerek kullanılır.” şeklinde bir toplu iş sözleşmesi geçerli olamaz.

²⁶ Bu yöndeki eleştiri, **Sur**, s.254.

²⁷ Belirtmek gerekir ki, “rıza hükümleri”, öğretide Alman hukukundan esinlenerek sadece işçinin rızasının söz konusu olduğu hükümler olarak ele alınmaktadır. Ancak bunu işverenin rızası biçiminde de anlamının mümkün olmadığı yönünde bir hükme rastlanılmamaktadır.

kalarak bu yönde bir yasak getirmemesi yönündeki iradesini aşmamak gerekmektedir²⁸. Kaldı ki bu konudaki ILO Sözleşmelerinde de benzer bir yasağa rastlanılmamaktadır²⁹.

Bu yönde benzer bir tartışma konusu ise, işverenin yıllık izinden indirim yapabilmesine olanak tanıyan TBK.m.423 hükmünün toplu iş sözleşmesiyle ortadan kaldırılıp kaldırılamayacağıdır³⁰. Öncelikle belirtmek gerekir ki, TBK kapsamındakilere uygulanan yıllık izin esasları ile İş K. kapsamındakilere uygulananlar arasında bazı temel farklılıklar bulunmaktadır. İlk akla gelen fark, bir yıllık bekleme süresine dahil edilecek çalışılmayan sürelerin İş Kanunu'ndaki kadar sınırlı sayılamamış olmasıdır³¹.

TBK m.423/son da, "...toplular iş sözleşmeleriyle, işçinin aleyhine hüküm doğuracak şekilde, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerine aykırı düzenleme yapılamaz." ifadelerine yer verilerek, bazı durumlarda indirim

²⁸ Aynı yönde, **Akyiğit**, s.632.

²⁹ 24 Ekim 1936 tarihinde kabul edilen 54 sayılı Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İzinlerine İlişkin Sözleşme, 54 sayılı sözleşmeyi değiştiren 72 sayılı Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İzinlerine İlişkin Sözleşme, 1952 tarihli 101 sayılı Tarımda Çalışanların Yıllık Ücretli İzinlerine İlişkin Sözleşmeler (bunların bir kısmı ülkemizce onaylanmamıştır) de bu yönde bir hüküm bulunmamaktadır.

³⁰ TBK.m.423'de; İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getirmediği takdirde işveren, çalışılmayan her tam ay için, yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilir. İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuru olmaksızın hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerle en çok üç ay süreyle iş görme edimini yerine getiremediği takdirde, işveren yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz. İşveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle iş görme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz. Hizmet veya toplu iş sözleşmeleriyle, işçinin aleyhine hüküm doğuracak şekilde, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerine aykırı düzenleme yapılamaz." hükümlerine yer verilmiştir.

³¹ Ercan **Akyiğit**, "Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, s.28 vd.

yapılamayacağına ilişkin yasağın ortadan kaldırılamayacağına işaret etmiştir. Dolayısıyla pozitif ayrımcılık içeren bu hükmün aksi yönünde bir toplu iş sözleşmesi hükmü geçersiz olacaktır. TBK m. 423 hükmü esasen işverenin maddede sayılan durumlar ortaya çıktığında yıllık izin sürelerinde kanun gereği indirim yapması yükümlülüğü biçiminde algılanmalıdır. Bu hüküm işverene tanınan bir olanaktan ibarettir. O halde bir toplu iş sözleşmesi hükmü ile işverenin yıllık izin sürelerinde indirim gitme hakkından feragat etmesi geçerli olacaktır³². İşçi aleyhine indirim sürelerinin artırıldığı veya kanunda sayılan indirim sebeplerinin dışında yeni indirim sebeplerinin getirildiği toplu iş sözleşmesi hükmü ise geçerli olmayacaktır.

C. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşullarının Toplu İş Sözleşmesi İle Düzenlenmesi

1.Yıllık İzin Hakkı Olmayanlara Toplu İş Sözleşmesi ile Bu Hakkın Tanınması

Öncelikle belirtmek gerekir ki, yıllık ücretli izin 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olan işçilere tanınan bir hak olduğu gibi tamamen benzer düzenlemelerle olmasa da TBK, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamındaki işçilere de tanınan bir haktır. 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki yıllık izin hükümlerinden yararlanabilmek için bir yıllık kıdeme sahip olmanın yanında, kanunda belirlenen bazı sözleşme türleriyle çalışmıyor olmak gerekmektedir. İş K.m.53. maddesinde, "Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanu-

³² Ercan Akyiğit, "Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum: Yıllık İzin İşverence Kısaltımı (İndirimi)", Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2011, S.3, s.84.

nun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.” denilmek suretiyle ilk sınırlamanın mevsimlik iş ve kampanya işleri için yapılan iş sözleşmeleri için tespit edildiği görülmektedir³³. Anılan hükmün nispi emredici olmasının bir sonucu olarak toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümle bu tür işlerde çalışanlara da yıllık izin hakkı tanınabilecektir³⁴.

Ayrıca İş K.m.10’da, Bu Kanunun,53, 54, 55, 56, 57, 58....maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.” demek suretiyle yıllık izne ilişkin hükümlerin süreksiz iş sözleşmesiyle çalışanlara uygulanamayacağı kabul edilmiştir. Ancak kanaatimizce süreksiz iş sözleşmesiyle çalışanlara da yıllık izin hakkı tanıyan toplu iş sözleşmesi hükümleri getirmek teorik olarak mümkün olsa da, yıllık ücretli izinde temel amaç uzun süre çalışana dinlenme hakkı vermektir ve süreksiz iş sözleşmesiyle çalışan işçi açısından bu hükme gerek yoktur. Aynı işverene ait işyerlerinde yapılan sürekli-süreksiz çalışmaların birleştirilerek yıllık ücretli izne hak kazanılacak

³³ Önemle belirtmek gerekir ki, Yargıtay yeni tarihli bir kararında mevsimlik işe benzerlik gösteren “aralıklı çalışmalarda” mevsimlik işten farklı olarak işçinin yıllık izin hakkının bulunduğunu kabul etmiştir. Y.9.HD., 24.02.2015, 12664/7882 sayılı karar ve değerlendirmesi için bkz. Gaye Burcu **Yıldız**, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirmesi Semineri 2015, İstanbul 2016, s.176.

³⁴ Zeki **Okur**, “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (Karar İncelemesi)”, Kamu-İş Dergisi, Y.2008, C.10 , S.2, s.9; Süleyman **Baştırzi**, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Sempozyumu, Ankara 2011, s.89; Bu yönde hazırlanan toplu iş sözleşmelerinin geçeli olacağına ilişkin örnek Yargıtay kararları için bkz. Mehtap **Yücel Bodur**, “Mevsimlik İş Sözleşmesi İle Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları”, İş ve Hayat Dergisi, Y.2015, C.,S.1, s.135; **Tulukçu**, s.308.Dipnot 28’de bahsedilen Yargıtay kararında da, bu olanağa işaret edilmiş olduğu görülmektedir. Mevsimlik işlerde çalışanlara da bireysel ve toplu iş sözleşmesiyle izin hakkının tanınabileceği yönünde, Gaziantep BAM, 7. H.D., E. 2017/381 K. 2017/316 T. 9.3.2017, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/bolge-adliye-mahkemesi/gaziantep-bam-bam-7-hd-e-2017-381-k-2017-316-t-9-3-2017>, erişim tarihi, 12.07.2018.

sürenin belirlenmesine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri de belirlenebilir.

2.Bekleme Sürelerine İlişkin Hükümlerin Değiştirilmesi

Yıllık izne hak kazanabilmek için İş K.m.53'de yer alan en önemli koşul, öğretide bekleme süresi olarak ifade edilen ve en az bir yıl çalışarak veya çalışılmış gibi sayılarak geçirilen süredir. Çalışılmış gibi sayılan hallerin neler olduğu 55. maddede sayılmıştır. İş K.m.54/2'de "Bir yıllık süre içinde 55 inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır." Burada belirtilmesi gereken husus, maddede sayılan sürelerde toplu iş sözleşmesi ile değişiklik yapıp yapılamayacağıdır. Maddede on bir başlık altında sayılan çalışılmış gibi sayılan hallerin hükmün nispi emredici özelliğinden dolayı işçi lehine olacak biçimde artırılması mümkünken, bu başlıkların azaltılması veya sürelerinin düşürülmesi mümkün olmamalıdır³⁵. Maddenin son kısmında ifade edilen "işveren tarafından verilen diğer izinler" ifadesinin bir sonucu olarak toplu iş sözleşmesine işverenle anlaşarak yeni sürelerin eklenebilmesi olanağı ortaya çıkmaktadır. An-

³⁵ Y. 22. HD., 21.11.2013, E. 2012/28274, K. 2013/26371, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/2, S. 41, s. 396 vd. ve bu kararın değerlendirmesi için bkz. Kübra **Doğan Yenisey**, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2013, İstanbul 2017, s.137.

cağ öğretide anılan sürelerin sınırlı sayı ilkesine göre belirleme yapıldığından, bunlara ekleme yapılamayacağı kabul edilmiştir³⁶.

3.İzin Sürelerinin Değiştirilmesi

İş K.m.53'de, işçilerin kıdemine göre değişen asgari yıllık izin süreleri şu şekilde belirlenmiştir; "İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on-dört günden, b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden az olamaz." Nispi emredici nitelikte düzenlenmiş bu hakla ilgili olarak aynı maddenin son kısmında, bu sürelerin toplu iş sözleşmeleri ile artırılacağı açıkça belirlenmiştir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerle izin sürelerinin artırılması mümkün olacaktır.

Anılan maddede tüm işçiler açısından genel nitelikteki bu düzenlemenin yanı sıra bazı çalışanlar için özel nitelikte ve pozitif ayrımcılık içeren hükümler kabul edilmiştir. İlk grup yer altında çalışan işçilerdir. "Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır."(m.53/5) ifadesine yer verilerek yasal izin sürelerini arttırmıştır³⁷. İkinci grup ise, 53/6. maddede şu şekilde ifade edilmiştir; "... onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz." Kuşkusuz bu hükümlerin de toplu iş sözleşmeleriyle yeni bir artışa tabi tutulması da mümkün olacaktır.

³⁶ Taner **Çöğenli**, Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul,1983, s. 102; Öner **Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2017, s.336.

³⁷ 10/9/2014 tarih ve 6552 sayılı Kanun'un 5. maddesi ile değişik hüküm.

Toplu iş sözleşmeleriyle yıllık izin sürelerinin artırılmış olduğu durumlarda, öncelikle ele alınması gereken husus, artırılan kısmın da yasal yıllık ücretli izin süresiyle aynı esaslara tabi olup olmayacağıdır. Diğer bir ifade ile yıllık izin kullandırılmasının zorunluluğu, iznin bölünmezliği ilkesi, izinden vazgeçilemeyeceği gibi kuralların tümünün sadece yasal izin süreleri için değil, toplu iş sözleşmesiyle artırılan kısım için de kabul edilmesi gerekir. Bu konuda iş mevzuatımızda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Alman hukukunda bu konuda iki farklı görüşün bulunduğunu aktaran Akyiğit'e göre, yıllık ücretli izinden vazgeçilememesi ilkesi ile ilgili olarak bireysel iş sözleşmeleriyle hak kazanılmış olan yıllık iznin fazlalık kısmından vazgeçmek mümkün olmalıdır³⁸. Ancak aynı kuralı toplu iş sözleşmeleri açısından da kabul etmek kanaatimizce mümkün olmamalıdır. Bu nedenle yasal olarak belirlenen kısım için hangi ilkeler geçerli ise, artırılmış kısım için de aynı esasları kabul etmek gerekecektir.

İşçiye tanınan ücretsiz yol izni sürelerinin artırılması konusuna da değinmek gerekir. İş K.m.56/6'ya göre, "Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır." hükmü gereği kanunda düzenlenen dört günlük ücretsiz yol izni süresini de toplu iş sözleşmesi ile artırmak mümkün olacaktır. 1475 sayılı Kanun döneminde iznin ikiye bölünerek kullandırılması olasılığında "...işveren işçiye yedi günden fazla ücretsiz yol

³⁸ Akyiğit, s.77.

izni vermeye zorlanamaz.” hükmü yer almaktaydı³⁹. 4857 sayılı Kanunda bu yönde bir üst sınır yer almamaktadır. Acaba toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerle ücretsiz yol izninde üst sınırın 1475 sayılı Kanun’daki gibi belirlenebilmesi mümkün olacak mıdır? Öncelikle bu belirlenimin amacını tespit etmek gerekecektir. Özellikle iznin bölünerek kullanılması olasılığında, her bir il dışında geçirilen yıllık izin için ayrı yol izni verilebilecek midir? Bu konuda öğretide bu iznin bir defaya mahsus verilebileceği⁴⁰ yönünde görüşler olduğu gibi her bir izin için ayrı ayrı uygulanabileceği görüşleri de mevcuttur⁴¹. 4857 sayılı Kanun 56. maddede “toplam dört güne kadar” ifadesini kullanmış olduğu için kanaatimizce yürürlükteki kanun döneminde bu tartışmanın bir önemi kalmamıştır. Dolayısıyla toplu iş sözleşmelerine de bu yönde üst sınır getiren hükümler koymaya da ihtiyaç bulunmadığı gibi özü itibarıyla nispi emredici olan yıllık izin hükümlerinden biri olan yol izni için de tarafların aralarında anlaşarak yol izin sürelerini artırmaları yönündeki toplu iş sözleşmesi hükümlerine sınır getirmemek gerektiği sonucuna ulaşılabilir.

