

931 SAYILI İŞ KANUNUMUZ KARŞISINDA YILLIK ÜCRETİ İZİN SORUNU

Doç. Dr. İhsan ERKUL

Özellikle sıhhi bakımdan önemi dolayısıyla, bugün hemen hemen bütün ülkelerde, genel bir kural olarak, işçilere yılda belirli bir süre izin verildiği görülür. İşçilerin, çok kere, sadece aldıkları ücretle geçinen kimseler oluşu bu izinlerin ücretli olarak verilmesini zorunlu kılmaktadır. Sosyal Politika ile ilgili çalışmaların tarihi gelişiminin tetkikinde, işçilerin ücretli izin isteklerinin, meselâ ücretlerin arttırılması, iş sürelerinin azaltılması gibi isteklere göre daha geç başladığı görülür. İşletmeler emeğin kıymetlendirildikleri yerler olmaları itibariyle, şüphesiz, işçilerin evveleminde ücret ve iş süreleriyle ilgilenmelerini yerinde görmek gerekir. Hatta bugün bile iktisaden gelişmiş ülkelerin günlük gazetelerinde çıkan iş ilânları tetkik olunduğunda personel sağlamlığında, deyim yerinde ise, esas yem olarak hâlâ ücret ve iş sürelerinden faydalandığı görülür. Zira bu gibi ilânlarda doğrudan doğruya, çalışanlara emeklerinin karşılığının benzer müesseselere göre daha fazla ücret verilmek suretiyle karşılanacağı gibi, iş sürelerinin de aynı şekilde benzer müesseselere göre daha kısa olduğu belirtilmektedir. ⁽¹⁾ Bununla beraber, gün geçtikçe artan bir şekilde bu ilânlarda artık daha uzun süreli yıllık izin vaaadinin de yer almaya başladığı görülmektedir. Son zamanlarda Batı Almanya'da iş sürelerinin kısaltılması mı yoksa yıllık izin sürelerinin uzatılması mı konusunda yapılan bir ankette çalışanların % 80'inin yıllık izin sürelerinin arttırılması yolunda tercih yaptığının görülmesi yıllık izin sorununun gün geçtikçe daha çok önem kazandığını göstermesi bakımından dikkat çekicidir.

(1) Bak. İhsan ERKUL: «Türkiye'de İşyerleri Arasında İşgücü Devri», İktisat ve Maliye Mecmuası, C. XII, No. 2 (Mayıs 1965), s. 53.

Endüstrileşmenin doğal bir neticesi olarak ortaya çıkan bu hakkın Türkiye’de işçilere tanınışı oldukça yeni olup ⁽²⁾, Avrupa ülkelerinde olduğu gibi aşağıdan yukarıya yapılan bir baskı neticesinde değil, genel olarak Türkiye’de İş Hukuku ile ilgili diğer hakların verilisinde olduğu gibi, yukardan aşağıya doğru, kanun çıkararak uygulanmak suretiyle yürürlüğe konulduğu görülmür. ⁽³⁾

Yurdumuzda ilk olarak işçilere yıllık ücretli izin hakkının 13.6.1952 tarih 5953 sayılı kanununun 21 inci maddesiyle basın mesleğinde çalışanlara tanındığı görülmür. Bunu takiben 10.3.1954 tarihinde çıkarılan 6379 sayılı Deniz İş Kanunu ile ⁽⁴⁾ (mad. 34) bu hak gemi adamlarına da tanınmıştır. Nihayet, çeşitli tartışmalar sonunda 11.4.1960 tarihinde çıkarılan 7467 sayılı «Yıllık Ücretli İzin Kanunu» ile bu hakkın ⁽⁵⁾ İş Kanununa tâbi bulunan işyerlerinde çalışan işçi ve müstahdemlere de tanınması anılan hakkın yurt çapında genişlemesine önayak oldu.

1967 yılında çıkarılan 931 sayılı İş Kanununa, 3008 sayılı eski İş Kanunumuz ve ekleri olduğu gibi, 7467 sayılı kanunla benimsenen yıllık ücretli izine ilişkin esaslar da ufak tefek bazı değişikliklerle aktarıldığı cihetle, 931 sayılı kanun 3008 sayılı kanunla birlikte 7467 sayılı kanunu da yürürlükten kaldırmıştır (İK mad. 110).

I — GENEL ESASLAR :

Bugün İş Kanununun uygulama alanı içersine giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının 931 sayılı ka-

(2) Halbuki memur statüsünde çalışanlara bu hak çok daha önce verilmiştir.

(3) İşçilere böyle bir hakkın Hizmet Akdi, Toplu İş Sözleşmesi, İşyeri İç Yönetmelikleri veya Kanunlarla verilebileceği gözönünde tutulmalıdır. İzin hakkının Avrupa ülkelerinde ve Türkiye’de gelişimi hakkında bak. Çelik GÜLERSOY; *Yıllık Ücretli İzin*, İstanbul 1964, s. 7 - 12.

(4) 6379 sayılı «Deniz İş Kanunu», 20.4.1967 tarih 854 sayılı yeni «Deniz İş Kanunu» ile bu kanunun yayın tarihi olan 29.4.1967 tarihinden itibaren yürürlükten kaldırılmıştır. Gemi adamlarının yıllık ücretli izinleri bugün anılan 854 sayılı kanunla düzenlenmektedir.

(5) 7467 sayılı kanunun gerekçesine göre, yıllık izin haklarını kullanan işçi veya müstahdemlerin **mali durumlarını korumak maksadiyle** bu devrelere karşılık olan normal ücretlerinin kendilerine ödenmesi esası kabul edilmiştir. Zaten ücretin ödenmesi yıllık ücretli izin müessesesinin temelini meydana getirir. İşçiye tatilinde ücreti verilmezse, ekonomik zayıflığı dolayısıyla başka bir iş arayıp çalışacağıının bir gerçek olarak kabulü gerekir. Bak. GÜLERSOY, s. 14.

nunun ÜCRET başlığını taşıyan üçüncü bölümü içersinde düzenlendiğini görürüz. ⁽⁶⁾ 931 sayılı İş Kanununun eski 3008 sayılı İş Kanununa göre kapsamını genişlettiği ⁽⁷⁾ gözönüne alınacak olursa, bu kanunla bugün için daha geniş bir çalışan kitlesinin ücretli izin hakkından faydalanmaya başladığı anlaşılır.

