

İŞ KANUNUNDA YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI VE UYGULAMA SORUNLARI

Doç. Dr. Ercan GÜVEN

1. GİRİŞ

Sosyal politika tedbiri olarak uygulanan yıllık ücretli iznin çalışma mevzuatı içinde yer alması, yakın zamanların bir hadisesi olarak ortaya çıkar ⁽¹⁾. Gerçekten sosyal politika ile ilgili çalışmaların tarihi gelişiminin tetkikinde; işçilerin ücretli izin istekleri, ücretlerin arttırılması ve çalışma sürelerinin azaltılması gibi isteklere göre daha geç başlamıştır ⁽²⁾. Günümüzde ise, yıllık ücretli izin hakkı, üzerinde hassasiyetle durulmakta olan bir konudur.

Devamlı bir çalışmadan sonra, çalışanların belirli bir süre dinlenmeleri önce sağlık bakımından önemli sayılmış, bunun iş verimliliğinde ve iş kazalarıyla hastalıkların önlenmesinde çok etkili olduğu tespit edilmiştir.

Bugün başta batı ülkelerinde olmak üzere yıllık ücretli izin sistemleri kanun, toplu iş sözleşmesi veya hakem kararları gereği olarak uygulanmaktadır.

(1) Birinci Dünya Harbinden önce işçilere yıllık ücretli izin hakkı tanıyan mevzuat çok sınırlı bulunuyordu. Harbi izleyen barış yıllarında özellikle yıllık ücretli izin uygulaması hızlandı. İkinci Dünya Harbini izleyen yıllarda ise, yıllık ücretli izin esasları harp sonu anayasalarında yer aldı. Aynı hak, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde ilân olundu. Yıllık ücretli izin hakkı bazı ülkelerde kanunla düzenlenirken, bazılarında toplu iş sözleşmeleri arasında yer aldı. Nitekim A. B. D., İngiltere ve Hollanda'da ücretli izinler toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmektedir. Bkz., Cahit Talas, İçtimai İktisat, Ankara 1961, s. 481 vd.

(2) İhsan Erkul, 931 sayılı İş Kanunumuz karşısında Yıllık Ücretli İzin Sorunu, Eskişehir İ. T. İ. A. Dergisi, C. V, sa. 2, Ankara 1969, s. 279.

Memleketimizde ise bu konu pek yeni olup, dağınık uygulamalardan sonra, 931 sayılı yeni İş Kanunuyla son şeklini almıştır.

Nitekim, yıllık ücretli izin hakkı ilk defa 13.6.1952 tarihli ve 5953 sayılı Kanununun 21. maddesi ile basın işçilerine ⁽³⁾, 10.3.1954 tarih ve 6379 sayılı Deniz İş Kanunu ile de (Md. 34) gemi adamlarına tanınmıştır ⁽⁴⁾. Daha sonra 11.4.1964 tarihinde çıkarılan 7467 sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu ⁽⁵⁾, İş Kanununa tâbi işyerlerindeki işçi ve müstahdemleri kapsamına almıştır.

Nihayet 931 sayılı İş Kanununda ayrıntılı şekilde yer alan yıllık ücretli izine ilişkin hükümler, 7467 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır (İş K. Md. 110).

Konumuz, yukarda belirttiğimiz gibi 931 sayılı İş Kanunumuz açısından ele alınmış, çalışan ilişkilerinin çeşitli safhalarında uygulama sorunlarına değinelerek incelenmiştir.

2. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ NİTELİĞİ

I — Genel Olarak

Çalışanın fiziki ve moral gücünü korumak ve geliştirmek amacını güden yıllık ücretli izin hakkı, şahsa bağlı haklardan olup ⁽⁶⁾, İş Kanununda ayrıntılı şekilde düzenlenmiş bulunmaktadır. İşçinin belirli bir süre dinlenmesini sağlamak için, izin süresi içinde başka bir işde çalışması kesinlikle yasaklandığı gibi (M. 55), yıllık izin hakkından vazgeçilemeyeceği de kesin hükme bağlanmıştır (M. 49). Yıllık izin hakkını kullanan işçilerin malî durumlarını korumak amacıyla, bu süreye karşılık olan normal ücretlerinin ödenmesi prensibi de kabul edilmiştir. Aksi halde ekonomik yetersizliklerle işçinin başka bir işde çalışması söz konusu olacak

(3) Düstur, 3. Tertip C. 33, s. 1511.