Öte yandan anılan sürenin toplu iş sözleşmesiyle ücretli hale getirilmesi de kanaatimizce mümkün olmalıdır⁴². Böyle bir olasılıkta kuşkusuz ortaya çıkacak alacak toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bir alacak

³⁹ Maddenin devamında “işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde iznini geçirecek olanlara, eğer isterlerse gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren yedi güne kadar gereken ücretsiz izni vermek zorundadır.” hükmüne yer verilmişti. O dönemde yedi günden fazla ücretsiz izin verilmemesi hususunun iznin bölünmesi ve işyerinin bulunduğu il dışında geçirme olasılıklarının ikisi için de bir sınır teşkil edip etmeyeceği tartışılmış, baskın görüş, “işveren işçiye yedi günden fazla ücretsiz yol izni vermeye zorlanamaz” yönündeki sınırlamanın işyerinin bulunduğu yer dışında izin geçirilmesi olasılığını kapsamadığı yönünde olmuştu, (Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.892).

⁴⁰ Tulukçu, s.353.

⁴¹ Serkan Bingöl, Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2012, s.63.

⁴² Aynı yönde Tulukçu, s.317.

olacağından, STİSK.m.53/2’de belirtildiği gibi uygulanacak faiz oranı işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı olacaktır⁴³.

D. Yıllık İzin Kullanımına İlişkin Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri

1.Yıllık İzin Süresinden Sayılmayacak Durumlar

İş K.m.56/5’de, “Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.” hükmüne yer verilerek anılan sürelerin yıllık izin süreleriyle iç içe geçemeyeceği açıklığa kavuşturulmuştur⁴⁴.

Ayrıca İş K.m.59/2 ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği⁴⁵’nin 6. maddesinde, “İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde İş Kanunu’nun 17. maddesinde belirtilen bildirim süresi⁴⁶ ile 27. maddesi gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli

⁴³ Toplu iş sözleşmesinden doğan alacak kavramı ile ilgili olarak bkz. Fevzi Şahlanan, “Toplu İş İlişkileri”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015, İstanbul 2016, s.520.(Seminer 2015)

⁴⁴ 9. HD., E. 2016/1177 K. 2016/15294 T. 27.6.2016 sayılı kararda, “toplu iş sözleşmesinde yasadaki açık hükme aykırı bir biçimde “ yıllık ücretli izin sürelerinin içine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri izin süresine dahildir” yönündeki düzenlemeye itibar edilmemesi ve yıllık izin ücreti hesaplanırken bu toplu iş sözleşmesine göre işlem yapılmaması gerektiğine hükmedilmiştir.Kakar metni için bkz, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2016-1177-k-2016-15294-t-27-6-2016>, erişim tarihi 12.07.2018.

⁴⁵ RG.03.03.2004, 25391.

⁴⁶ 7. HD., E. 2016/17771 K. 2016/17890 T. 31.10.2016 tarihli karara göre, “Yıllık izin ile ihbar öneli iç içe geçemeyeceğinden yıllık iznin ihbar önelinden önce kullanılması asıl olup hiçbir şekilde ihbar öneli ile yıllık izin iç içe girmemelidir... Yıllık izin ile ihbar önelinin iç içe girmesi yıllık izni değil ihbar önelini geçersiz kılar.”, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/7-hukuk-dairesi-e-2016-17771-k-2016-17890-t-31-10-2016>, erişim tarihi, 12.07.2018.

izin süreleri ile iç içe giremez.” denilerek işçi lehine iki farklı süreye daha işaret edilmiştir.

Öte yandan, haftada sadece beş gün çalışılan işyerlerinde hafta tatili dışında kalan çalışılmayan gün yıllık izin süresine eklenmeyecek, diğer bir ifade ile bu tatil günü ile yıllık izin süresi iç içe girecektir⁴⁷.

Ayrıca açıkça Kanun’da yer almasa da, yıllık izin sürelerinde işçinin hastalık nedeniyle rapor alması olasılığında rapor süresi ile izin süresinin de iç içe geçmemesi gerektiği öğretide ağırlıklı olarak kabul edilen görüştür⁴⁸.

Grev ve lokavtta geçen zamanlar da aşağıda ele alınacağı gibi yıllık izinle iç içe geçebilecek nitelikte olmayan sürelerdir⁴⁹.

Kanunda ve Yönetmelikte sayılan bu durumların dışında yeni durumları toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerle çoğaltıp çoğaltılmayacağı üzerinde durulmalıdır. Örneğin, işçi açısından ortaya çıkan zorlayıcı haller ile kanundan doğan bir ödevin yerine getirilmesi gibi durumların da yıllık izin süreleriyle iç içe giremeyeceği kanaatimizce toplu iş sözleşmeleriyle belirlenebilir.

⁴⁷ Sarper **Süzek**, İş Hukuku, İstanbul 2016, s.873, Tankut **Centel**, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988, s.234.Bu yönde Yargıtay kararları, 9. HD’nin 15/06/2015 tarih, E.2015/16428, K.2015/21565 ve yeni tarihli **İzmir BAM, 7. Hukuk Dairesi**, E. 2017/1602, K. 2017/1644, 11/01/2018 ve bu kararı isabetsiz bulan karar incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, “**Haftada 5 Gün Çalışılan İşyerlerinde Cumartesi Gününün Yıllık Ücretli İzin Süresinden Sayılıp Sayılmaması**”, <http://www.tekstilisveren.org.tr/hukuk/karar-incelemeleri>, erişim tarihi, **13.07.2018**.

⁴⁸ **Çelik/Caniklioğlu/Centel**, s. 697; Hamdi **Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı /Ulaş Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2017, s.471.

⁴⁹ **Tulukçu**, s.329.

2.İznin Kullanım Tarihinin Belirlenmesi

İlgili Yönetmeliğin 7/1. maddesine göre, “Yıllık ücretli izne hak kazanan işçi izin talebini kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir.”Ancak işveren yönetim hakkı gereği kendi uygun göreceği bir tarihte işçinin izne çıkma tarihini kararlaştırır. Bu belirlemeyi yaparken işveren Yönetmelik’te düzenlenen bazı kurallara da uygun davranmak zorundadır. Örneğin, 100 işçiden fazla çalışanı olan işyerlerinde izne çıkma zamanını yıllık izin kurulu belirlemelidir. İzin kurulu izne çıkış tarihleriyle ilgili bir sıralama çizelgesi hazırlayarak bu esaslara göre izne çıkışları belirler. Kurul, bunu yaparken işçinin talebini de göz önünde bulundurmalıdır. Ayrıca Yönetmeliğin 8/3. maddesindeki, “aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir.” şeklindeki düzenleme ile iznin kullanım tarihinin belirlenmesinde keyfi uygulamaların önüne geçilmek istenmiştir. Bu noktada toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerle izin tarihi belirlemede farklı kriterler belirlemek mümkün olmalıdır. Elbette bu yapılırken işçiler arasında ayrımcılık teşkil edecek nitelikte düzenlemeler geçerli olmayacaktır. Örneğin “yıllık izin taleplerinde öncelikle çocuklu kadın işçilerin taleplerine göre değerlendirme yapılır.” şeklindeki bir hüküm getirmek mümkün olacakken, “yıllık izin taleplerinde öncelikle taraf sendikaya üye işçilerin taleplerine göre değerlendirme yapılır.” hükmü geçerli olmamalıdır.

İzin tarihi belirleme konusunda, toplu iş sözleşmelerine, hak kazanılan hizmet yılı içinde kullanılmayan iznin en geç bir sonraki yılın belirli bir tarihine kadar kullandırılması yönünde bir hükmün de konulabileceği kanaatindeyiz. Yıllık iznin kullanım biçimi ile ilgili olarak mev-

zuatımızda aslolan işçiye bireysel biçimde bir kullanım sağlamaktır. Ancak Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 10. maddesinde, “İşveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir.” ifadesine yer vermek suretiyle bazı işçilerin işverence toplu izin kullanma yükümlülüğü oluşturulmasına olanak tanınmıştır. Toplu izin uygulaması bireysel iş sözleşmelerinden öte toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenebilecek nitelikte bir husustur. Yapılacak düzenlemede “işçi sayısının belirli bir rakamın altına indiği durumlarda işverenin toplu izne çıkarma hakkını kullanamaması” na ilişkin hükümler konulabilmelidir. İlgili yönetmelikte belirli bir sayı sınırı getirilmemiş olsa da, toplu izin uygulamasının izin kurulunun hazırlayacağı çizelgelerle yapılması gerektiği yönündeki yönetmelik hükmünden hareketle, 100 kişiden az işçinin çalıştığı işyerlerinde izin kurulu bulunmadığından, toplu iznin de ancak izin kurulu bulunan işyerinde uygulanabileceği sonucu ortaya çıkmaktadır⁵⁰. Bu durumda toplu iş sözleşmelerine yukarıda belirtilen hükmün aksine birden fazla işçinin bulunduğu ve yapılan işin niteliğinin de toplu izin kullanımına elverişli olduğu durumlarda işvereni yıllık izin kurulu kurma yükümlülüğü altına sokan hükümler konulabileceği gibi izin kurullarında kaç kişinin/kimlerin görev alacağına ilişkin hükümler de konulabilmelidir⁵¹. İzin

⁵⁰ Aksi yönde **Akyiğit**, s.305. Yazar, Yönetmelik hükmünü, 100 den az işçisi olan işyerleri açısından işverenin izin kurulu kurma yükümlülüğü olmasa da bunu yapmasına herhangi bir engelin de olmadığından, ihtiyari olarak izin kurulu kurabileceğini bu yüzden toplu izinle ilgili 100 işçi sayısına gerek olmadığı en az üç işçinin bulunduğu işyeri açısından izin kurulu kurulabileceği görüşündedir. Ancak kanaatimizce kanun koyucunun iradesi bu yönde olsaydı ilgili yönetmeliğe, “toplu izin uygulamasının olduğu işyerinde izin kurulu kurulması zorunludur” yönünde bir hüküm koyması gerekirdi.

⁵¹ İlgili yönetmeliğin 15. maddesinde biri işveren ikisi işçi temsilcisi olmak üzere üç kişiden oluşacak bir kuruldan söz edilmiştir. Ayrıca kurul üyelerinin seçimine ilişkin esaslara da yer verilmiştir.

kurullarının oluşumuna ilişkin konulacak hükümler, toplu iş sözleşmelerinin normatif kısmının “işyerinin çalışma düzeniyle ilgili” bölümünde yer alacaktır⁵².

Yıllık iznin kullanımıyla ilgili kullanım zamanının belirlenmesi, toplu izin kullanımı gibi hususların ise işvereni sendikaya değil de işçilere karşı yükümlülük altında soktuğundan, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu kısmında olamayacağı kuşkusuz olmakla birlikte iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin normatif hükümlerden, doğrudan doğruya iş sözleşmesiyle ilgili kısma mı yoksa işyerinin çalışma düzeniyle ilgili kısma mı dahil etmemiz gerektiği hususu tartışmaya açıktır. Kanaatimizce, toplu izin kullanılmasıyla ilgili hükümlerin işyerinin çalışma düzeniyle ilgili hükümler oldukları, doğrudan doğruya iş sözleşmesiyle ilgili hükümlerden sayılamayacağını kabul etmek gerekir. Varılan sonucun gerekçesini ise, Eyrenci, bu hükümlerin birey olarak işçiyi etkilemesinin toplu iş sözleşmesinin işçinin iş sözleşmesine olan normatif etkisinden değil de, onun işyerinde ortak çıkarları olan bir üyesi olmasından kaynaklanması biçiminde açıklamaktadır⁵³. Ancak eklemek gerekir ki, işyerinin çalışma düzeniyle ilgili hükümler arasında ifade ettiğimiz yıllık iznin kullanılmasıyla ilişkili hükümlerin, hiçbir surette işçiye bireysel talep hakkı veremeyeceği biçiminde de yorumlanmaması gerekir.⁵⁴ Örneğin, birkaç işçiden oluşan bir işyeri biriminin çalışanlarının, işyerinin genelinde uygulanan

⁵² **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.834. Anılan yazarlar, doğrudan yıllık izin kurullarıyla ilgili olmasa da benzer bir uygulama olan “sendika üyelerinin disiplin kurullarında görev almalarına ilişkin hükümlerin” bu kısımda yer alması gerektiği görüşündedir. Aynı yönde, **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.192.

⁵³ Öner **Eyrenci**, “Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri”, Kamu-İş Dergisi, Nisan 1988, s.12.

⁵⁴ **Şahlanan**, s.19.

toplu izin sistemine dahil edilmemelerini istemeleri bireysel nitelikli bir talep hakkı olmalıdır.

3.Toplu İş Sözleşmesine Yıllık Ücretli İzin Bölünmesine İlişkin Esaslar Konulması

İş K.m.56/2’de, “izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.” hükmüne yer verilerek iznin işverence sürekli bir şekilde verilmesi zorunluluğuna istisna getirmiş olmaktadır. Bu noktada toplu iş sözleşmesine işçilerin yıllık ücretli izin bölünmesine peşinen onay verdiği ve rıza hükümleri olarak adlandırılan hükümler konulması mümkün olacak mıdır? Benzer bir durum olan fazla çalışma onayının peşinen toplu iş sözleşmeleriyle alınmasının mümkün olduğu öğretide ağırlıklı olarak kabul görmektedir. Bu konuda Akyiğit, izni bölmenin işçinin özel yaşamını ilgilendirdiği kabul edilirse anlaşmanın da mutlaka işçi ile işveren arasında yapılabileceğini, şayet iznin bölünmesinin iş sözleşmesinin içeriğini ilgilendirdiği kabul edilirse toplu iş sözleşmesiyle iznin bölünmesinin mümkün olacağını ifade etmektedir⁵⁵. Kanaatimizce yıllık izinde asıl amaç, işçinin hak ettiği yıllık izne en iyi ne şekilde gerçekleşecekse o yönde bir kullanım biçimi sunmak olacağından, bu durumun tespiti de ancak yıllık izne hak kazanılıp kullanma aşamasında belirlenecektir. Bu nedenle kural olarak izne çıkmadan çok önce bir toplu iş sözleşmesi hükmü ile bu belirmeyi yapmak işçinin o yılki izin kullanımıyla ilgili iradesini yansıtamayacaktır. Zira bir işçi açısından uygun olan bölünme biçimi diğer işçi için ol-

⁵⁵ Akyiğit, s.310.

mayabileceğinden bu anlaşmanın toplu iş sözleşmeleri yerine bireysel iş sözleşmeleriyle belirlenmesi daha isabetli olacaktır⁵⁶.