931 sayılı İş Kanunu, bazı şartlarında birlikte tahakkuk etmiş bulunması şartıyla, İş Kanunu kapsamına giren bütün işçilere ücretli yıllık izin verilmesini öngörmektedir. Yıllık izin müessesesinin iş hukuk sistemi içersine girmesinin en önemli nedeni, yukarıda da kısaca değindiğimiz üzere, çalışanın fizik ve moral gücünün korunması ve geliştirilmesine duyulan ihtiyaç olduğu cihetle, ⁽⁸⁾ İş Kanunumuz, şahsa bağlı haklardan sayılan ⁽⁹⁾ yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceğini hüküm altına almış bulunmaktadır (İK mad. 49/5). Yani işçi bu hakkın ne kendisinden ne de kullanılmasından vazgeçemez. Bu bakımdan ücretli iznini kullanmakta olan işçi izin süresi içinde ücret karşılığı ⁽¹⁰⁾ bir işte

⁽⁶⁾ 931 sayılı kanunun 57 nci maddesine göre çıkarılması gereken «Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği» de, Çalışma Bakanlığınca hazırlanarak, 21. Aralık. 1967 tarihinde 12782 sayılı Resmî Gazete ile yayınlanarak yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Yeni yönetmeliğinin özellikleri hakkında bak. Ahmet BİLGE; «Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği», İşveren Dergisi, C. VI (Aralık 1967), s. 15 - 17.

⁽⁷⁾ İş Kanunumuza göre, bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kimseye işçi denir (İK mad. 1). Görüldüğü üzere işçi tanımı doğrudan doğruya hizmet akdine dayandırılmakta, işçinin göreceği işin bedeni, bedeni - fikri veya fikri oluşu işçi tanımında, eski İş Kanunumuzun aksine, her hangi bir ayırım ortaya çıkarmamaktadır. Bu bakımdan, bazı ayrıcalıklar bir tarafa bırakılacak olursa (bak. İK. mad. 5) İş Kanunu tek bir işçi çalıştıran işyerlerine dahi uygulanabilecek demektir. Bu da İş Kanunu kapsamının eski İş Kanununa göre genişliğinin açık bir ifadesi olmaktadır.

⁽⁸⁾ GÜLERSOY, s. 17.

⁽⁹⁾ GÜLERSOY, s. 19; Mustafa ÇENBERCİ: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1968, s. 365.

⁽¹⁰⁾ Kanunen işçinin ancak ücret karşılığı bir işte çalışmayacağı öngörüldüğü cihetle, meselâ işçinin izinde köyüne giderek tarlasında çalışıp harmanını kaldırması, ve hattâ herhangi bir ücret almaksızın sadece komşuluk hatırı için komşusunun harmanına, komşunun evinin onarımına yardımda bulunması gibi hallerde de kanaatimizce, işçinin 55 inci maddeye, yani izinde çalışma yasağına aykırı hareket etmiş olduğunun kabul edilmesine imkân yoktur.

çalışamaz; çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi için kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir (İK mad. 55).⁽¹¹⁾

İşverenler, her işçinin yıllık ücretli izne hak kazandığı tarihi, şekli çıkarılmış olan «Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği»nde açıklanan, «Yıllık Ücretli İzin Defteri»nde göstermek zorundadırlar.⁽¹²⁾ Her işçinin on yıllık ücretli izin durumu bir arada ve birbirini izler bir şekilde gösterilmek üzere düzenlenecek bu defter vasıtasıyla her işçinin yıllık ücretli izin durumunun yetkili memurlarca da kolaylıkla izlenmesi mümkün olmaktadır (İK mad. 58; Yön. mad. 2, 17).

II — YILLIK İZNE HAK KAZANMANIN ŞARTLARI :

Yıllık izne hak kazanılabilinmesi için herşeyden evvel *İş Kanunu kapsamına giren bir işyerinde çalışan işçi olunması* ve işyerinde de en az *bir yıl çalışmış bulunulması gerekir* (İK mad. 49/1). Bu bakımdan süreksiz işlerde⁽¹³⁾ olduğu gibi, niteliklerinden ötü-

(11) Bu maddenin Millet Meclisi müzakereleri sırasında üzerinde durulan bir husus geri alınacak paranın işverene verilmesi sorunu olmuştur. Bazı konuşmacılar «istirdat edilen para işveren lehine değil, bir âme müessesesine yatırılması yolunda (tasarıya) bir hüküm konulmasının» daha uygun olacağını belirtmişlerdir. Buna karşılık bazı konuşmacılar da, «işveren işçiye ücretli izin verirken bundan hem işçinin sıhhati, hem de işverenin menfaati vardır. Çünkü kendi fabrikasında devamlı olarak çalışan işçinin senede muayyen bir müddet için istirahat etmesi işverenin de menfaatindedir. Bu bakımdan işverenden çalıştığı işyerinden ücretli izin alan işçinin, gidip bu aynı süre içinde başka bir işte çalışması işçinin sıhhatine olduğu gibi, işverenin de menfaati aleyhinedir» denilerek yıllık izin ücreti işveren tarafından ödenmesine göre, geri alınacak paranın da işverene verilmesi yerinde görülmüştür. Unutmamak gerekir ki, yine bir konuşmacı tarafından belirtildiği üzere, anılan madde **geri alınabilir hükmünü taşımaktadır**; «bunda şu mana vardır, yani işveren felâket içinde olan, ıstırar halinde olan ve bu sebeple bir yerde çalışmak veyahut şunu yapmak, bunu yapmak, bir şeyi satışta bulunmak suretiyle meşru bir ıstırar halini tescil ettiriyorsa buna ses çıkarmayacak. Yok öyle değilde, tamamen burada iznini alıp öbür tarafta çalıştırılıyorsa, hakikaten kanunun ruhuna aykırıdır, sağlığına aykırıdır. Aynı zamanda, dinlenmeden dönen işçinin huzursuz bir işçi olacağı da ortadadır.» Bak. *Millet Meclisi Tutanak Dergisi*, 31.3.1967, 78. Birleşim, s. 430 - 431.