(4) Düstur, 3. Tertip C. 35, s. 1713, Bu kanun 24.4.1967 tarih ve 854 sayılı yeni Deniz İş Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bugün gemi adamlarının yıllık ücretli izinleri, yeni Deniz İş Kanununa göre uygulanmaktadır. (Düstur, 5. Tertip, C. VI, s. 1849).

(5) RG., 15.4.1969, s. 10481.

(6) Çelik Gülersoy, Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1964, s. 19.

tır ki, bu da yıllık ücretli izinle sağlanmak istenen amaçta sapma meydana getirecektir.

II — Yıllık İzin Hakkının Kazanılması

1. Genel Esaslar

Yıllık ücretli izin, İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerden, işyerine girdiği günden başlayarak, deneme süresini de kapsamak üzere, en az bir yıl çalışanlara verilir. Hizmet akdi önceden yapılmış olsa dahi, yıllık izne hak kazandıran çalışma süresinin hesabında, akdin yapıldığı tarih dikkate alınmaz (7).

Bu şekilde, işçinin yıllık izin hakkının doğması bir yıl süre ile fiili çalışmasına bağlı bulunmakla beraber, genel prensibin dışında çalışmayı kesen bazı haller, çalışılmış gibi kabul edilmektedir (8).

2. Belirli Çalışma Süresi

Mevsimlik Çalışmalarda: Nitelikleri itibariyle bir yıldan az süren mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilere yıllık izin verilmesi söz konusu değildir (9). Ancak, bir işçinin aynı işverenin önce mevsimlik işyerinde sonra da sürekli faaliyette bulunan başka bir işyerinde çalışması halinde, yıllık izin süresini mevsimlik işe başladığı tarihten itibaren hesaplamak gerekir (10).

Bundan güdülen amaç, bir yıl çalışan işçinin dinlenmesini sağlamaktır. İşin niteliği ne olursa olsun, burada işçinin aynı işverenin emrinde çalıştığını kabul etmek doğru olur.

(7) Yıllık Ücretli İzin Tatbikat Rehberi, İş ve Sigorta Mecmuası, İstanbul 1963, sa. 6, s. 20.

(8) Çalışılmış gibi sayılan haller için Bkz., İş K. m. 51.

(9) Yargıtay aynı konuya ilişkin bir kararında, mevsimlik işde çalıştığı belgelerle sabit olan işçinin yıllık ücretli izin hakkından faydalanamayacağını belirtmiştir. Y. 9. HD. 29.3.1965, E. 2765, K. 2890, A. Baki Orhaner, Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara 1966, s. 318.

(10) Sabih Selçukî, ilmi, Kazai İçtihatlarla Yeni İş Kanunu ve İlgili Mevzuat, İstanbul 1967, s. 433.

Sürekli İşlerde Aralı Çalışmalar: Yıllık ücretli izin hakkının kazanılmasında, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerindeki çalışmaların da birleştirileceği, 931 sayılı K. da öngörülmüştür.

İşçi, işverenin aynı işyerinde aralıklı olarak çalışırsa, eski çalışma süresi son çalışma süresine eklenecektir ⁽¹¹⁾.

İşverenin çeşitli işyerlerinde çalışanlar için de durum aynıdır. Örneğin, işçi aynı işverene ait dokuma ve ayakkabı fabrikalarında altışar ay süre ile çalışırsa, yıllık izin hakkı bakımından bu süreler birleştirilecektir.

İş Kanununun 50. maddesinin 7. fıkrası yukarıda belirtilen hususu kapsamına almakla beraber bazı tüzel kuruluşlara ilişkin özel hükümler de getirmiş bulunmaktadır.

Belirli Süreli Çalışmalarda: Sürekli bir işde, işçi bir yıldan az, süresi belirli hizmet akidleriyle devamlı olarak da çalıştırılabilir. Bu durumda yapılan akdi, süresi belirsiz hizmet akdi niteliğinde kabul edip, işçiyi yıllık ücretli izin hakkından yararlandırmak gerekir ⁽¹²⁾.