4.İzinde Çalışma Yasağının Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenlenmesi

İş K.m.58’de, “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.” hükmü yer almaktadır. Öncelikle ifade etmek gerekir ki, toplu iş sözleşmelerine izinde çalışma yasağının bulunmayacağı yönünde bir hüküm koymaya gerek olmayabilecektir⁵⁷. Zira maddenin yazım biçiminden bu konuda işverene takdir hakkı tanınmış olduğu açıktır. Ancak izinde çalışma yasağı kapsamının genişletilmesi diğer bir ifade ile sadece İş Kanunu’nda yer alan bu yasağın bu kanun kapsamı dışında kalanları da içine alacak biçimde toplu iş sözleşmesiyle düzenlenip düzenlenemeyeceği tartışılmalıdır. Öncelikle şu hususun ortaya konulması gerekir ki, sadece 4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenen bu yasağın genel kanun-özel kanun ilişkisi gereği Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’na uygulanması mümkün olmayacağı gibi TBK kapsamındaki işçilere aynı yasağı genişletmek ise, TBK genel kanun niteliğinde olduğundan hiç mümkün olmayacaktır⁵⁸.

⁵⁶ Karş. **Tulukçu**, s.350-351.

⁵⁷ Her ne kadar yasağın toplu iş sözleşmesi ile kaldırılmasına ihtiyaç olmayacağını ifade etsek de, bu durum elbette toplu iş sözleşmesi ile yasağın tamamen kaldırıldığı hükümlerin geçerliliğini etkilemeyecektir.

⁵⁸ Deniz İş Kanunu-İş Kanunu ilişkisinde, her iki kanunun özel kanun niteliğinde olmasından dolayı Deniz İş Kanunu’nda hüküm bulunmayan tüm durumlarda İş Kanunu hükümlerinin uygulanması mümkün olmayacaktır. Bunun için Deniz İş Kanunu’nda açıkça İş Kanunu’na atıf yapıldığında ancak bu mümkün olabilecektir, (Bektaş **Kar**, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 854 Sayılı Deniz İş Kanunu’na Etkisi”, İÜHFM C. LXXII, S. 2, s. 167-176, 2014, s.169). Basın İş Kanunu ile İş Kanunu arasında da genel-özel kanun ilişkisi bulunmadı-

Bu durumda kanun ile getirilmemiş bir yasağın toplu iş sözleşmesiyle İş Kanunu kapsamı dışındakilere yönelik olarak genişletilmesi de kabul edilemeyecektir.

Yıllık izinde çalışma yasağının yaptırımını, ilgili maddede izin ücretinin işverence geri alınabilmesi olarak ifade edilmiştir. Öğretide bazı yazarlar ise, bu davranışın sadakat borcuna da aykırılık oluşturacağından, işverene haklı fesih olanağı tanıdığını ileri sürmektedir⁵⁹. Bu aşamada akla gelen soru, izinde çalışma yasağına aykırı davranan işçiye toplu iş sözleşmesi ile aylıktan kesme veya “işçinin davranışlarından kaynaklanan” bir geçerli neden ya da haklı nedenle fesih yaptırımlarının uygulanmasının mümkün olup olmayacağıdır. Kanaatimizce, toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümlerle, izinde çalışma yasağına aykırı davranan işçinin kanunda belirtildiği şekilde yıllık izin ücretinin geri istenmesine ilave olarak, ücretten kesme cezası da verilmesinde bir sakınca bulunmamaktadır. Fesih konusunda ise, öncelikle ifade etmek gerekir ki, kanaatimizce yıllık izinde çalışma yasağının ihlal edildiği her durum mutlaka sadakat borcuna aykırılık olarak kabul edilmemelidir. Zira bizim hukukumuzda sadece izinde ücretli işte çalışmak yasaklanmıştır. Oysa Alman hukukunda “iznin amacına uymayan kazanç elde etmek suretiyle geçirilmesi” yasaklanmıştır ve yeterince dinlenemeyip hazır olmayan bir

ğı, Basın İş Kanunu'ndaki boşluklara İş Kanunu değil TBK hükümlerinin uygulanması gerektiği öğretisi görüşü ve yargı kararlarıyla kabul görmüştür. Bu konuda Haluk Hadi **Sümer**, Bireysel Basın İş Hukuku, Konya 2013, s.17; YHGK., 16.05.2001, 9-417/419, www.kazancı.com.tr, erişim tarihi, 22.06.2018.

⁵⁹ Ahmet **Sevimli**, “Yıllık Ücretli İzin Kullanılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2010, S. 18, s.40. Ancak bu durumun haklı fesih oluşturacak ağırlıkta olmayacağından işverene geçerli fesih hakkı vereceği yönünde yargı kararları da bulunmaktadır. Y.9. H.D. , 24.01.2011, E.2009/46353, K.2011/91, (www.uyap.gov.tr).

şekilde tekrar işbaşı yapılan durumlar yasağa aykırılık teşkil edip sadakat borcuna aykırılık olarak kabul edilmiştir⁶⁰.

Haklı nedenle fesihte ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile ilgili olarak tarafların aralarında anlaşarak kanunda sayılmayan bir durumu haklı fesih sebebi kabul etmeleri mümkündür. İzinde çalışma yasağına aykırılığı doğrudan doğruluk ve bağlılığa uymayan (m.25/II-e) bir neden olarak göremediğimiz durumlarda bu fesih sebebine benzer yeni bir fesih sebebi oluşturmayla ilgili olarak şu şekilde yorum yapılabilir; kanunda sayılmayan yeni bir sebebin taraflarca toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerle haklı fesih sebebi yapılabilmesi kural olarak mümkündür⁶¹. Yeter ki kanunda sayılan durumlara benzer nitelikte olsun. Böylece toplu iş sözleşmesine “yıllık izinde başka bir işverene ait işyerinde çalıştığı tespit edilen işçilerin iş sözleşmeleri haklı nedenle feshedilir.” hükmü koyabilmek mümkün olacaktır.

E.Yıllık İzin Ücretine İlişkin Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri

1.Yıllık İzin Ücretinin Hesabı ve Ödenme Usulüne İlişkin Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri

Yıllık izin ücretiyle ilgili olarak ilk belirtilmesi gereken, iki farklı ücretin söz konusu olduğudur. İlki iş sözleşmesi devam ederken işçiye

⁶⁰ **Akyiğit**, s.604-606. İsviçre Hukuku'nda da “işçi yıllık izin sırasında üçüncü bir kişi için ücretli olarak iş görür ve işverenin haklı menfaatlerini zedelerse, ödenmiş izin ücretlerini geri isteyebilir.” ifadesine dayanarak, aykırılık durumunun sadakat borcuna aykırılık olduğu belirtilmiştir, (Hamdi **Mollamahmutoğlu**/ Muhittin **Astarlı** ,”6098 Sayılı TBK'nın İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin İncelenmesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul 2011, s.619-620).

⁶¹ **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.275; **Çelik /Caniklioğlu/Canbolat**, s.571; E.Tuncay **Senyen Kaplan**, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2017, s.307.

izin kullandırılan süreçte ödenmesi gereken ücret, ikincisi iş sözleşmesi sona erdikten sonra kullanılmayan yıllık ücretli iznin izin ücreti alacağına dönüşmesidir.

İş sözleşmesi devam ederken izin kullandırılan süreçte işçiye ödenmesi gereken ücretle ilgili bu husus, İş K.m.57/1’de, “İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.” demek suretiyle belirlemiştir. Ücretin hesabında dikkate alınacak esaslar ise, anılan maddede 50. maddeye yapılan atıfla, “Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.” hükmüyle özetle çıplak ücret üzerinden bir hesap yapılmasına işaret etmektedir⁶². Bu noktada anılan hükmün işçi lehine değiştirilebileceği kanaatiyle, toplu iş sözleşmelerine giydirilmiş ücret üzerinden bu hesaplamanın yapılabileceği yönünde bir hüküm konulabilecektir. Öte yandan, hesaplamada kullanılacak ücretin brüt mü yoksa net mi olacağı hususundaki bir belirlemenin de toplu iş sözleşmesiyle açıklığa kavuşturulması mümkündür. Ücretle ilgili hesaplamalarda genel kabul gören, brüt ücret üzerinden hesaplama yapılmasıdır. Bu nedenle iş sözleşmesi devamında kullanılan yıllık izin ücretinin hesabında da, brüt ücret dikkate alınmalı ancak işveren ücretten kesintiler yapmak zorunda olacağından, brüt değil net ücret üzerinden işçiye ödeme

⁶² Y 9HD. , 30.09.2003 tarih, E. 2003/2771, K. 2003/15686 sayılı kararı. (www.uyap.gov.tr.)

yapılması gerekmektedir⁶³. Aynı esas iş sözleşmesi sona erdikten sonra ortaya çıkan yıllık izin ücretine de uygulamak mümkündür.

Ayrıca anılan ücretin hesabında hangi andaki ücret miktarının dikkate alınacağı da bir başka sorundur. İzne hak kazanılan tarihin mi yoksa gecikmeli olarak iznin fiilen kullanıldığı tarihin mi dikkate alınacağı hususunda mevzuatımızda bir açıklık olmamakla beraber, iznin fiilen kullanıldığı andaki ücret üzerinden hesaplanması esasını kabul etmenin işçi lehine olacağı açıktır. Bu nedenle toplu iş sözleşmelerine, “iznin fiilen kullanıldığı andaki ücret üzerinden” hesaplama yapılması ya da hak kazanılan tarihteki ücret üzerinden hesaplama yapılarak bu tarihten sonraki gecikmeli kullanımlar için de faiz uygulamak ve anılan faiz oranını da temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı olarak kabul eden hükümler konulabilecektir.

İkinci durum olan iş sözleşmesi sona erdikten sonra kullanılmayan yıllık ücretli iznin izin ücreti alacağına dönüşmesi⁶⁴ olasılığında ise İş K.m. 59’da belirtildiği üzere, “İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendi-

⁶³ Bu yönde yeni tarihli bazı Yargıtay kararları da bulunmaktadır. Örneğin, Y.9. HD, E.18934, K.20059, 17.06.2014, <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?f=47&t=21063>, erişim tarihi, 29.05.2018; Y. 9. HD., E. 2016/10536, K. 2017/1928, 14.2.2017, kazancı.com.tr.

⁶⁴ Bu noktada ifade etmek gerekir ki, aslında kullanılmayan yıllık ücretli izin tam olarak ücret alacağına dönüşmemekte, aslında hak edilmiş yıllık ücretli izin süresi alacağı İş K.m.59 hükmüne göre hesap edilmektedir. Bunun sebebi olarak ise, yıllık ücretli iznin kullandırılmamasının işveren açısından yeterli bir yaptırım olmamasıdır, (Mehmet Onat **Öztürk**, “Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.35, Y.2012/4, s.76-79). Var olan yaptırım sadece işverene idari para cezası ödetmek olsa da, bu ceza işçinin dinlenme hakkına etki eden ve onun lehinde olan bir düzenleme değildir.

sine veya hak sahiplerine ödenir.” hükmü gereği hesaba katılacak ücret sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret olacaktır⁶⁵. Ücret türü olarak burada da çıplak ücretin dikkate alınacağı açıktır⁶⁶. Şayet kullanılmayan birden fazla yıla ilişkin izin alacağı varsa bunlar için her birini ait oldukları ücret değil, sözleşmenin sona erdiği tarihteki son ücret dikkate alınmalıdır⁶⁷.

Ücretin ödenmesine ilişkin 57. maddede ücretin ödenme yöntemi olarak, ” ...işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek...” ifadelerine yer verilmiştir. Yıllık izin ücretinin işçiye peşin olarak ödenmesi genel prensip olan “çalıştıktan sonra ücret alma” sistemi içinde tutarlı ve anlaşılabilir olsa da, yıllık izin ücretinin avans olarak işçiye ödenmesinden ne anlaşılması gerektiği açık değildir. Bu konuda ileri sürülen görüşlerden biri, henüz yıllık izne hak kazanmak için aranan bekleme süresini doldurmadan işçiye yıllık izin ücretinin avans olarak verilebileceği yönündedir⁶⁸. Bu görüşün kabulü aslında sadece ücretin değil, izninde hak edilmeden önce bir nevi “avans izin” olarak kullanılması anlamına gelecektir⁶⁹. Yoksa iznin ayrı tarihte kullan-

⁶⁵ Anılan hüküm 132 sayılı Ücretli Tatiller ILO Sözleşmesi’nin 11. maddesinde belirlenen esasa da uygundur. Belirtmek gerekir ki 1970 tarihli revize edilmiş bu sözleşmeye ülkemiz taraf değildir. Ancak yine de 1475 sayılı kanunda iş sözleşmesinin feshi durumunda ödenecek yıllık izin ücretini düzenleyen hükmün, anılan sözleşmeye uygun bir biçimde fesih değil, “iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi” olarak genişletilmiştir.