(12) İşveren veya vekili dilerse, her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslar dahilinde kartoteks şeklinde de yürütebilir (Yön. mad. 17/son).

(13) İşyerinde bir yıl çalışmış olunması şartı, işin zaten sürekli işlerden bulunmasını gerektirmektedir. Zira, bilindiği üzere nitelikleri bakımın-

rü bir yıldan az süren mevsim ve kampanya işlerinde çalışanlara 931 sayılı İş Kanununun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz (İK mad. 50/5). Bununla beraber, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 9 uncu maddesinde açık ve seçik bir şekilde belirtildiği üzere, nitelikleri yönünden bir yıldan az süre mevsim ve kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde *sürekli olarak çalışan* işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında, yıllık izine ilişkin İş Kanunu hükümleri uygulanabilecektir. Yukarıda değinilen iki şarttan herhangi biri yoksa, çalışan bir kimseye yıllık ücretli izin verilmesi gibi bir zorunluluk bahis konusu olamayacaktır.

Bir yıl çalışmış bulunulması gereken süre, işçinin işyerine girdiği, yani işçinin bilfiil işe başladığı günden başlamak üzere ⁽¹⁴⁾ şu aşağıda değinilen hususlar gözönünde tutularak hesaplanır.

i. Deneme süresi bu bir yıllık sürenin hesabına dahil edilir (İK mad. 49/1).

ii. Bu bir yıllık sürenin doldurulup doldurulmadığı hususunun hesaplanışında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek gözönüne alınır (İK mad. 50/1). Yani bir işverene ait çeşitli işyerlerinde çalışılmış olursa, bu takdirde aynı işverenin çeşitli işyerlerinde çalışılan süreler toplanacak demektir. Meselâ, bir işverenin demir fabrikasında dört ay çalışan bir işçi, daha sonra aynı kimsenin sahip bulunduğu bir otel işletmesine işini nakletmiş olsa, otel işletmesinde alacağı izin için yıllık çalışma süresinin doldurup doldurulmadığının hesaplanmasında, demir fabrikasında çalışılan dört aylık süre de gözönüne alınacaktır. Başka bir deyimle, işçinin otel işletmesinde daha sekiz ay çalışması yıllık ücretli izne hak kazanması için yetere bir süre olacaktır.

iii. Bir işverenin İş Kanunu kapsamı içersine giren bir işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde İş Ka-

dan en çok 30 işgünü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş denir. Bu bakımdan süreksiz işlerde, yıllık ücretli izin verilmesi gibi bir şey bahis konusu olamaz. Durum zaten İK mad. 8/2 de de açıkça gösterilmiş bulunmaktadır.

(14) Buna göre hizmet akdi daha önce yapılmış olsa bile müddetin başlangıcı için akdin kurulduğu tarih nazarı itibare alınamaz. Bak. «Yıllık Ücretli İzin Kanunu Tatbikat Rehberi», İş ve Sigorta Mecmuası, 3 Eylül 1963, sayı 6, s. 20.

nunu kapsamı içersine girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de bir yıllık sürenin hesabına katılacaktır (İK mad. 50/2).

Burada, ötedenberi aynı işyerinde veya ötedenberi aynı işverenin çeşitli işyerlerinde çalışan işçilere göre değişik durumlar düşünülebilir.

İşçinin ötedenberi çalışmakta olan ve İş Kanunu kapsamı dışında bulunan işyeri, daha sonra İş Kanunu kapsamına alınmış olabileceği gibi, ⁽¹⁵⁾ işçi, işverenin evvelce çalıştığı İş Kanununa tâbi olmayan bir işyerinden işini, aynı işverenin İş Kanununa tâbi bir işyerine nakletmiş olabilir. İşte bu iki halde de işçinin işyerlerinde İş Kanunu kapsamına girmeden geçirdiği süreler, bir yıllık çalışma süresinin hesabında gözönüne alınacaktır. Meselâ, İş Kanunu mad. 5/5'e göre üç işçi çalıştırdığı için İş Kanunu kapsamı dışında kalan bir işyerinde daha sonra beş işçi çalıştırmaya başlanmış olsa, bu işyeri beş işçi çalıştırmaya başladığı andan itibaren İş Kanunu kapsamı içersine gireceği cihetle, bu işyerinde evvelce İş Kanunu kapsamına girmeden çalışan işçilerin işyerinde İş Kanunu kapsamına girmeksizin çalışarak geçirmiş buldukları süreler de bir yıllık sürenin hesabına katılacaktır. Aynı şekilde meselâ, bir işverenin İş Kanununa tâbi olmayan tarım işletmesinde çalışan bir tarım işçisi, daha sonra aynı işverenin İş Kanununa tâbi olan bir işyerine işini nakletmiş olsa, son işyerinde yıllık izne hak kazanma tarihinin tespitinde işçinin tarım işletmesinde çalıştığı sürelerde hesaba katılacak demektir.

iv. Yukarda değinilen hususlara paralel bir hükme de İK mad. 50/son da raslanmaktadır. Anılan fıkraya göre, «aynı Bakanlığa bağlı tüzel kişiliklerin işyerlerinde geçen süreler ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanununa veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında gözönünde bulundurulur.»

v. İş Kanununun 53 üncü maddesi «işyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi bu iş yerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının ortadan kalkmasına sebep olamaz» hükmünü, taşıdığı cihetle, işyerinin işvereni el değiştirme veya başkasına geçme suretiyle değişse bile, işçilerin yıllık izin hakkı, yukarda

(15) Bak. İş Kanunu mad. 109.

değınilen esaslar çerçevesinde, sanki işveren aynı kalmış, değışmemiş gibi devam edip gidecektir. Aksine bir sözleşme yapılmış olsa bile işçilerin yıllık ücretli izin ücretleri yeni işveren tarafından ödenir (İK Mad. 50/2).