Grev Halinde: Grev için bir süre tatil edilmesini gerektiren bir durum yaratır. Yıllık ücretli izine hak kazanabilmek için, hangi devamsızlık hallerinin çalışılmış gibi sayılacağı İş Kanununun 51. maddesinde gösterilmesine rağmen, bunlar arasında grev ve lokavt yoktur. Şu hale göre grev devamlı çalışmayı bozan bir nitelik taşımaktadır. Örneğin, bir grev üç ay devam etmişse, yıllık izin kazanılabilmesi için bu süre kadar fazla çalışılması gerekir ⁽¹³⁾. Grevin kanunî veya kanun dışı olmasına göre bir ayırım

(11) İşçi, 1 Ocak 1969 tarihinde işyerine girmiş ve 30 Haziran 1969 tarihinde işden ayrılmışsa, çalışma süresi altı aydır. Bu işçi işyerinden ayrılmamış olsa idi, yıllık ücretli izne 1 Ocak 1970 tarihinde hak kazanacaktı. Ancak bu işçi, işinden ayrıldıktan üç ay sonra, yani 1 Ekim 1969 tarihinden itibaren geçecek altı ay sonunda yıllık izin hakkını elde edecektir.

(12) Y. 9. HD. 12.11.1965, E. 9353, K. 9130, **Orhaner**, s. 319.

(13) Bu durum Yıllık İzin Tatbikat Rehberinde verilen örnekten açıkça anlaşılmaktadır. Alman Hukukunda durum daha değişikti. İşçinin işe girdiğinden bir yıl sonra izin hakkı doğar. Çalışmayı kesen süreler izinden orantılı olarak indirilir. Bkz., **Şener Akyol**, Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul 1967, s. 87.

yapılmasına ve bu ayırımı göre ayrı hükümler bağlanmasına imkân yoktur ⁽¹⁴⁾

Ayrıca yıllık izin hakkının kazanılmasında, işyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi de yıllık izne hak kazanma süresi üzerinde etkili değildir. Her halde işveren değişmemiş gibi kabul edilerek yıllık izin hakkı için gerekli süre hesap edilmelidir.

3. Kanun Kapsamı

Yıllık ücretli izin, hizmet akdine dayanan bütün çalışma münasebetlerine uygulanamaz. Ancak 931 sayılı kanun kapsamına giren işçiler yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmektedir ⁽¹⁵⁾.

Esas itibariyle İş Kanununa tâbi işyerlerinde çalışan işçilere yıllık izin hakkı tanınmakla beraber; kapsam dışı uygulama bakımından bazı istisnaları da söz konusudur. Şöyle ki; İş Kanununa tâbi bir işyerinde çalışmakta olan işçinin, aynı işverenin başka bir işyerinde; bu Kanun kapsamına girmeksizin geçireceği süreler, yıllık izin hakkının kazanılmasında hesaba katılır.

Nitekim Yargıtay bir kararında; İş Kanunu kapsamındaki bir işletmede çalışan işçinin aynı işverene ait ve Kanun kapsamında bulunmayan başka bir işyerinde görevlendirilmesi halin-

(14) Bu konuda grevin çalışmayı kesmesi, kanunî grev halinde ağır bir sonuç olarak nitelenmekte, aslında (grev)'in de çalışmayı bölmeyen halere katılması görüşü bazı yazarlar tarafından savunulmaktadır. Nitekim Şener Akyol, grevin bir askıda kalma sebebi olduğunu, kanunî grevde geçen günlerin bir yıllık devamlı çalışmanın hesabında, çalışma günü olarak kabul edilmesinin iş mücadelesinde taraflar arasında bulunması gerekli eşitliği bozacak nitelik almadığını ileri sürdüğü gibi, batıdan da örnekler vermek suretiyle bu tarz çözümün, grevin fesih sonucu doğurduğu hukuklarda dahi kabul edilmiş olduğuna değinmektedir. Bkz., Akyol, s. 87 vd. Ancak bütün bunlara rağmen yıllık izne hak kazanmada bir yıllık çalışma süresine katılacak hallerde, kanunî grevde geçen günler eklenmedikçe, grev yıllık izin hakkının doğumunu geciktirecektir.

(15) Her ne kadar 5953 sayılı Basın İş Kanunu ile 854 sayılı Deniz İş Kanunu, bu işlerde çalışanlara yıllık izin hakkı öngörmekte ise de, hizmet akdi ilişkisine dayanan tarım sektöründeki büyük işçi kitlesi bu haktan mahrum bulunmaktadır.

de, işçilik sıfatından doğan hakların ortadan kalkmıyacağını genel bir esasa bağlamış bulunmaktadır ⁽¹⁶⁾.