⁶⁶ Y.9. HD.,E.10497/K.23425, 22.12.2003, Legal İHSGHD,S.Y.2004, s .635.

⁶⁷ Y.9. HD., E. 2009/35734, K. 2012/223, 21.03.2012, <http://ilknurtemel.av.tr/yillik-izin-ucreti-son-ucret-uzerinden-odendir-is-akdinin-feshedilmis-olmasi-sarttir-calisma-suresinin-belirlenmesi-usulu/>, erişim tarihi, 30.05.2018.

⁶⁸ **Akyiğit**, s.401.Yazar tam olarak bu görüşte olduğunu açıkça ifade etmemekle birlikte alternatif görüşlerden birinin de bu olacağını savunmaktadır.

⁶⁹ Avans iznin tarafların anlaşmasıyla izne hak kazandırılmadan kullanılabilmesi yönünde, Turgay **Özen**, “Yıllık Ücretli İzin ve Avans İzin Kullanımı”,

dırılıp, ücretinin ayrı tarihte ödenmesi esaslı yıllık izin sistemimize uygun olmayacaktır. Kanaatimizce İş Kanunu'nda dahi düzenlenmeyip TBK'da genel hükümlerle yetinilerek düzenlenen avans konusunun 57. maddeden çıkarılması daha isabetli olacaktır. Zira kanun koyucunun burada hedefi, yıllık iznini kullanmakta olan işçinin ücret kaygısı yaşamamasını sağlamaktadır. Ücretin işçi izne başlamadan evvel peşin olarak ödenmesi zorunluluğu da bu hedefi karşılayacak niteliktedir⁷⁰.

2.Yıllık İzin Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçlarının Toplu İş Sözleşmesiyle Belirlenmesi

Yıllık izin ücretinin ödenmemesinin sonuçlarıyla ilgili olarak verilecek en belirgin örnek Basın İş Kanunu'nda şu şekilde yer almaktadır; Basın İş K.m.29'a göre, "Gazeteciye bu Kanun'un 21. maddesinde yazılı yıllık izni vermeyen veya izni vermiş olup da, izin müddetine ait ücreti ödemeyen işverene, yıllık izin vermediği veya izin süresine ait ücretleri ödemediği kimsenin izin müddetine tekabül eden ücretler yekûnunun üç katı kadar idarî para cezası verilir; ayrıca gazeteciye ödenmesi gereken ücret toplamı, iki kat olarak ödenir." Görüldüğü gibi anılan maddede işverene yıllık izin ücretini gerektiği gibi ödememesinin sonucu olarak hem idari para cezası hem de izin ücretinin artırımlı bir biçimde ödetil-

<http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/turgay/032/>, erişim tarihi 11.07.2018. Ancak bu şekilde bir kullanım uygulama sorunlarını beraberinde getirebilecektir. Örneğin işçinin avans izin kullandıktan sonra izne hak kazanma koşullarını tamamlayamadan işten ayrılması durumunda izin ücretinin geri istenebilmesi yeterli olacak mıdır? Bunun yerine işçiye mazeret izni vermek daha isabetli olacağından, toplu iş sözleşmelerine "avans yıllık ücretli izin" verilmesine ilişkin esaslar konulmaması gerektiği kanaatindeyim.

⁷⁰ Yıllık izin ücretinin peşin olarak ödenmesi gerektiği yönünde, Y.9.HD., 21.09.2010, E.2008/35153, K.2010/25203, Uğur **Ocak**, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşçilik Alacakları, C.1, Ankara 2013, s.1224.

mesi gibi yaptırımlar getirilmiştir. Bu hükümlerin dışında izin ücretinin ödenmemesinin akla gelen ilk sonuçlarının işçi tarafından açılacak bir ifa davasıyla gecikme faiziyle birlikte ücret alacağını talep etmesi ve işçinin ücretinin ödenmediği gerekçesiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshi olabileceğini söylemek mümkündür. Ödenmeyen yıllık izin ücreti de zorunlu arabuluculuk kapsamındaki işçilik alacakları arasında sayılabileceğinden, 7036 sayılı K.m.3 hükmü gereği işçi iş mahkemesine gitmeden önce, zorunlu arabuluculuğa başvurmalıdır⁷¹.

İlk olarak işçinin açacağı dava üzerinde durmak gerekirse, söz konusu davanın iş sözleşmesi devam ederken kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ilişkin ücretin talep edildiği sadece bir ifa davası mı yoksa henüz sözleşme sona ermeden açılacak davanın hem ücret hem de izin kullandırılmasının talep edildiği bir eda davası mı olacağı açık değildir. Öğretide Akyiğit, bu durumda bir eda davası açılması gerektiği ve hem iznin hem de ücretin talep edilmesi gerektiği⁷² görüşünde olmakla birlikte, bunun mümkün olamayacağı yönünde eski tarihli Yargıtay kararı olduğunu da belirtmek gerekir⁷³. Bir başka kararda ise, davanın sadece tespit davasına konu olabileceği ifade edilmiştir⁷⁴. Şayet iş sözleşmesi devam ederken işçi fiilen yıllık iznini kullandıysa ancak bu süreye ilişkin ücreti alamadıysa ve bir diğer olasılık olarak iş sözleşmesi sona ermiş olmasına

⁷¹ Yıllık ücretli izin ücreti alacağının dava şartı olarak zorunlu arabuluculuğa konu olacağı hususunda, bkz. kanun gerekçesi, m.3, http://www.adalet.gov.tr/Tasarilar/imk_gerekceli_duz_metin.pdf, s.13, erişim tarihi, 17.11.2018; ayrıca bkz. Mustafa Çiçek, İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Ankara 2018, s.190-197.

⁷² Akyiğit, s.444.

⁷³ “Mahkeme işçinin yıllık izninin kullanılması hakkında bir karar veremez. Bu idari bir mevzuudur.” yönünde karar, Y. 9. HD, 9.1.1964, 2341/71, Sevimli, s.42.

⁷⁴ Y. 9. HD, 9.4.2009, E. 2007/38515, K. 2009/10133, www.kazanci.com.tr.

rağmen işçi yıllık iznini kullanamadıysa açılacak eda davası sadece yıllık izin ücreti alacağı davası olacaktır. Ancak izin ücreti ödenmiş fakat işçi fiilen iznini kullanamamış ise, açacağı eda davasında sadece iznin kullanılabilmesi yönünde talepte bulunabilmelidir⁷⁵.

Yeri gelmişken, izin ücretinin ödenmemesine ilişkin açılacak davayla ilgili olarak toplu iş hukuku sistemimizde yer alan dava türlerine değinmek gerekir. Sistemimizde yorum davası veya eda davası olmak üzere iki temel dava türü bulunmaktadır. Yorum davaları nitelik itibariyle tespit davaları olduklarından, yıllık izinle ilgili hususların genellikle yorum davalarına değil, eda davalarına konu olmaları mümkün olacaktır. Ancak yıllık izne ilişkin hükümlerin yer aldığı bir toplu iş sözleşmesinde hükmün anlamına ilişkin bir tereddüt ortaya çıktığında STİSK. 53/1. madde gereği toplu iş sözleşmesinin taraflarınca (işçiler bu davayı açamayacaktır) bu dava açılabilir⁷⁶. Eda davası ise, yıllık izinle ilgili bir hakkı inkar veya ihlal edilen işçiler tarafından açılabilir. Sendi-

⁷⁵ Özellikle yıllık izin süresinden sayılmaması gereken ve işverence verilen ücretli veya ücretsiz doğum, ölüm, tabi afet ve seminer izinleri yıllık izinle aynı zamana rastladığında yıllık izin süreleri bu süreler kadar uzatılması gerekirken, bunun yapılmadığı ve işçiye bu süreler kadar yıllık ücretli izin verilmemesi olasılığında söz konusu durum ortaya çıkabilecektir. Yıllık izin süresinden sayılan haller ile ilgili olarak bkz. **Tulukçu**, s.326; Münir **Ekonomi**, İş Hukuku C.1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, s.347.

⁷⁶ *Yorum davalarına örnek olarak*, Y.22.HD., E. 2014/36478K. 2015/4, T. 19.1.2015, www.kazanci.com.tr. Bu nitelikte sendika ve konfederasyonca açılacak davalar, TMK.m.113'de düzenlenen "topluluk davası" biçiminde açılacak davalardır. Bu yönde, Hamdi **Mollamahmutoglu**, "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetlerine İlişkin Düzenlemeler", *TİSK İşveren Dergisi*, Kasım-Aralık 2012, s.51. Konuyla doğrudan ilgili olmasa da bir Yargıtay kararında, sendikaların kendi tüzel kişilikleri adına 26/2. maddenin ilk kısmında yer alan davayı yorum davası olarak açıp açamayacakları tartışılmış ve karara ilişkin karşı oy yazısında, sendikaların ancak işçi ve işverenleri temsilen yorum davası açabileceklerine ilişkin bozma kararı eleştirilerek, HMK.m.114'e göre topluluk davası açabileceği görüşü savunulmuştur. Y.9.HD., E. 2015/11497, K. 2015/15217, T. 28.4.2015, www.kazanci.com.tr.

kalar da üyelerini veya mirasçılarını temsilen yargılama sürecine dahil olabilmektedir⁷⁷. Uygulamada yıllık izinle ilgili davaların genellikle eda davası niteliğinde ve madde 26/2 de belirtilen ve işçinin başvurusu üzerine sendikaca açılacak türden davalar olabileceğini söylemek mümkündür.

Öte yandan, işçinin iş sözleşmesi devam ettiği esnada kullanılmayan yıllık izninin kullandırılması yönündeki taleple bir eda davası açıp açamayacağı ise ayrı bir tartışma konusudur. İncelediğimiz 53. maddenin 2822 sayılı Kanun döneminde mevcut olup, 6356 sayılı Kanun döneminde yer verilmeyen hükmünde, “aynı taahhüdünü yerine getirmeyen veya eksik yerine getiren taraf derhal ifaya mahkum edilir.” denilmek suretiyle genel hükümlerden hareketle bugün de uygulanabilir nitelikte olabileceği görüşü savunulmaktadır⁷⁸. Başka bir yazara göre ise, konu eda davasına konu olabilecek niteliktedir⁷⁹. Nihayet, toplu iş sözleşmesine konulacak açık hükümlerle, yıllık izin hakkı ve ücreti ödenmeyen işçinin bu hususu dava yoluyla talep edebileceği esas kabul edilebileceği gibi STİSK.m.52 hükmü gereği, tarafların aralarında anlaşarak hak veya çıkar uyuşmazlıklarında özel hakeme giderek bu uyuşmazlığı giderebil-

⁷⁷ STİSK.m.26/2’de iki farklı dava düzenlenmiş olup, ilkinde sendika ve konfederasyonlara çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen doğrudan dava açma hakkı düzenlenmişken, ikincisinde sadece sendikalara ve sadece üyelerinin başvurusu üzerine iş sözleşmesi ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarına ilişkin dava açma hakkı tanınmıştır.

⁷⁸ **Narmanhoğlu**, s.548.

⁷⁹ Ali Cengiz **Köseoğlu**, Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı ve Özellikle Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1997, s.121; Aynı yönde Akyiğit’e göre ise, iş sözleşmesinin devam ettiği süreçte hem sadece izin hakkının talebi hem de izin ve izin ücretinin birlikte talep edildiği bir eda davası açmak mümkündür, (**Akyiğit**, s.679-680).

meleri de mümkündür⁸⁰. Somutlaştırmak gerekirse, toplu hak uyuşmazlığı niteliğindeki yıllık ücretli izne ilişkin bir uyuşmazlığın toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümlerle örneğin; “sendika üyesi olmayan işçilerin yıllık izin kullanmalarına işverence engel olunması” biçiminde ortaya çıkan bir toplu hak uyuşmazlığında özel hakeme gidilebilmelidir.

İkinci önemli ve öğretide çokça tartışma konusu yapılan husus ise, yıllık izin ücreti alacağının zamanında ödenmemesi durumunda işverenin temerrüde düşmesi ve ücret alacağına uygulanacak faizin belirlenmesidir. Özellikle toplu iş sözleşmeleriyle yıllık izin sürelerinin veya ücretlerinin belirlendiği olasılıkta konumuz açısından ele alınması gereken bir durum ortaya çıkmaktadır. 6356 sayılı Kanun’un 53/2 maddesine göre, “Toplu iş sözleşmelerine dayanan eda davalarında temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.” hükmüne yer verilerek yüksek bir faiz oranı belirlenmiştir. Ancak yıllık ücretli izne ilişkin bir alacağın “toplu iş sözleşmesine dayanan eda davaları”na konu olmasından neyin anlaşılması gerektiği konusunda görüş birliği olduğunu söylemek güçtür⁸¹. Kanun maddesine atıf ile yetinilen veya nötr hüküm olarak kanun maddesinin aynısının tekrar edildiği türden toplu iş sözleşmesi hükümlerinden kaynaklanan yıllık izin alacaklarında 53. maddede belirtilen faizin uygulanmaması gerektiği yönünde

⁸⁰ Önemle belirtmek gerekir ki, bireysel iş uyuşmazlıklarında özel hakeme gidilemeyeceği kabul edilmektedir. Bu yönde, **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.354; Gizem **Sarıbay Öztürk**, “6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Tahkim”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, C.1, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C.15, S.1, Ocak 2016, Ankara, s.754.