Bir yıllık çalışma süresinin hesabında genel ilke, işçinin bu süre içinde bilfiil çalışması, *kanunen belirtilen hususlar dışında* devamının herhangi bir şekilde kesintiye uğramamış bulunması olduğu cihetle (İK mad. 50/2), yukarıda i - v numaralı paragraflarda değınilen süreler içersinde de işçinin sadece bilfiil çalışarak geçirdiğı süreler hesaba katılacaktır. Eğer işçinin devamı herhangi bir şekilde kesilmişse, bu takdirde bu kesilme suretiyle meydana gelen boşlukları dolduracak kadar hizmet süresi, bir yıllık normal sürenin bitiş tarihine eklenir. Bu şekilde de bir yıllık çalışma süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılmış olur (İK mad. 50/2). Kanunen belirtilen ve yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmadığı halde *çalışılmış gibi sayılacak haller* ise İş Kanununun 5 inci maddesinde aynen şu şekilde gösterilmiş bulunmaktadır :

- a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediğı günler,
- b) Kadın işçilerin 70 inci madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları süreler,
- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediğı günler, (bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz),
- ç) Çalışmakta olduğu işyerinde, zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiğı zamanın 15 günü, (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla),
- d) 62 nci maddede sözü geçen zamanlar,
- e) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri,
- f) 5153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara Pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler,
- g) İşçilerin uzlaştırma toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda veya iş mahkemelerinde işçi temsilciliğı görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili milletlerarası teşekküllerin konferans,

kongre veya komitelerine işçi veya sendika temsilcisi olarak katılmaları sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler,

h) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana ve babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocukların ölümünde iki güne kadar verilecek izinler,

i) İşveren tarafından verilen öbür izinler,

ı) Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.»

Görüldüğü üzere İK mad. 51 de gösterilen ve yukarıya alınan hususlar sayılı ve sınırlıdır. Bunlara benzer durumlarında araya katılabileceği yolunda maddede bir esneklik yoktur.

Bütün buraya kadar değinilen hususlar gözönünde tutularak özet olarak söylemek gerekirse :

A C B

1.Nisan.1969) (1.Nisan.1970)

1.Nisan.1969 (A noktası) tarihinde İş Kanunu kapsamına giren bir işyerinde işe başlayan işçinin, izin hakkının doğabilmesi için işyerinde fiilen bir yıl çalışmış bulunması gerekir. Bu bakımdan bu işçi için genel olarak yıllık ücretli izin hakkı 1.Nisan.1970 tarihinde doğacaktır (B noktası). Yani işçinin 1.Nisan.1970 tarihinden evvel, *genel olarak*, bir izin hakkının doğması ve kendisine yıllık ücretli izin verilmesi bahis konusu olamaz. Genel olarak dedik, zira, bunun ayrıkları olabilmektedir. Bu bakımdan A — B süresi hesaplanırken evvelâ, yukarda i den v'e kadar belirtilen hususlara bakacağız; meselâ, işçi A tarihinde işe başlamadan evvel aynı işverene ait başka bir işyerinde iki ay çalışmış olsa (ii, iii, iv), bu takdirde işçinin izine hak etme tarihi iki ay önceye alınarak 1.Şubat.1970 (C noktası) olabilecektir. A — B veya A — C arasında işveren değişse bile (v) işçinin izine hak kazanma tarihinde bir değişiklik olmayacaktır.

İşçinin izine hak kazanma tarihi olan B nin tespitinde ayrıca İK mad. 51 de gösterilen ve bir yıl boyunca çalışılmış olma şartını bozamaz kabul edilen yukarıya alınan hususlar dışında, işçinin fiilen çalışmasına ara verdiği günler olup olmadığına da bakılacaktır. Meselâ, bu süre içinde işçinin 2 gün mazeretsiz işine gelmediği anlaşılacak olursa, bu takdirde B noktası 2 gün daha sa-

ğa kaçacak demektir. Yani işçi için hakkı bu kere 3.Nisan.1970'e itilmiş olacaktır. Aynı şekilde meselâ, İK mad. 51/ç de işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın sadece 15 günü yıllık izin süresinin hesabında (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla) çalışılmış gibi kabul edileceğinden, A — B süresi esnasında işyeri zorlayıcı bir sebeple 25 gün faaliyetini tatil etmiş olsaydı, bu takdirde B noktası 10 gün daha ileri kayacak, dolayısıyla işçinin izin hakkı 11.Nisan.1970 de doğacaktır. Zira İK mad. 50/2 de belirtildiği üzere, «bir yıllık süre için 51 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 sürenin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.»

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıda değinilen hususlar gözönünde tutularak hesaplanır (İK mad. 50/3).

Konuyla ilgili olarak hemen şunu da ilâve etmek isteriz ki, mevcut mevzuatımız karşısında, bulunduğu işten ayrılarak başka işverene ait bir işe giren işçinin yıllık izin hakkı hesabının yeniden ve baştan başlaması gerekmektedir. Bu durumun ise yıllık izin verilmesinin zorunlu kılan genel düşüncelere ne derece aykırılı düştüğü açıktır.

III — YILLIK İZİN SÜRESİ :

1. Normal İzin Süresi — Daha Uzun İzin Süresi :

İş Kanununun 49/2 inci maddesinde gösterildiği üzere *yıllık normal ücretli izin süresi* :

«Hizmet süresi :

- a) Bir yıldan beş yıla kadar olanlara yılda 12 gün,
- b) Beş yıldan fazla ve onbeş yıldan az olanlara yılda 18 gün,
- c) Onbeş yıl ve daha fazla olanlara yılda 24 gün» dır.

Çocukların ve gençlerin durumları gözönüne alınarak İş Kanunumuz, 18 ve daha küçük yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin 18 günden az olamaz hükmünü koymak suretiyle (mad. 49/3), bu gibi kimselere asgari 18 gün olmak üzere *daha uzun süreli* bir yıllık ücretli izin hakkı tanımıştır. ⁽¹⁶⁾

Kanunen belirtilen bu süreler şüphesiz asgari izin süreleridir. Bunların Toplu İş Sözleşmeleri ve Hizmet Akitleri ile arttırılması mümkündür (İK mad. 49/4).