⁸¹ Öğretide bir görüş, nötr hükümlerin gerçek temelinin toplu iş sözleşmesi değil, kanun olduğu gerekçesiyle 53. maddedeki faizin nötr hükümlere uygulanamayacağı kanaatindedir, (**Sur**, s.363). Benzer yönde, **Şahlanan**, Seminer 2015, s.520.

Yargıtay kararları mevcuttur⁸². Farklı bir görüş ise, yıllık izinle ilgili hükmün toplu iş sözleşmesiyle artırılarak düzenlendiği veya kanun hükmünün aynısının kabul edildiği tüm durumlarda da ortada toplu iş sözleşmesine dayanan bir alacak olduğunu kabul etmek gerekecek ve 53. maddede düzenlenen faiz oranı uygulanacaktır biçiminde ifade edilmiştir⁸³. Kanaatimizce de yasa metnine atıf yapan veya nötr hüküm belirleyen toplu iş sözleşmesi taraflarının amaçlarından biri de söz konusu hakkı toplu iş sözleşmesi özerkliği kapsamına dahil etmek olacağından, toplu iş sözleşmesinde bahsi geçen tüm alacakların 53. maddedeki faize tabi olması hem daha isabetli olacak hem de hesaplama belirsizlikleri ve eşitsizliklerinin önünü kesecektir.

Yıllık izin hakkının verilememesi ve/veya yıllık izin ücretinin verilememesi durumunda işçi açısından ortaya çıkacak haklardan biri de, işçinin iş sözleşmesini feshedebilmesidir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesi devam ederken işçiye izin yerine bu süreye ilişkin ücretin verilmesi mümkün olmadığından, incelediğimiz durumda iş sözleşmesi devam ederken işçiye hem izin kullanılmayıp hem de izin ücretinin verilmediği olasılığı değerlendirmek gerekir. Ancak izin kullanılıp da izne ilişkin ücretin ödenmemiş olması durumu da ortaya çıkabilir. Bu

⁸² Y.9. HD., 6.7.1998, 9979/11379, Tekstil İşveren, Aralık 1998, s.24. Benzer kararlar için bkz., **Ekmekçi**, s.346. Yazar özellikle bir alacağın toplu iş sözleşmesi ile artırıldığı durumda yasal kısım için ayrı, artırılmış kısım için ayrı (m.53 deki faiz oranı) faiz oranı belirlenmesi gerektiğine hükmeden Yargıtay kararını eleştirmektedir. Bu yönde Yargıtay kararı, Y.7.HD., 06.03.2014, E.2013/8299, K.2014/5441, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2015, S.44, s.373-376. Öğretideki bu yönde diğer haklı eleştiriler için bkz., Talat **Canbolat**, “Yargıtay’ın 2011 Yılı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Sempozyumu”, Ankara 2013, s.301; Ercüment **Özkaraca**, “Yargıtay’ın 2014 Yılı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Sempozyumu”, İstanbul 2017, s.316. (Seminer 2014).

⁸³ **Akyiğit**, s.449-450.

konuda Yargıtay kararlarında öteden beri işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkının bulunduğu görüşü hakimdir⁸⁴. Haklı feshin dayanılacak madde hükmü ise, 24/2-(e) ve 24/2-(f) hükümleri olabilecektir⁸⁵. Bu noktada toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümle yıllık izin verilmemesi veya ücretinin ödenmemesi durumlarının işçi açısından haklı fesih sebebi oluşturacağı açıkça düzenlenebilecektir.

Konunun İş K.m.24/2 hükmüne istinaden haklı fesih sebebi olması, beraberinde bu feshin 6 işgünü içinde kullanılması gerekliliğini getirmektedir. Bu sürenin ne zamandan itibaren işleyeceği sorunu tartışmalı olduğundan⁸⁶, toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerle, yabancı

⁸⁴ Y. 9. H.D. 24.03.2011 tarih, 2009/7959 E. , 2011/8629 K. sayılı kararda izin işçinin talebine aykırı olarak bölünmesi haklı fesih sebebi sayılmışken, 2011/31608 E. , 2011/35332 K. sayılı ve 06.10.2011 tarihli kararda, “Her ne kadar işveren hak edilen yılın sonuna kadar izin vermekte serbest ise de ancak bir yılı aşkın süreden sonra nedensiz izin vermeme halinde davacı işçinin fesih hakkı doğacağı gibi, işveren izin talebine muvafakat vermek zorundadır.” yönünde karar verilmiştir. Daha yeni tarihli bir kararda ise, işçiye tanınan fesih hakkının sınırlandırılmış olduğu dikkati çekmektedir; “yıllık izinin hangi tarihlerde kullanılacağı işverenin yönetim hakkı kapsamında olmakla birlikte talep hakkının doğduğu yıl içerisinde izin hakkının kullanılması gerektiği; ancak, yıllık ücretli izin kullanılmamasının haklı fesih sebebi oluşturabilmesi için çok uzun süre hiç izin kullanılmaması ya da talep edildiği halde gerekçesiz olarak izin kullanılmaması gereklidir.” Y. 22. H.D., 2013/7567 E., 2014/6472 K., 18.03.2014, kararlar için bkz. Musa Çakmakçı, “Yıllık İzin Hakkının Kullanılmaması İşçiye Haklı Fesih Hakkı Verir Mi?”, <http://www.lokmaneren.com.tr/makale/yillik-izin-hakkinin-kullanilmamasi-isciye-hakli-fesih-hakki-verir-mi>, erişim tarihi 20.06.2018. Yeni tarihli bir başka kararda da Yargıtay’ın işçi açısından haklı fesih hakkının doğabilmesini bazı esasların gerçekleşmesi koşuluyla kabul ettiği görülmektedir. Anılan 9. HD.’nin 7.3.2016 tarih ve E. 2014/33090, K. 2016/4898 sayılı kararına göre, “yıllık ücretli izin kullanılmamasının haklı fesih sebebi olması için uzun süre izin kullanılmaması, işçinin izin kullanma başvurusunun işveren tarafından haklı bir neden olmadan reddedilmesi halinde mümkündür.” ifadelerine yer verilmiştir. Karar metni için bkz. www.kazanci.com.tr.

⁸⁵ “İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse” (24/2-e), “... çalışma şartları uygulanmazsa”, (24/2-f).

⁸⁶ Akyiğit, iş sözleşmesi devam ettiği durumlarda işverenin izni kullanma ihtimali devam ettiğinden bu sürenin uygulanmasının mümkün olmayacağı görüşünderken, Y. 9.HD., 30.11.1995, 19193/24934, sayılı Yargıtay kararının muhalefet şerhinde haklı feshi kullanma

hukuklardaki uygulamaya paralel bir şekilde işverenin yıllık izne hak kazanan işçisine bu izne hak kazanma tarihinden itibaren örneğin “6 ay içinde izin kullanılmaması durumunda işçinin fesih hakkı doğar” biçiminde bir tarih konulursa, 6 işgünlük sürenin başlangıcı da bu süre olarak rahatlıkla tespit edilebilecektir⁸⁷.

F.Yıllık Ücretli İzinle İlgili Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Geriye Etkisi ve Ard Etkisi

Bilindiği üzere toplu iş sözleşmeleri belirli süre için yapılan sözleşmeler olup, bu süre içinde yürürlükte olurlar. Ancak işçileri toplu iş sözleşmesi hükümlerinden olabildiğince faydalandırabilmek adına bu kurala iki önemli istisna getirilmiştir. İlki toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önceki bir tarihten itibaren de uygulanabilmesi bir diğer ifade ile sözleşmenin geriye etkili olmasıdır⁸⁸. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin tamamının geriye etkili olabilmesi ise mümkün olmadığından, bu etkinin zaman bakımından ve özellikle de ifa edilebilirlik açısından sınırlamalarının bulunduğunu belirtmek gerekir⁸⁹. İfa edilebilirliğin tam bir tanımını vermek mümkün olmasa da, toplu iş sözleşmesiyle öngörülen yükümlülük sözleşmenin bağtlanmasından sonra zaman açısından artık

süresinin her bir yılın kullanılmadığı tarihten itibaren ayrı ayrı 6 işgünlük sürenin aranması gerektiğine işaret edilmiştir, (Akyiğit, s.463).Altı işgünlük sürenin işlemeyeceği yönünde ayrıca **Sevimli**, s.43.

⁸⁷ Örneğin Alman hukukunda işçinin yıllık iznini en geç hak kazanılan yılı takip eden ilk üç ay içinde kullanması zorunluluğu söz konusudur.(BUrlG,§7/3, s.3)

⁸⁸ Geriye etkiye ilişkin tanımlar için bkz. Ercüment **Özkaraca**, Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, İstanbul 2014, s.23 vd.

⁸⁹ Anılan sınırlamalar hakkında bkz. **Özkaraca**, s.44-90.Öte yandan öğretide bir görüş ise, fiilen uygulaması olmayan hükümlerin geriye etkili olamayacağını ifade etmiştir, (Hakan **Keser**, “Toplu İş Sözleşmelerinde Geriye Etkili Yürürlük ve Yürürlüğün Başlangıcı”, Çimento İşveren Dergisi, C.8, S.5, Eylül 1994, s.6).

geçmişte kalmış bir dönem için ifa edilebilir nitelikte değilse bu yükümlülüğü öngören hükmün ifa edilebilir olmayacağını belirtmek gerekir⁹⁰. Bu noktada yıllık ücretli izinle ilgili her bir hükmün ifa edilebilir olup olmadığını tek tek ele almak gerekecektir. Örneğin yıllık ücretli izin kurulunun oluşumu ve izin kurulunun onayıyla izne çıkılmasına ilişkin kurallar geçmişe etkili değilken, yıllık ücretli izin sürelerinin artırılması geçmişe etkili olabilecektir. Bu noktada Alman hukukunda ölüm-doğum izni gibi mazeret izinlerinin geriye etkili olamayacağı çünkü anılan iznin o anda kullanılmasının beklenen amacı ortaya çıkaracağı ifade edilmiştir. Oysa yıllık izinde ölüm ve doğum durumundaki kadar “o anda kullanma” biçiminde bir amacın olduğu söylenemez. İşçinin daha fazla dinlenme şansını elde etmesi de beklenen amaca zaten hizmet etmektedir. İzin sürelerinin artırılmasını geriye yürüttüğümüzde işçiye daha sonra artırılmış süre kadar ek yıllık izin kullanırmak mümkün olabileceği gibi şayet iş sözleşmesi sona erdiyse, bu artırılmış süreler tutarında işçiye ücret farkı ödenebilecektir⁹¹.

Geriye yürüyüp yürüyemeyeceğini değerlendireceğimiz bir başka konu ise, yukarıda değinildiği üzere yıllık ücretli iznini iş sözleşmesi devam ederken kullanamayan işçiye iş sözleşmesini özel olarak fesih hakkının tanındığı bir toplu iş sözleşmesi hükmüdür. Kanaatimizce bu hüküm de ifa edilebilir olmadığından, geriye etkisinin olmayacağını kabul etmek gerekir.

⁹⁰ Özkaraca, s.52.

⁹¹ Erdem Özdemir, “Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması”, Kamu-İş İş Hukuku Dergisi, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, Y.2002, C.6, S.4, s.149.

Toplu iş sözleşmesinin geriye etkisinin bu toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçilerle bağlantısının ortaya konulması gerekir. Öncelikle şu hususun altını çizelim ki, toplu iş sözleşmesinde yer alan yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerden sadece sendika üyesi olan veya dayanışma aidatı ödeyen işçiler değil, işyerindeki tüm işçiler yararlanacaktır⁹². Bu sonuca varmamızı sağlayan asıl dayanak, STİSK m.25/2 hükmüdür⁹³. Bu nedenle yıllık ücretli izne ilişkin tüm toplu iş sözleşmesi hükümlerinin işyerindeki tüm işçilere uygulanması esastır⁹⁴. Eyrenci, bunun gerekçesini şu şekilde özetlemiştir; “tüm işçilerin parasal olmayan hükümlerden yararlanabilmesi doğrudan toplu iş sözleşmesinden doğan bir hak olarak değil, dayanağı toplu iş sözleşmesi olan işverenin eşit davranma borcu çerçevesinde mümkün olabilmektedir⁹⁵.” Ancak unutmamak gerekir ki, parasal konularda sendikalı-sendikasız ayrımı yapılabileceğine göre, örneğin yıllık izinde işçiye verilecek ücretin artırılmış olduğu bir toplu iş sözleşmesi hükmünden sendikalı olmayanların yararlanması mümkün olmayacaktır. Paraya ilişkin hükümlerle anlatılmak istenenin,

⁹² Şahlanan, s.125; Ercüment Özkaraça, (Seminer 2014), s.343. Hatta bu konuda bir adım öteye giderek, kapsam dışı personel, 6356 sayılı Kanun bakımından işveren vekili sayılanlar, STİSK.m.65 dışındaki greve katılmayan işçilerin de yıllık ücretli izinle ilgili geriye etkili toplu iş sözleşmesi hükmünden yararlanabileceklerini kabul etmek gerekir. Anılan kişiler toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan işçiler olarak kabul edilmişlerdir. Ancak belirtmek gerekir ki, “toplu iş sözleşmesinden yararlanma” kavramı, “ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin toplu iş sözleşmesinin mali hükümlerinden yararlanmayı ifade etmektedir. Burada toplu iş sözleşmesinden yararlanma ile toplu iş sözleşmesinin kişiler açısından uygulama alanı kavramları arasındaki farklılık kendini göstermektedir, (Talat Canbolat, “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 6, S. 4, Y.2002, s.33). Bunlar dışındaki hükümlerden tüm çalışanların ortak olarak faydalanabilmesi gerekir.

⁹³ Anılan maddeye göre, “İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.”

⁹⁴ Ömer Ekmekçi, Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996, s.141.

⁹⁵ Öner Eyrenci, s.14.

para değeri bulunan tüm hükümler olmadığı, işçiye para verilmesine ilişkin hükümler olduğu ifade edilmiştir⁹⁶.

Yıllık izinle ilgili hangi hakların parasal olduğu hususu da önem taşımaktadır. Şöyle ki, yıllık izin sürelerinin artırıldığı bir hüküm ilk bakışta parasal nitelikli olmayan sosyal bir hak olarak görünse de, bu hakkın kullanılmadan iş sözleşmesinin sona erdiği durumlarda izin hakkı izin ücreti alacağına dönüştüğünde ortaya parasal nitelikli bir hak çıkmış sayılır mı? Kanaatimizce bu soruya olumlu yanıt vermemek gerekir. Zira burada hakkın özü işçinin dinlenmesi olup, ücret ancak dinlenme hakkının telafisi olarak değerlendirilmesi gerektiğinden, dolaylı da olsa parasal hak olarak ele alınmamalıdır⁹⁷.

Yıllık izinle ilgili hükümlerde ele alınması gereken ikinci istisna ise toplu iş sözleşmesinin ard etkisidir. STİSK.m.36/2’de, “Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.” demek suretiyle iş sözleşmesinin ard etkisinin yasal dayanağını oluşturmuştur. Öncelikle belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesindeki tüm hükümlerin art etkisi bulunmamaktadır. Toplu iş sözleşmesinin sadece normatif hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir⁹⁸. Bunlardan da tamamı değil, sadece iş sözleşmelerinin muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümlerinin art etki söz konusu olacaktır. Ancak öğretide iş sözleşmesinin muhte-

⁹⁶ **Özkaraca**, s.119.

⁹⁷ Aynı yönde, **Özkaraca**, s.120 ve aksi yöndeki Y.9. HD., 12.10.2006, E.2006/5939, K.2006/26945, s.121.

⁹⁸ Hakan **Keser**, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2, S.6, Haziran 2007, s.115, (Art Etki); **Şahlanan**, s.92; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.266.

vasıyla ilgili hükümlerden art etkinin genellikle sadece ücret zamları, fesih hakkı ve asgari ücretle ilgili konularda ele alındığı görülmüştür⁹⁹. Tespit edebildiğimiz tek bir yazarca da yıllık ücretli izinle ilgili hükümlerin de art etkisinin söz konusu olduğu ifade edilmiştir¹⁰⁰. Yargıtay'ın ise bu konuda farklı yönde kararları olduğu görülmektedir. Öğretide haklı olarak eleştirilen bir kararında, (yıllık ücretli izinle olmasa da) toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret farkı ve ikramiye alacaklarına uygulanacak faiz oranında art etkinin uygulanmayacağına zira işletme kredilerine uygulanan faizin toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde doğan alacakları kapsadığına, art etkinin söz konusu olduğu durumların toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi olarak anlaşılması gerektiğine hükmetmiştir¹⁰¹.

Toplu iş sözleşmesinin art etkisinden yararlanmak için gereken koşullar ise, toplu iş sözleşmesinin sona ermiş olması ve işçilerin toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar sözleşmeden yararlanan işçilerden olması gerektiğidir¹⁰². Ayrıca art etkiye konu olan hakkın toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde gerçekleşmiş olması da gerekmektedir¹⁰³. Bir başka deyişle toplu iş sözleşmesinin art etkisi sadece toplu iş sözleş-

⁹⁹ **Keser**, (Art Etki), s.116-119; Sevil **Doğan**, “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, Y.2013, s.790-794.

¹⁰⁰ İrem **Yayvak**, Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi, İstanbul 2014, s.139; Y.9.HD., 26.04.2000, E.2000/2175, K.200/6265, www.kazanci.com, erişim tarihi, 11.07.2018. Anılan kararda, toplu iş sözleşmesiyle artırılmış yıllık ücretli izin sürelerinin, toplu iş sözleşmesinin sona erdiği ancak art etkisinin devam ettiği süre boyunca uygulanmaya devam edeceğine işaret edilmiştir.

¹⁰¹ 6356 sayılı Kanun öncesinde hüküm verilen Y.9.HD., 21.03.2001 tarih ve E.201041736, K.2011/7585 sayılı karar ve bu karara yönelik incelenme için bkz. Mehmet Onat **Öztürk**, “Art Etki ve Ücrete Uygulanan Faiz”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.27, Eylül 2012, s.166-168.

¹⁰² **Yayvak**, s.36.

¹⁰³ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.266; aynı yönde ve kazanılmış hak kavramı ile bağlantısı için bkz. Kübra **Doğan Yenisey**, “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi Kazanılmış Hakların Korunması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.5, S.18, Haziran 2010, s.168-170.

mesinden yararlanan işçiler¹⁰⁴ açısından söz konusu olacağından, toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan işçilerin art etkiden yararlanmaları da mümkün değildir¹⁰⁵. Bu durumda yıllık ücretli izinle ilgili bir hükmün art etkisi olsa da, bu etkiden sadece toplu iş sözleşmesinden yararlananlar istifade edebilecektir sonucu ortaya çıkmaktadır.

II. Yıllık Ücretli İzinle İlgili Hükümlerin Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Değerlendirilmesi

A.Genel Olarak

Toplu iş uyuşmazlıklarında karşılaşılması muhtemel olan durumlardan biri de grev veya lokavtın uygulanması olmaktadır. Anılan durumlar her ne kadar son çare olarak kabul edilse de işçi ve işveren taraflarının kanundan doğan hakları olduğundan, bu sürelerin yıllık izinle kesiştiği durumda işçinin her iki hakkının da ihlal edilmeden kullandırılması esastır. Bu noktada yıllık ücretli izinle ilgili iki temel sorunun yanıtlanması gerekmektedir. Birincisi grev ve lokavtta geçen sürenin yıllık izne hak kazanma koşullarından olan en az bir yıllık bekleme süresinin ve yıllık izne hak kazanılan sürenin belirlenmesinde dikkate alınan kıdem süresinin hesabına dahil olup olmadığıdır. İkincisi ise, grev ve lokavtın yıllık izin hakkını, kullanma zamanını etkileyip etkilemediğidir. Bu soruların yanıtlarını ararken nitelik olarak birbirinden farklı olan grev ve lokavtı

¹⁰⁴ Bu noktada yararlanma biçimi önem arz etmeyeceğinden, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresince işçi sendikasına üye olanlar, üye olmayıp da dayanışma aidatı ödeyenler, teşmil kapsamındakiler ve sendikanın muvafakatiyle yararlananların tamamı bu kapsamdadır. Bu yönde, **Keser**, (Art Etki), s.109; **Canbolat**, s.173.

¹⁰⁵ Y. 9. HD., 29.02.2008, E.2007/9330, K.2008/2913 ve bu kararın değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi”, *Tekstil İşveren Dergisi*, S.349, Nisan 2009, s.

ayrı ayrı ele almak gerekecektir. Nihayet yasal grev ve lokavt ile yasa dışı grev ve lokavt durumlarının da ayrı ayrı ele alınması da gerekeceğinden, öncelikle grev ve lokavt kavramlarına kısaca göz atmakta fayda vardır.

6356 sayılı Kanun'un 58. maddesinde grev şu şekilde tanımlanmıştır; "İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir." Maddenin devamında ayrıca yukarıda tanımı verilen grevin yasal grev olarak nitelendirilebilmesi için gereken koşullar belirlenmiştir. Bunlar öğretide mesleki amaca uygunluk ve kanuni usule uygunluk olarak özetlenmiştir¹⁰⁶. Yasal grevde aranan amaç unsuru, 58. maddenin 2. fıkrasında da ifade edildiği gibi "işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek" olduğundan, bu amacın dışında kalan siyasi amaçlı grev, genel grev, dayanışma grevi gibi eylemler yasal grev sayılmayacaktır¹⁰⁷. Anılan eylemlerin yanı sıra işi yavaşlatma, oturma, aşırı kurallı çalışma gibi eylemler de barışçıl nitelik taşıdığı ölçüde ILO tarafından

¹⁰⁶ Söz konusu koşul tespiti için bkz. **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.384-392.Farklı bir koşul tespiti için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.947-949.

¹⁰⁷ Bahsedilen durumlar amaç unsuruna aykırılık teşkil ettiği için yasal grev sayılmazlar da, yasa dışı grev sayılıp sayılmayacakları hususunda da öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. ILO'nun bu eylemlere yönelik bakış açısı, yasa dışı grev olmayacakları yönündedir (Toker **Dereli**, "Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Perspektifiyle Türkiye'de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2, S.6, Haziran 2007, s.96.) Öğretide Ekmekçi ise, anılan eylemlerin Anayasa'nın 54. maddesinde yer alan bunlara ilişkin yasaklama her ne kadar kaldırılmış olsa da, yasal grevin amaç unsurunun gerçekleşmediği gerekçesinden hareket edilerek yasa dışı grev niteliğinde olduğu görüşündedir, (**Ekmekçi**, s.497-507).

toplu eylem hakkının kullanılması olarak kabul edilmiştir¹⁰⁸. Bu aşamada konumuzu ilgilendiren kısım, toplu eylem hakkının kullanıldığı ve grev kadar olmasa da kısa süreli iş bırakma biçiminde gerçekleşen durumlarda bu sürenin işçinin yıllık izne hak kazanmak için gereken bekleme süresi ve hatta ne kadar izne hak kazandığını tespit için kullanılan kıdem süresine dahil edilip edilmeyeceğidir. Grev ve yasa dışı grevde bu sürelerin anılan sürelerle dahil edilmeyeceği kabul edilmiş olmakla birlikte, toplu eylem hakkına ilişkin tespit edebildiğimiz kadarıyla bir görüş ileri sürülmemiştir. Sorunun yanıtını bulmak için toplu eylemde geçen sürelerin işçinin iş sözleşmesinin askıda sayıldığı hallerden olup olmadığına bakmak gerekmektedir. İş sözleşmesinin askıya alınmasının koşulları arasında “ifanın beklenilmez olması veya manevi ifa imkânsızlığının söz konusu olması” sayılmaktadır¹⁰⁹. Toplu eylem hakkını kullanıp iş görme edimini yerine getirmeyen işçi açısından bu yönde bir ifa imkânsızlığından bahsetmek kanaatimizce güçtür. Bu nedenle toplu eylem hakkının kullandığı süreçte işçinin iş sözleşmesinin askıda olmadığını kabul etmek gerekir. Öte yandan İş K.m.55’de yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller sınırlı bir biçimde sayılmış ve greve maddede yer verilmemiştir. Ancak 55/j bendinde sayılan ve “işveren tarafından verilen diğer izinler” ifadesine dahil etmek mümkün müdür sorusu akla gelebilir. Şöyle ki, maddede geçen izni mutlaka toplu eylem hakkını kullanmadan önce işverenden

¹⁰⁸ Toplu eylem hakkı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Gülsevil **Alpagut**, “Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları-Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, C.2, İstanbul 2016, s.858-860. Toplu eylem kavramı, öğretilerde, işçilerin iktisadi ve sosyal çıkarlarını korumak ve düzeltmek amacı taşıyan işyerinde veya eylemin amacına uygun başka bir yerde gerçekleşen demokratik bir hak olarak tanımlanmıştır. (Pir Ali **Kaya**/Ceyhan **Güler**, “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı”, Sosyal Siyaset Konferansları, S.68, Y. 2015/1, s.108).

¹⁰⁹ Sarper **Süzek**, “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.9, Özel Sayı, 2007, s.123-124.

alma biçiminde anlamayıp, işverenin bu devamsızlığa sessiz kalması biçiminde örtülü bir izin vermesi şeklinde de yorumlamak mümkün olmalıdır¹¹⁰. Bu konuda son olarak 55/h bendinde ifade edilen hususlara dikkat çekmek gerekmektedir. Anılan düzenlemede bazı sendikal faaliyetlerde geçen sürelerin de yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan hallerden olacağı ifade edilmiştir¹¹¹. Bu maddeye diğer bir sendikal hak olan toplu eylem hakkının kullanıldığı esnada iş görme ediminin yerine getirilmediği sürelerin de eklenmesinin isabetli olacağı kanaatindeyim.

B.Yasal Grev ve Lokavt Açısından

1.Grev ve Lokavtın İşçi Yıllık İzne Çıktıktan Sonra Başlaması

Toplu eylem hakkına ilişkin yukarıda yapılan açıklamaların ardından, grev ve lokavtta geçen sürenin işçinin yıllık izne hak kazanmak için aranan bekleme süresinin hesabında dikkate alınamayacağına bir kez daha işaret etmek gerekmektedir¹¹². Bu konuda öğretide görüş birliği olduğunu söylemek mümkündür. Yıllık ücretli izin miktarının tespiti için kullanılan kıdem süresinin hesabında ise yasal grev ve lokavtın dikkate alınmasının mümkün olmayacağı yönünde görüşler¹¹³ olduğu gibi hesaba

¹¹⁰ Bu yönde ve Alman hukukunda da bu esastaki görüşler için bkz. **Akyiğit**, s.209-210.

¹¹¹ Bunlar maddede şu şekilde sayılmıştır; “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.”

¹¹² **Ekmekçi**, s.415-416; **Akyiğit**, s.231;**Narmanlıoğlu**, s.740;**Tuncay/Savaş Kutsal**, s.417; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.965; **Sur**, s.464. Bu yönde Yargıtay kararı (Y.9. HD., 30.09.1996, 6578/18035) için bkz. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.778.