Görüldüğü üzere İş Kanununda kabul edilen genel ilke, yıllık izin süresinin işçinin işyerindeki hizmet süresiyle (işyerindeki kıdemiyle) birlikte artmasıdır. Yani işçi işyerinde ne kadar kıdemli bir işçi ise, izin süresi de o kadar artmaktadır. ⁽¹⁷⁾ İşçi her hizmet yılına karşılık iznini, gelecek izin yılı içinde kullanmak zorundadır (İK mad. 50/3). Yani işçi :

A B C E D

B — C hizmet yılına (burada bir yıl kabul edilmektedir) karşılıklı olan iznini C — D hizmet yılı içinde (bir yıl) herhangi bir tarihte kullanabilecektir. ⁽¹⁸⁾ İşçi bu B — C hizmet yılına ait iznini E tarihinde kullanacak olursa, yıllık ücretli izin yönetmeliğinin 6 ncı maddesi, «...tespit olunan iznini kullanmadan önce 931 sayılı İş Kanununun 49 uncu maddesinde gösterilen kıdeme göre daha yukarı derecedeki izin süresine hak kazanan işçiye bu izin süre-

(16) Halbuki diğer bazı ülkelerde, çocuklar ve gençler dışında; ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar, sakatlar, yaşlılar gibi bazı işçi grupları için de **daha uzun süreli** yıllık izin hakkı tanınmaktadır. Bak. Fritz HERBST: **Der Urlaub**, Hachenburg 1964, s. 10-11.

(17) Çalışanların işletme kıdemleri ve yaşları genellikle yıllık izin sürelerinin uzatılmasında rol oynayan en önemli faktörlerdir. Uzun zaman işletme kıdemi işçilerin yıllık izin sürelerinin arttırılmasını etkileyen en esaslı faktör olarak ele alınmıştır. Son senelerde ise bu faktörün eski önemini kaybetmeye başladığı görülür. Zira işyeri kıdemi esaslı işçileri işyerlerine bağlaması bakımından yerinde ise de, özellikle gelişmiş ülkelerde daha avantajlı işler bulunmasındaki kolaylık işçilerin sık sık yerlerini değiştirmelerine sebep olmaktadır. Bu bakımdan yıllık izin sürelerinin hesabında işyerindeki kıdem esasının kabulü işçi aleyhine olan bir durum ortaya çıkarır. Bu sebepten de sendikaların son zamanlarda, işçilerin işyerlerini değiştirmeleri dolayısıyla yıllık izin bakımından bir dezavantaja sahip olmamaları için, artık işyeri kıdemi yerine yaş'ı esas alan bir görüş açısından toplu iş sözleşmelerine oturdukları görülür. Bak. Hans Herbert BÖHM - Heinz RUGO (Çev. İhsan ERKUL): «**Batı Almanya'da İş Sürelerinin Kanun ve Toplu İş Sözleşmeleri ile Düzenlenmesi**», ESADER, 10. yıl özel sayısı, C. V No. 1, Ankara 1969, s. 426.

(18) Yıllık iznin kullanılma zamanı hakkında aşağıda 3 numaralı bölüme bakınız.

si uygulanır» hükmünü taşıdığı cihetle, işçinin hizmet süresinin (kıdeminin) hesabında A (işçinin işe başladığı tarih) — C süresi değil, A — E süresi esas alınacaktır. Yani işçinin izini hak ettiği tarih (C noktası) değil, işçinin bilfiil izine çıkacağı tarih işyeri kıdeminin hesabında gözönüne alınır. Bu bakımdan meselâ, A - C süresi 5 yıl olduğu halde A - E süresi 5 yıl 3 ay olsa, işçiye 12 gün değil, 18 gün ücretli izin verilecek demektir. (19)

2. Yıllık İzin Süresine Ek Süreler :

Hemen belirtmek isteriz ki kanunen belirtilen izin günleri, genel bir söyleyişle, 12 - 18 - 24 *iş gününü* ifade etmektedir. Zira İK mad. 52/4 de belirtildiği üzere, yıllık ücretli izin günlerinin hesa-

(19) Aksi görüş: Bak. Nuri ÇELİK: *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 1968, s. 134 - 134; Münir EKONOMİ; «*İş Kanununa Göre Yıllık Ücretli İzin Süreleri*», *İş ve Hukuk Dergisi*, C. 1, No. 1 (Ocak 1969), s. 81.

Genellikle doktrinde 5. yılın İK mad. 49/2 belirtilen birinci kademeye (a) girip girmediğinin tartışıldığı görülür. (Giren görüşü için bak. ÇELİK, s. 133 - 134; EKONOMİ, s. 81: Aksi görüş. bak. ÇENBERCİ, s. 364). Kanaatımızca **bir yıldan beş yıla kadar, beş yıldan fazla** şeklindeki açık kanun hükmü karşısında 5. yılın birinci kademeye sokulmayıp, (a) ikinci kademeye sokulmasına (b) imkân yoktur. Bununla beraber mevcut görüş ayrılığının 5. yılın a veya b kademesine ait olmasından ziyade, işçinin hizmet süresi esas olacak yılların ayrı kıstaslar üzerinde hesap edilmesinden ileri geldiği düşüncesindeyiz. Nitekim, işçiye verilecek yıllık ücretli izin süresi, işyerindeki kıdemine (hizmet yılına) göre tâyin edilmekle beraber bu kıdemde de **hizmet yılının** esas tutulacağı düşünülecek olursa (bak. EKONOMİ, s. 81), şüphesiz 18 günlük izin 5. hizmet yılını doldurmuş olanlar için değil, 6. hizmet yılın ve ondan sonraki hizmet yıllarını tamamlamış olan işçiler için verilecektir. Ancak ne İş Kanunumuzda ve ne de ilgili yönetmelikte kıdem süresinin hesabında **hizmet yılının** esas alınacağına dair açık bir hüküm yoktur. Aksine yönetmeliğin yukarıda değinilen 6 ncı maddesinde «... tesbit olunan iznini kullanmadan önce... daha yukarıdaki derecede izin süresine hak kazanan işçi» den bahsedilmektedir. Hizmet süresinin hesabında hizmet yılı esas alırsa, yönetmeliğin bu hükmünün boşlukta kalacağı açıktır. Bu bakımdan kanaatımızdan bilfiil **çalışılan günler üzerinden sadece yıllık izne hak kazanmak bakımından hesap edilen hizmet yılı** ile izin günlerinin tespitinde esas alınacak olan hizmet süresini (kıdem) ayrı düşünmek gerekir. Meselâ işçi işyerinde 54 hizmet yılı çalışmış olsa bile, işçinin işyerindeki çalışma süresi 5 yıldan fazla ise o işçiye 18 günlük izin verilmesinin gerekeceğine inanıyoruz. Bu düşünüş silsilesi altında 5. yılın bir üst kademeğe çıkmak demek olduğuda açıktır.

bında izin süresine raslıyan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Bu bakımdan yıllık izin süresi; ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleriyle çakışacak olursa, bu günler sayısı kadar yıllık izin süresi uzayacak demektir. Meselâ, 18 günlük bir yıllık izin süresi içinde üç pazar tatili varsa, bu 18 günlük süreye üç gün daha eklenecek demektir. Bu 18 günlük süre ile iki günlük bayram tatili ayrıca çakışmış olsa, bu takdirde izin süresi $18 + 3 + 2 = 23$ gün olacak demektir. ⁽²⁰⁾ Yani işçinin işyerinden ayrıldıktan 23 gün sonra işine dönmesi gerekir.

Bunun dışında, yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara eğer isterlerse, gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere, işveren yedi güne kadar gereken *ücretsiz* izin vermek zorundadır (mad. 52/son). Bu bakımdan işçinin talebi üzerine ancak en çok yedi gün daha, yıllık izin süresine, *yol izni* adı altında eklenebilecektir. İşçinin talebi üzerine verilecek olan bu izin ücretsiz olup, iznini hakikaten işyerinin kurulu bulunduğu yer dışında geçirecek olan kimselere verilir. Hemen ilâve edelim ki işçinin böyle bir izin isteyebilmesi için iznin geçirileceği yerin de hakikaten yol izni alınmasını gerektirecek uzaklıkta bulunması gerekir. Bu gibi hallerde duruma uyacak şekilde, işveren *gereken* ücretsiz yol iznini vermek zorundadır. ⁽²¹⁾ Bunun içinde genel olarak işçinin iznini geçireceği yeri bildirmesi yeter, bu hususun ayrıca herhangi bir şekilde belgelenmesi gerekmez. Fakat işçi gerçeğe aykırı beyanda bulunursa İK mad. 17/II d ye göre (doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış) işveren işçinin hizmet akdine derhal son verebilir. ⁽²²⁾ Unutmamak gerekir ki, yol izni alanların bu izinlerinin kullanmadan işe dönmeleri halinde işveren veya işveren vekili işçiye anılan

20) Bayram günlerinin Pazar tatili ile çakışması halinde yapılacak işlem hakkında İş Kanunumuzda açık bir hüküm yoktur. Bu gibi hallerde Pazar günü ile çakışan ulusal bayram ve genel tatil gününü bir gün olarak kabul etmenin yerinde olacağı kanaatindeyiz. Aynı görüş bak. Orhan BAŞARI: «Yıllık Ücretli İzin Hükümleri», İş ve Hukuk Dergisi, No. 38 (Mart 1969), s. 38 - 39.

(21) Verilecek ücretsiz yol izin günlerinin belirli tarihli vasıtalarla göre hesaplanması ve gereken sürenin buna göre verilmesi herhalde yerinde olur.

(22) Aynı görüş; Sabih SELÇUKİ: *İlmi ve Kazai İçtihatlarla yeni İş Kanunu ve İlgili Mevzuat*, İstanbul 1967, s. 460 - 461; ÇENBERCİ, s. 365.

sürenin bitiminden önce işe başlatılmıyabilir (yön. mad. 5/son) Zira işverenin işyerinde işçinin o günlerde izinde bulunacağına göre tedbir aldığı kabul etmek gerekir.

3. İzin Kullanılma Zamanı :

Genel bir kural olarak söylenmesi gerekirse, yıllık iznin hem işçinin ve hem de işverenin yararına en uygun bir zamanda kullanılması yerinde olur. Yıllık işçi ve işveren yararına en uygun düşen zamanının hangisi olduğu ise, ne İş Kanunumuzda ve ne de Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde gösterilmemiştir. Bununla beraber ücretli izin yönetmeliğinin 3/1 inci maddesine göre, işverenler İzin Kurullarının veya izin kurulları bulunmayan işyerlerinde izin kurulu yerine geçenlere danışmak suretiyle işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre yıllık izinlerin her yıl senenin belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini tayin edip bunu işyerinde ilân edebildikleri cihetle, işverenler bir dereceye kadar yıllık izinlerin kullanılış zamanı üzerine etkili olabilmektedirler. (23)

İşverenlerin böyle bir karar alırken danışmak zorunda oldukları *izin kurulları* işçi sayısı 100 den fazla olan işyerlerinde, işveren veya işveren vekilinin tayin edeceği bir kişinin başkanlığında iki işçi temsilcisinden kurulur (yönet. mad. 10/1). İşçi sayısı 100 den az olan işyerlerinde ise izin kurullarının yapması ücretli izin yönetmeliğine öngörülen işlem ve işler, işveren veya işveren vekili veya bunların tayin edeceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarından toplanarak açık oyla seçecekleri bir temsilci tarafından yürütülür (yönet. mad. 18).

İzin kurullarının görev ve yetkileri şunlardır (yönet. mad. 11):

«a) İşçiler tarafından verilip işveren veya vekili tarafından izin kuruluna tevdi edilecek izin dilekçelerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak,

b) İşçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikâyetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve şikâyetçiye bildirmek,

c) Her yıl ücretli izinlerin daha yararlı ve eğlenceli geçirilebilmesi için kamplar veya geziler düzenleme yollarını ve bu yol-

(23) Hattâ bazı işverenlerin, sezona girildiği tarihlerde işçileri izin istememeye teşvik amacıyla, sezon aylarını önceden ilân edip, bu aylar dışında izin alacak olanlara daha uzun süreli ücretli izin verdikleri bile görülmüştür.

ların işçiler ve aile fertleri için en az külfet yüklenme çarelerini aramak ve bu konuda alınması mümkün olan tedbirleri araştırmak ve işverenle gerekli danışmalarda bulunmak,

d) Yönetmeliğin 17 nci maddesine göre işveren tarafından tutulması gereken yıllık ücretli izin defterini inceleyerek yıllık izin hakkını kazanan işçilerin en az her 15 günde bir çizelgelerini hazırlayarak onaylamak ve işyerinde ilân edilmek üzere işverene sunmak.»