¹¹³ **Ekmekçi**, s.416; **Şükran Ertürk**, “Kanuni Grev ve Lokavtın Hizmet Akdine Etkisi: İşçi Bakımından Sonuçları”, , Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1991, s.12.

katılması gerektiğini savunan yazarlar da vardır¹¹⁴. Kanaatimizce de yasal grev ve lokavt esnasında iş sözleşmesi devam ettiğinden, kıdem hesabında bu sürenin dikkate alınması için bir engel bulunmadığı gibi kıdem tazminatının hesabında olduğu gibi aksinin belirtildiği bir yasal dayanak da bulunmamaktadır¹¹⁵.

Grevin işçi yıllık ücretli izne çıktıktan sonraki bir tarihte uygulamaya konulması durumuna gelecek olursak, öğretide genel kabul gören görüş, işçinin yıllık ücretli iznini kullanmakta olduğu esnada grev uygulanmaya başlarsa işçi yıllık iznine devam etme şansına sahip olacağı gibi isterse yıllık iznini kesip greve katılabilir. Bu durumda işçi, grev bitiminde yıllık izninin kalanını kullanma hakkına sahiptir. Ancak unutmamak gerekir ki, işçinin iznini kesip greve katıldığını işverene bildirmesi gerekmektedir¹¹⁶. Aksi halde işveren işçinin grevde olduğunu bilemeyecektir¹¹⁷. Bu durumda bir adım ileri gidilerek, işçinin yıllık iznini kesip greve başladığı olasılıkta, işçiye peşin olarak ödenen yıllık izin ücretinin işverene geri verilmesi gerekliliğinin ortaya çıkacağı söylenebilir¹¹⁸. Ancak bu durumda işverene geri verilecek ücrete şayet toplu iş sözleşmesinden

¹¹⁴ **Akyiğit**, s.231; **Sur**, s.464; Eda **Manav Özdemir**, Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi, Ankara 2016, s.200; **Algun Çifter**, “Türk Hukukunda Hizmet Akdinin Yasal Grev Süresince Askıda Kalmasının Hukuki Sonuçları”, *Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.6, S.1-4, Y.2002, s.240.

¹¹⁵ 6356 sayılı K. m.67/3, “Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere ..., bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz.” yönünde hüküm içermektedir.

¹¹⁶ Hatta yıllık iznini kullanan işçinin işverene greve katılmak istemediğini bildirmemesi durumunda bu işçinin greve katıldığını kabul etmek gerekir, (**Çifter**, s.239.) Bizim de katıldığımız aksi yöndeki görüşe göre ise, bu yönde işverene bir bildirim yapılmadığında işçinin yıllık izne devam edeceği varsayılmalıdır, (**Ekmekçi**, s.421.)

¹¹⁷ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.418; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.966; **Manav Özdemir**, s.200-202.

¹¹⁸ **Ekmekçi**, s.422.

kaynaklanan bir alacak niteliğinde ise, STİSK.'nun 53/2. maddesinde düzenlenen işletme kredisi faizi uygulanarak istenip istenemeyeceği sorusu da akla gelmektedir. Öte yandan bir başka bakış açısı da şu olabilir; STİSK.m.67/2 de yer alan, “İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır.” hükmüne dayanarak, kullanılmış olan yıllık ücretli izin sürelerine ait ücretin peşin veya avans olarak ödenmesi gerekliliğinden ötürü maddede geçen “işleyen ücret” ifadesine uygun olarak geri verilmesi gerekmeyebilecektir. Grev nedeniyle işçinin kesintiye uğrayan yıllık iznini kullanmadığı ancak peşin olarak ücretini aldığı kısmı iade etmesinin ise daha doğru olduğu kanaatindeyiz.

Nihayet, işçi yıllık izindeyken grev oylaması yapılması gerektiğinde, bu durumdaki işçinin grev oylamasına ve çoğunluk tespitine katılıp katılamayacağı üzerinde durulmalıdır. STİSK.m.61'e göre, “Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin...başvurusu üzerine oylama yapılır.” Maddenin devamında ise, oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğunun kararı yönünde sonucun belirlendiği düzenlenmiştir. Maddede açık bir biçimde “işyerinde çalışan” ifadesi kullanıldığından, yıllık izindeki işçinin de grev oylamasına katılma hakkı bulunmaktadır¹¹⁹. Ancak yıllık izindeyken grev başlayıp da greve katılmayı değil de yıllık iznini kullanmayı tercih eden işçiyi oylamaya katılması konusunda zorlamanın da mümkün olmayacağını belirt-

¹¹⁹ Aynı yönde, Tankut **Centel**, “Yasal Greve Müdahalede Grev Oylaması Uygulaması” TİSK Akademi Dergisi, 2014/1, C.9, S.16, s.11.

mek gerekir¹²⁰. Ancak şu hususa dikkat çekmek gerekir ki, grev oylaması talebi işyerinde grevin ilan edildiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde yapılması gerektiğinden, o esnada yıllık izinde olan işçiye sendikaca veya işverence durumun bildirilmesi yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır. Öte yandan, oylama nisabına ilişkin yeni düzenlemeden çıkan sonuç, - oylamaya katılanların salt çoğunluğu dikkate alındığından-, grevin gerçekleşmesini istemeyen işçilerin oylamaya katılıp olumsuz oy kullanması gerektiğidir. Burada da yıllık izindeki işçinin fiilen bunu yapmayacağını rahatlıkla söylemek mümkün olacaktır.

Son olarak lokavtın işçi yıllık ücretli izne çıktıktan sonra başlaması olasılığını değerlendirmek gerekirse, ilk olarak bu durumun grevle tamamen aynı olmadığını bilinmesi gerekir¹²¹. Zira grev esnasında yıllık izine devam edip etmeme yönündeki karar işçiye aitken, yasal bir lokavt başladığında, işverence tüm işçilerin iş sözleşmeleri STİSK.m.67/1 hükmü gereği askıya alınacaktır. Bu durumda yıllık ücretli izinde olan işçilerin de iş sözleşmeleri askıya alınacak¹²², işverence peşin olarak ödenmiş yıllık izin ücretlerinin işçilerce iade edilmesi zorunluluğu ortaya çıkacaktır. Zira lokavt esnasında işverenin ücret ödeme yükümlülüğü de askıda

¹²⁰ Bu konuda 6356 sayılı Kanun'dan önceki düzenleme olan 2822 sayılı K. m.76'da, "grev oylaması sonucuna tesir etmek maksadıyla hata, hile, tehdit veya cebir kullanılması cezai yaptırıma bağlanmışken, maddenin son halinde bu yönde bir düzenleme olmaması eleştirilmiştir, (Mustafa **Avcı**, "6356 Sayılı Kanun'un Grev Oylaması Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Olası Uygulama Sorunları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2013, S.30, s.91).

¹²¹ Kanaatimizce benzerlik olarak yıllık izne hak kazanmak için aranan bir yıllık bekleme süresine lokavtta geçen sürelerin de dahil olmayacağını ve izin süresinin belirlenmesinde lokavtta geçen sürenin kıdeme dahil olacağını saymak mümkündür.

¹²² Bu yönde, **Ekmekçi**, s. 422-423; **Tulukçu**, s.330-331. Öğretide Akyiğit ise, bizim görüşümüzün aksine yasal grev ve lokavt halinin birbiriyle aynı sonuçlar doğuracağı kanaatindedir, (**Akyiğit**, s.230-232). Bu yönde başka bir görüşe göre ise, lokavttan önce yıllık izne hak kazanmış olan işçi, işverene durumu bildirerek yıllık iznini kullanabileceği gibi izin süresine ait ücreti de işverenden talep etme hakkına sahiptir (**Tuncay/Savaş Kutsal**, s.457.)

bulunmaktadır. Öte yandan lokavt uygulamasıyla işçinin yıllık izni kesintiye uğramış olsa da, lokavt bittikten sonra işverence uygun görülen bir tarihte işçi yıllık iznini kullanmaya devam edebilecektir.

2. Grev ve Lokavtın İşçi Yıllık İzne Çıkmadan Başlamış Olması

Grev uygulamasının işçinin hak ettiği yıllık izne henüz çıkmadan başlaması olasılığında ise, kanaatimizce işçiye yukarıdaki olasılıktaki gibi seçim hakkını tanımak mümkün olamayacaktır¹²³. Zira grev ve yıllık ücretli izin aynı anda gerçekleşebilecek nitelikte olmadıklarından, grev uygulanan bir işyerinde işçinin yıllık ücretli izin hakkını talep edip kullanmaması gerekir. Bu durumda yıllık izin kullandırma zamanını belirleme yetkisi yönetim hakkı çerçevesinde işverene bırakılmıştır. Ancak işveren bu hakkını işçi sendikasına karşı bir grev kırma amacıyla kullanmayacağı gibi greve katılmayacağını bildiren işçilerin yıllık izin kullanma hakkına müdahale boyutuna ulaşacak biçimde de kullanmamalıdır. Alman hukukunda izne çıkmadan grevin başladığı durumlarda işverence izin talebinin reddedilmesi gerektiği yönündeki görüşe ilave olarak bir başka görüş de, şayet izin tarihi grev başlamadan önce belirlenmiş ise, bu durumda işverenin işçisine izin kullandırması gerektiğini savunmaktadır¹²⁴. Ancak bu sonuç grev ve yıllık ücretli iznin aynı anda gerçekleşmeyeceği kuralına aykırı olacağından, kanaatimizce izin tarihinin grevden önce belirlendiği durumlarda da, grev kararı alındığı tarihten sonra da kullandırılmaması daha uygundur.

¹²³ M. Kemal **Oğuzman**, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1967, s.106.

¹²⁴ **Manav Özdemir**, s.204.

Farklı bir açıdan bakıldığında ise, işverenin yıllık ücretli izin tarihlerini özellikle grevin uygulanacağı tarihe koymasının ve işçileri bu tarihte izne çıkmaya zorlamasının da mümkün olmaması gerekir. Zira bu durum grev uygulayanların gücünü kırma niteliğinde olacağı gibi zaten üretim yapılmayan pasif dönem olan grev esnasında yıllık ücretli izin kullandırma yükümlülüğünden kurtulmak adına işverenin lehine olacaktır. Bu şekilde bir zorlamaya işçilerin uyma yükümlülüğü olup olmayacağı da ayrı bir sorun olacaktır. Yıllık izin tarihini belirlemeyi sadece işverene tanınmış bir hak olarak değil de, aynı zamanda bir yükümlülük olarak kabul edersek, işverenin bu davranışının “izin tarihini hakkaniyete uygun belirleme yükümlülüğü”ne¹²⁵ aykırılık teşkil ettiği sonucuna ulaşabiliriz. Bu durumda dürüstlük kuralına aykırı davranma durumu ve bunun genel sonuçları işveren açısından ortaya çıkacaktır.

Lokavtla ilgili olarak ise, işyerindeki tüm işçileri kapsayacak bir nitelikte olmasından dolayı söylenecek tek şey, lokavtın başlamış olduğu bir süreçte işçinin yıllık izin talep etme şansının olamayacağıdır. Bu süreçte işverenden gelecek bir yıllık izin kullandırtma talebi de fiilen mümkün olamayacaktır.

C.Yasa Dışı Grev ve Lokavt Açısından

STİSK. m.58-59’da yasal grev ve lokavtın oluşabilmesi için aranan koşullar gerçekleşmediğinde yapılan eylemin yasa dışı grev veya lokavt olacağı düzenlenmiştir. Yasa dışı grev ve lokavt sırasında işçinin iş sözleşmesinin askıda olması söz konusu değildir. Bu sürelerin yıllık

¹²⁵ Söz konusu kavram Alman hukukunda dikkate alınan bir yükümlülük olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **Akyiğit**, s.283-284.

ücretli izinde aranan bekleme süresine ve kıdem süresine de dahil edilmesi mümkün olmayacaktır. Hatta yasa dışı grevle ilgili olarak STİSK.m.70'de, işverenin söz konusu işçiler hakkında haklı nedenle fesih olanağının bulunduğu düzenlenmiştir.

Yasa dışı lokavt durumunda ise, 70/3. maddeye dikkat çekmek gerekir. Maddeye göre, “İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür.” Uygulamada yasa dışı lokavt yapan işverenin işçilerine yıllık izinlerini kullanma fırsatı vermesinin mümkün gözükmediği açıktır. Bu durumdaki bir işçinin de yıllık izin talep etmek yerine bahsi geçen madde hükmüne istinaden işveren temerrüdü yasal esasına dahi gerek olmadan yasa dışı grev esnasında çalıştırılmadığı süreye ilişkin ücreti talep etmesi daha lehine olacaktır. Yasa dışı lokavtta geçen sürelerin ise, gerek yıllık izne ilişkin bekleme süresine gerekse kıdem süresine dahil olacağı kuşkusuzdur¹²⁶.

Sonuç

Yıllık ücretli izin hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nda ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir. Ancak düzenlemelerin Kanun'un kapsamı gereği sadece bireysel iş hukukuna ilişkin kısımlara yönelik olduğu dikkati çekmektedir. Konunun toplu iş ilişkilerine yansımalarının nasıl olacağı noktasında yasal düzenleme olmadığından, uygulamada pek çok sorunla karşılaşmak mümkündür.

¹²⁶ **Akyiğit**, s.233. Anılan yazar, bu sonuca varırken İş K.m.66/d de yer alan ve çalışma süresinden sayılan hallerden, “İşçinin işveren tarafından meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.” Hükmüne dahil edilmek suretiyle yıllık iznin hesabında dikkate alınacağı görüşündedir. Ayrıca **Ekmekçi**, s.524; **Narmanlıoğlu**, s.811-812.