İzin kurulları, izin çizelgelerini hazırlarken işçilerin kıdem derecelerini, izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde buldukları zorunluluklar veya engellerini, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını gözönünde bulundurmaya mecburdur (yönet. mad. 12).

Değinilen bütün bu hususlardan sonra işyerlerinde izin isteme usulünü şöyle sıralayabiliriz :

İşyerinde izin kullanmak isteyen işçi adını, soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve yol izni isteyip istemediğini yazarak hazırlayacakları izin istek kâğıdını izin hakkını kazandığı tarihten sonra ve yıllık iznini kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene ulaştırır. İşveren veya işveren vekilleri bu istekleri izin kuruluna bildirirler. İzin kurulu veya işveren istenilen izin kullanma tarihi ile bağlı değildirler (bak. yönet. mad. 4/1, 5/1, 2). Bu isteklere dayanarak izin kurulu yıllık izin çizelgesini hazırlar ve işyerinde ilân edilmek üzere işverene sunar. Bu çizelgelerde neler bulunması gerekeceği Ücretli İzin Yönetmeliğinin 16 ncı maddesine gösterilmiştir.

İşyerinde bazen bütün işçilere uygulanmak üzere genel bir izin zamanı tespit olunur. Özellikle gelişmiş ülkelerde bu yola geniş çapta başvurulduğu görülür. Meselâ, Batı Almanya'da Volkswagen fabrikaları Ağustos ayında bütün çalışanları kapsayacak şekilde genel bir tatil yapar. O genel tatil süresi içinde fabrika baştan aşağı, görevli olarak fabrikada kalan bir gurup işçi tarafından gözden geçirilir. Eksikler tamamlanır ve hatta model değişiklikleri de bu ayı izleyerek başlar. Zira bu tatil süresi yeni modellere ilişkin kalıpların bağlanması, yeni makinelerin monte edilmesi için en uygun bir zaman teşkil eder. Tatil bitip işçiler işyerine dönmünce, herşeyi hazır bulacakları cihatte, hemen imalâta geçilebilir.

Yıllık izin yönetmeliğinin 7 nci maddesi Türkiye’de işveren veya işveren vekillerinin bütün işçileri kapsayan genel bir izin zamanını tespit ve temin edebilmelerini öngörmektedir. Ancak işverenler böyle bir yola başvuracaklarsa bu tatil günlerini Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasında kalan döneme rastlatmak zorundadırlar ⁽²⁴⁾ Böyle bir tatil öngörüldüğü hallerde işveren veya işveren vekili genel izin dönemini, bu dönemde yıllık izin hakkını henüz kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde tespit edebilir. Bu şekilde izin hakkı doğmadığı halde izine gönderilen işçilerin daha sonraki izin haklarının tespitinde genel kurallara göre hareket edilerek izine hak kazanacakları tarih tayin ve tespit olunur. Genel iznin uygulanması halinde, şüphesiz, işyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, tesisat veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliği gibi hususlar için bazı işçiler izine gönderilmiyerek, işyerinde bırakılabilirler. Bu gibi kimsele-re yıllık izinleri, genel izin döneminden önce veya sonra dile-dikleri tarihte verilir (yönet. mad. 8).

4. Yıllık İzin Bölünmesi :

Yıllık izinle öngörülen işçilerin dinlenmesi amacına en iyi bir şekilde ulaşılabilmesi için, yıllık izinlerin parça parça verilme-yip, birden ve kesintisiz kullanılması yerinde olur. Bu bakımdan İş Kanunumuz da, genel ilke olarak, yıllık ücretli iznin işveren tarafından bölünemeyeceği hüküm altına alınmış bulunmaktadır. (İK mad. 52/1). Yani işçinin hak ettiği 12 - 18 - 24 günlük izin sü-resinin işçiye parçalanmaksızın, devamlı olarak verilmesi zorun-ludur. Bunun içindir ki işveren tarafından yıl içinde verilmiş bu-lunan başka ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez (İK mad. 52/3).

Genel ilke iznin bölünememesi olmakla beraber İş Kanunu-muz *tarafından rızası* ile, 18 ve 24 günlük izinlerin bir bölümü 12 günden aşağı olmamak üzere ikiye bölünebileceğini de ayık olarak hüküm altına almış bulunmaktadır (İK mad. 52/2, yönet. mad./3son). Yani hizmet süresi beş yılı aşan işçiler işverenleri ile uyuşurlarsa, hak kazandıkları izinlerini 12 + 6 (veya 6 + 12)

(24) Türkiye’nin iklim şartları gözönüne alınacak olursa, genel tatil yapı-labilececek ayların işçilerin menfaatine de uygun düşen bir döneme ras-layacağı genellikle kabul edilebilir.

veya 12 + 12 şeklinde iki bölümde kullanabilirler ⁽²⁵⁾ Görüldüğü üzere iznin bölünebilmesi bir taraftan *tarafların rızasına*, diğer taraftan *bir bölümü 12 günden a zolmamak üzere en çok iki parçaya ayrılarak kullanabilinmesine* bağlı kalmaktadır. Bu iki hususa uyulmadan iznin bölünerek kullanılmasına imkân yoktur.

Hemen ilâve edelim ki, işverenin de rızasıyla iznini ikiye bölerek yukarıda değindiğimiz şekilde kullanacak olan işçiye işveren yedi günden fazla ücretsiz yol izini vermeye mecbur tutulamaz (İK mad. 52/son). Ancak işçi dilerse toplamı yedi günü geçmemek üzere söz konusu ücretsiz izin hakkını iki bölümde kullanabilir (yönet. mad. 3/son).

5. *Akdin Feshi Halinde Yıllık İzin :*

931 sayılı İş Kanunumuza göre süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin;

i. İşverenin arzusu ile (tard), (13 veya 17 nci maddeye göre) veya

ii. İşçinin arzusu ile (istifa), (13 veya 16 ncı maddeye göre) feshi mümkün olmaktadır.