Toplu iş sözleşmelerine konu olan yıllık ücretli izinle ilgili hükümlerin öncelikle toplu iş sözleşmesi türü ayrımı yapılmaksızın tüm toplu iş sözleşmelerinde yer alabilmesi mümkündür. Bu noktada niteliği gereği tam bir toplu iş sözleşmesi olarak görülmeyen çerçeve sözleşmeleri istisna tutmak gerekecektir. Toplu iş sözleşmelerinin de normatif kısmında ve doğrudan doğruya iş sözleşmesiyle ilgili hükümler arasında yıllık ücretli izinle ilgili hükümlere yer ver vermenin isabetli olacağı sonucu çıkmaktadır. Bu sözleşme hükümleri nötr hükümler ve rıza hükümleri biçiminde de karşımıza çıkabilmektedir.

Toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlere örnek olarak öncelikle hak kazanma koşullarını iş sözleşmeleri ve iş mevzuatındaki düzenlemelere göre daha olumlu hale getirecek hükümleri sayabiliriz. Bunlar; kanunla yıllık izin hakkı tanınmamış olan (mevsimlik işçiler gibi) işçilere bu hakkın tanındığı hükümler olabileceği gibi izne hak kazanmak için aranan bir yıllık bekleme süresini doğrudan kısaltan veya İş K.m.55’de belirlenmiş olan yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış sayılan hallerden olmayan durumları toplu iş sözleşmesiyle belirlemek suretiyle bekleme süresini dolaylı yoldan kısaltan düzenlemeler olabilir. Öte yandan, toplu iş sözleşmeleriyle düzenlemesine en sık rastlanılan hususlardan biri de, yıllık izin sürelerinin artırılmasıdır. Bu artışın ücretsiz yol iznine de yapılması mümkün olabileceği gibi yapılan artırımlar sonucu oluşacak ücret alacağı da toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacak niteliğinde olacaktır.

İzin kullanımına ilişkin hükümler de genel olarak toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenebilecek nitelikte olmakla beraber, iznin kullanımıyla ilgili bazı esaslar işçinin bireysel tercihlerinin ön planda tutulması

gereken bir alan olduğundan, bu konuda oluşturulacak toplu iş sözleşmelerinde daha temkinli olmak gerekir. Bu konuda örneğin yıllık izin süresiyle iç içe geçmemesi gereken ve kanunda düzenlenenlerin dışında yeni durumlar tespit eden toplu iş sözleşmesi hükümleri belirlemede herhangi bir sakınca olmasa da, iznin kaç bölüneceği hususunun bireysel iş sözleşmelerine konu olması daha isabetli olacaktır.

Yıllık izin konusunda ortaya çıkan uyuşmazlıklardan en önemlisi, yıllık izin ücretinin işçiye ödenmemesidir. İş sözleşmesi devam ederken izne çıkmadan ödenmesi gereken ücretle ilgili olarak fazla sorun ortaya çıkmasa da, iş sözleşmesi sona ermiş olmasına rağmen yıllık iznini kullanamamış işçilerin bu haklarını telafi edici mahiyette son ücreti üzerinden hesaplanan yıllık izin ücreti ile ilgili pek çok uyuşmazlık bulunmaktadır. Bu sorunları gidermek adına toplu iş sözleşmelerine izin ücretinin hangi ücret (brüt-net, çıplak giydirilmiş) üzerinden, hangi tarihteki ücret üzerinden hesaplanması gerektiği yönünde somut hükümler konulmasında fayda vardır.

Yıllık izin ücretiyle ilgili en sık tartışılan durumlardan biri de, yıllık izinle ilgili hükümlerin toplu iş sözleşmesiyle düzenlendiği her durumda, işletme kredilerine uygulanan faiz oranının uygulanıp uygulanmayacağıdır. Özellikle nötr hüküm biçiminde toplu iş sözleşmelerinde yer alan bu ücret alacakları konusunda öğretilerdeki bazı görüşlerin aksine anılan faizin uygulanması gerektiği söylenebilir.

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlüğünün geriye götürülmesinden, yıllık izinle hükümlerin de etkilenip etkilenmeyeceği hususunda varılan sonuç ise, ifa edilebilir nitelikte olan hükümlerin geriye etkili olabileceği

ancak yıllık izin kurulu kurma ve bu kurul tarafından izin tarihlerinin belirlenmesi yönündeki bir hükmün geriye yürütülemeyeceğidir.

Toplu iş uyuşmazlıkları açısından yıllık izin kavramı ele alındığında ise, konunun grev ve lokavt yönünden ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Grevde geçen süreler, işçinin iş sözleşmesi askıda olacağından yıllık izne hak kazanmak için aranan bekleme süresine dahil olmayacaktır. Ancak işçinin ne kadar süre izne hak kazanacağına tespitinde bakılan kıdemin hesabında dikkate alınacaktır. Zira bunun için iş sözleşmesinin devam ediyor olması yeterli olup askıdaki bir iş sözleşmesinin de devam ediyor olduğunu söylemek mümkündür.

Grevin yıllık izin hakkını kullanmaya etkisi üzerinde duracak olduğumuzda, ikili bir ayırım yapmak gerekecektir. İlki işçi iznini kullanmaya başladıktan sonra grevin uygulamaya konulması olasılığıdır. Anılan durumdaki işçi isterse yıllık iznini kullanmaya devam edecek isterse iznini kesip greve katılabilecektir. Burada dikkat edilmesi gereken husus işçinin greve katılma ve yıllık ücretli izin hakkını aynı anda kullanmasının mümkün olamayacağıdır. Grev başladıktan sonra işçinin yıllık izne çıkması ise, yukarıda belirttiğimiz gibi ona tanınmış bir seçimlik hak niteliğinde olamayacaktır. İşveren yıllık izni kullanma tarihini belirlemeye yetkisine yönetim hakkı gereği sahip olduğundan, işçinin izin talebi bu olasılıkta işverence reddedilebilecektir. Aynı sonuca lokavt açısından da varmak mümkündür.

Yasa dışı grev ve lokavt sırasında ise, işçinin iş sözleşmesinin askıda olması söz konusu değildir. Bu sürelerin yıllık ücretli izinde aranan

bekleme süresine ve kıdem süresine de dahil edilmesi mümkün olmayacaktır.

Sonuç olarak, genellikle bireysel iş sözleşmeleriyle düzenleme konu yapılan yıllık ücretli izin hakkının toplu iş hukuku yönünden özellik arz eden pek uygulama sorunu çalışmamızda tespit edilmiştir. Uygulama birliği sağlayabilmek adına özellikle 6356 sayılı Kanun'a veya Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne konuyla ilgili esaslar eklenmesi isabetli olacaktır.

KAYNAKÇA

Akyiğit, Ercan: Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000.

Akyiğit, Ercan :“Yeni Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011.

Akyiğit, Ercan: “Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum: Yıllık İznin İşverence Kısaltımı (İndirimi)”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2011, S.3.

Alpagut, Gülsevil: “Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları-Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, C.2, İstanbul 2016.

Avcı, Mustafa : “6356 Sayılı Kanun’un Grev Oylaması Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Olası Uygulama Sorunları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2013, S.30.

Bingöl, Serkan :Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2012.

Yücel Bodur, Mehtap : “Mevsimlik İş Sözleşmesi İle Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları”, İş ve Hayat Dergisi, Y.2015, C.,S.1.

Başterzi, Süleyman: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Sempozyumu, Ankara 2011.

Canbolat, Talat: 6356 sayılı Kanun’a Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013.

Canbolat, Talat: “Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümler”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3 Semineri, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 2013.

Canbolat, Talat: “6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, İstanbul 2014.

Canbolat, Talat: “Yargıtay’ın 2011 Yılı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Sempozyumu”, Ankara 2013.

Canbolat, Talat : “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 6, S. 4, Y.2002.

Centel, Tankut: İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988.

Centel, Tankut: “Yasal Greve Müdahalede Grev Oylaması Uygulaması” TİSK Akademi Dergisi, 2014/1, C.9, S.16.

Çakmakçı, Musa: “Yıllık İzin Hakkının Kullanılmaması İşçiye Haklı Fesih Hakkı Verir Mi?”, <http://www.lokmaneren.com.tr/> maka-

le/yıllık-izin-hakkının-kullandırılmaması-isciyeye-haklı-fesih-hakkı-verir-mi, erişim tarihi 20.06.2018.

Çelik, Nuri / **Caniklioğlu**, Nursen/ **Canbolat**, Talat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2017.

Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986.

Çiçek, Mustafa: İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Ankara 2018.

Çifter, Algun: “Türk Hukukunda Hizmet Akdinin Yasal Grev Süresince Askıda Kalmasının Hukuki Sonuçları”, Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C.6, S.1-4, Y.2002.

Çöğenli, Taner: Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul,1983.

Demir, Fevzi: “Toplu İş Sözleşmesi ile İşçinin Onayının Önceden Alınması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2006, S.2.

Dereli, Toker: “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Perspektifiyle Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2, S.6, Haziran 2007.

Doğan, Sevil: “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, Y.2013.

Yayvak, İrem: Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi, İstanbul 2014.

Doğan Yenisey, Kübra: İş Hukukunun Emredici Yapısı, İstanbul 2014.

Doğan Yenisey, Kübra: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2013, İstanbul 2017.

Doğan Yenisey, Kübra: “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi Kazanılmış Hakların Korunması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.5, S.18, Haziran 2010.

Ekmekçi, Ömer: Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996.

Ekonomi, Münir: İş Hukuku C.1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984.

Ertürk, Şükran: “Kanuni Grev ve Lokavtın Hizmet Akdine Etkisi: İşçi Bakımından Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1991.

Esener, Turhan: İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1964.

Eyrenci, Öner / **Taşkent**, Savaş / **Ulucan**, Devrim: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2017.

Eyrenci, Öner: “Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri”, Kamu-İş Dergisi, Nisan 1988.

Kar, Bektaş: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'na Etkisi”, İÜHFM C. LXXII, S. 2.

Kaya, Pir Ali / **Güler**, Ceyhun: “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı”, Sosyal Siyaset Konferansları, S. 68, Y. 2015/1.

Keser, Hakan: “Toplu İş Sözleşmelerinde Geriye Etkili Yürürlük ve Yürürlüğün Başlangıcı”, Çimento İşveren Dergisi, C.8, S.5, Eylül 1994.

Keser, Hakan :“Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2, S.6, Haziran 2007.

Krebber, Sebastian: “Alman İş Hukukunda Toplu Sözleşme Sistemi”, (Çev: Yeliz **Bozkurt Gümrükçüoğlu**), İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.2, Temmuz-Ağustos 2017.

Köseoğlu, Ali Cengiz: Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı ve Özellikle Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1997.

Oğuzman, M. Kemal: Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1967.

Manav Özdemir, Eda: Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi, Ankara 2016.

Mollamahmutoğlu, Hamdi /Astarlı, Muhittin /Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2017.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin: ”6098 Sayılı TBK’nın İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin İncelenmesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.1, İstanbul 2011.

Mollamahmutoğlu, Hamdi: “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetlerine İlişkin Düzenlemeler”, TİSK İşveren Dergisi, Kasım-Aralık 2012.

Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İstanbul 2016.

Ocak, Uğur: 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşçilik Alacakları, C.1, Ankara 2013.

Okur, Zeki: “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (Karar İncelemesi)”, Kamu-İş Dergisi, Y.2008, C.10, S.2.

Özdemir, Erdem: “Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması”, Kamu-İş İş Hukuku Dergisi, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Y.2002, C.6, S.4

Özen,mTurgay:m“Yıllık Ücretli İzin ve Avans İzin Kullanımı”, <http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/turgay/032/>, erişim tarihi 11.07.2018.

Özkaraca, Arcüment: Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, İstanbul 2014.

Özkaraca, Arcüment: “Toplu İş İlişkileri”, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2014, İstanbul 2017.

Öztürk, Mehmet Onat: “Kullanılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.35, Y.2012/4.

Postacı, Ayşe Deniz: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uyarınca Çerçeve Sözleşme”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.9, S.121-122.

Sarıbay Öztürk, Gizem: “6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Tahkim”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, C.1, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C.15, S.1, Ocak 2016.

Senyen Kaplan, E.Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2017.

Sevimli, Ahmet: “Yıllık Ücretli İznin Kullanılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2010, S. 18.

Sur, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2017.

Sümer, Haluk Hadi: Bireysel Basın İş Hukuku, Konya 2013.

Süzek, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2016.

Süzek, Sarper: “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler“, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.9, Özel Sayı, 2007.

Şahlanan, Fevzi Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992.

Şahlanan, Fevzi: “Toplu İş İlişkileri”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015, İstanbul 2016, (Seminer 2015).

Şahlanan, Fevzi: “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi”, Tekstil İşveren Dergisi, S.349,Nisan 2009.

Şahlanan, Fevzi: “Haftada 5 Gün Çalışılan İşyerlerinde Cumartesi Gününün Yıllık Ücretli İzin Süresinden Sayılıp Sayılmaması”,

<http://www.tekstilisveren.org.tr/hukuk/karar-incelemeleri>, erişim tarihi, 13.07.2018.

Tulukçu, Binnur: İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012.

Tuncay, Can/**Savaş Kutsal**, Burcu: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2016.

Yayvak, İrem: Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi, İstanbul 2014.

Yıldız, Gaye Burcu: “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirmesi Semineri 2015, İstanbul 2016.

Yuvalı, **Ertuğrul**/ Güleşçi, **Yusuf**: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından İşkolu Kavramı”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.10, S.38, Y.2013.