İş Kanunumuz, 17 nci maddenin II numaralı bendindeki durum sebebiyle hizmet akdinin işveren tarafından feshedilmesi hali hariç (İK mad. 56/2), yukarıda değinilen her iki şekilde hizmet akdinin feshinde de işçinin *hak kazanıp da kullanmadığı* ⁽²⁶⁾ yıl-

(25) İzin bu şekilde bölünerek kullanılmasında hem işçinin hem de işverenin yararı olabilir. Bugün uygulamada işçilerin çok kere izinlerini bu şekilde bölerek kullanmaya arzulu oldukları görülür. Zira genellikle iznini köyünde geçiren işçi, oradaki küçük tarlasında tatil süresince çalışır. İzin ikiye bölünmesi hem ekim hem de hasat zamanında işçinin köyünde bulunması demek olacaktır ki bu durum işçinin yararınadır. Aynı şekilde özellikle ihtisaslaşmış işçinin yeteri kadar bulunmadığı az gelişmiş ülkelerde ihtisas sahibi bir işçinin 3 - 4 hafta gibi oldukça uzun bir süre işyerinden uzak kalması, işyerinde birçok aksaklıklar ortaya çıkarmaktadır. Bu bakımdan işverenler de, böyle bir işçinin uzun bir süre işyerinden ayrılmasını arzu etmezler. İşçinin 3 - 4 hafta yerine 1 - 2 hafta gibi kısa bir süre işyerinden uzak kalıp geri gelmesi ve işyerinde bir süre çalıştıktan sonra yeniden 1 - 2 hafta izine gitmesi işyerindeki işlerin düzenli bir şekilde yürümesini sağlayacağı cihetle, iznin işçi tarafından bölünerek kullanılması işverenin de yararına uygun düşer.

(26) Halbuki, meselâ, bir yıllık hizmet süresini doldurmadan işyerinden herhangi bir şekilde ayrılan işçi, zaten yıllık ücretli izne **hak kazanmadığı için**, yıllık izin ücreti alamayacaktır.

lık izin süresine ait ücretinin işçiye ödenmesine âmirdir (İK mad. 56/1). Başka bir deyimle, işçinin hizmet akdi işveren tarafından «ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan sebepler» den biri ile feshedilmiş olmadıkça işçi hak kazanıpta henüz kullanmadığı yıllık ücretli iznine ait ücretini hangi şartlar altında olursa olsun, alabilecek demektir.

Hizmet aktinin *işveren tarafından* feshedilmesi halinde işçiye İş Kanununun 13 üncü maddesi gereğince verilmesi gereken bildirim süresiyle (2 - 8 hafta), bu bildirim süresi içinde işçiye verilmesi gereken yeni iş arama izinleri (İK mad. 19) yıllık ücretli izin süreleri ile içice geçemez (İK mad. 56/son).⁽²⁷⁾ İşverenin işçinin yıllık izin kullanma hakkı var diyerek işçinin o iznini kullandırarak meselâ, ihbar sürelerine uymaması gibi bir durum bahis konusu edilemeyecektir. Yani işçiye yıllık izin ücreti de, feshi ihbar tutarı da ayrı ayrı ödenecektir.

IV — YILLIK İZİN ÜCRETİNİN HESABI :

Yıllık ücretli izin süresinin işçinin işyerindeki hizmet süresine göre 12 - 18 - 24 gün olarak değiştiğine değinmiştik. İşçiye bu 12 - 18 - 24 günlük ücretinin hesaplanışında, İK mad. 46 ya göre hareket edilir (İK mad. 54/2). Yani, 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 izin ücretlerinin tespitinde hesaba katılmaz.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort komisyon ücreti, kâra katılma ve yalnız servis karşılığı (yüzde) gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücreti, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır. Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir. Yıllık ücretli izin süresine ras-

(27) 56 ncı madde de açıkça **işveren tarafından hizmet akdinin feshedilmiş olması** belirtildiğine göre, bunun karşıt anlamından kanımızca hizmet akdi işçi tarafından feshedilecek olursa, 13 üncü maddede belirtilen bildirim süresi ile, 19 uncu madde gereğince işçiye verilmesi mecburi yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile içice gelebilecek demektir.

lyan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir (54/son). (28)

Yıllık izinlerde ücret ödenmesinde amaç işçilerin geçim sıkıntısını önlemek, onların geçim zorluğu dolayısıyla başka yerde çalışmalarına engel olmak olduğu cihetle İş Kanununumuz işverenlerin, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye yıllık izin dönemine ait ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır (İK mad. 54/1). Eğer yıllık izin ücreti işçiye avans olarak verilmişse, tatili takiben işe başlayan işçinin alacağı ilk ücretle birlikte bu avansın hesabı yapılarak kapatılması yerinde olur.

Son olarak hemen ilâve edelim ki, işçilere ödenecek yıllık izin ücretlerinden, iş kazası ve meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sosyal sigorta çeşitlerine ait (Analık, İhtiyarlık, Malûliyet, Hastalık) sigorta primlerinin kanunlarındaki esaslar çevresinde işçi ve işveren yönünden ödenmesine devam olunur.

V — CEZA HÜKÜMLERİ :

931 sayılı İş Kanununun 99 uncu maddesinin III numaralı bendinde belirtildiği üzere;

i. İş Kanununun 52 nci maddesinin son fıkrasında belirtilen en çok 7 güne kadar olan ücretsiz yol iznini işçiye vermeyen,

ii. Ücretli izninin kullanan işçiye yıllık ücretli izin ücretini peşin olarak ödemeyen,

iii. Hizmet akdi feshedildiği halde kanunen ödenmesi gereken hak edilmiş yıllık ücretli izne ait ücretini işçiye vermeyen,

iv. Çıkarılmış olan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümlerine aykırı hareket eden,

işveren veya işveren vekili hakkında 1.000 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına hükümlenir.

(28) Bununla ilgili ilginç bir görüş için bak. Ferit H. SAYMEN: «Yıllık Ücretli İzin Karşısında Hafta Tatili Ücretinin Tediyesi Meselesi», İktisat ve Maliye Mecmuası, C. VII No. 7 (15 Ekim 1960), s. 355 - 360.