Hemen şunu da belirtmek gerekir ki, herhangi bir işyeri sonradan kapsam dışı bırakıldığında, önceden kazanılmış olan yıllık izin hakkı bu sebeple ortadan kalkmıyacağı gibi, hakkın kullanılması halinde de izin ücreti geri istenemez ⁽¹⁷⁾.

Diğer yandan, İş Kanunu kapsamı dışında bulunan işyeri, daha sonra Kanun kapsamına alınabileceği gibi; işçi, işverenin İş Kanununa tâbi olmayan işyerinden İş Kanununa tâbi işyerine de nakledilmiş olabilir. Her iki halde de işçinin, kanun kapsamına girmeden geçirdiği sürelerin yıllık izin hakkının hesaplanmasında gözönünde bulundurulması gerekir ⁽¹⁸⁾.

3. YILLIK ÜCRETİ İZİN UYGULAMASI

I — İzin Süreleri

Kanunda öngörülen şartlara uygun olarak yıllık ücretli izin hakkını kazanan işçiye, işyerindeki kıdem süreleri gözönünde bulundurulurken ücretli izin verilir.

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 gündür. (m. 49).

İş Kanununda çocukların ve gençlerin durumları göz önünde tutulmak suretiyle, onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli iznin, kıdemleri, ne olursa olsun 18 günden az olmayacağı da öngörülmüştür. Gerçekten çocuk işçilerin yetişkin işçilere göre zayıf, iş şartlarına karşı daha tahammülsüz oldukarı düşünülürse, bu şekildeki bir tedbirin sosyal himaye esaslarına uygunluğu muhakkaktır ⁽¹⁹⁾.

(16) Y. 9. HD. 9.6.1966, E. 5137, K. 5054, A. Baki Orhaner - Süleyman Orhaner, Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara 1969, s. 22.

(17) Y. 9. HD. 24.6.1965, E. 4074, K. 5535, Orhaner, s. 430.

(18) **Erkul**, s. 284.

(19) Bazı ülkelerde, çocuk işçiler dışında ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar, sakatlar, yaşlılar için de daha uzun süreli yıllık izin hakkı tanınmaktadır. Bkz., **Erkul**, s. 288. Fritz Herbers, Der Urlaub, Hachenburg 1964, s. 10-11'den naklen.

Yukarıda belirttiğimiz gibi, Kanunda öngörülen yıllık izin süreleri 12-24 işgününi hizmet sürelerine göre kapsamaktadır. Bu süreler toplu iş sözleşmeleri ve hizmet akidleri ile artırılabilir. Görüldüğü üzere burada kanun koyucu, bu hükmün bir sosyal kamu düzeni hükmü niteliğinde olduğunu ifade etmiştir ⁽²⁰⁾. Ancak bu sürelerin hesabında izin sürelerine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Diğer bir deyimle tatil günleri kadar yıllık ücretli izin uzayacaktır. Ayrıca işverenin herhangi bir sebeple hizmet akdini ihbarlı olarak feshetmesi halinde, ihbar öneleriyle iş arama izinlerine ilişkin süreler bir arada mütalaa edilemez.

Yıllık ücretli iznini işyerinden uzak bir yerde geçirmek isteyen işçilere, gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreler kadar ayrıca yol izni verilir ⁽²¹⁾. Ancak işçinin böyle bir izin isteyebilmesi için, iznin geçirileceği yerin de hakikaten yol izninin alınmasını gerektirecek uzaklıkta bulunması lâzımdır ⁽²²⁾. Bu gibi hallerde işveren de, gereği kadar ve 7 günü aşmamak üzere yol izni vermek zorundadır. Bu konuda, işçinin yol izni için gideceği yeri belirtmek yeterli sayılmakla beraber, işçi gerçeğe aykırı beyanda bulunursa, işverenin güvenini kötüye kullanması sebebiyle işine derhal son verilebilir ⁽²³⁾.

II — Hizmet Süresine (kıdem) Göre, İzin Süresinin Hesaplanması

Yıllık ücretli izin uygulamasında hizmet süresinin tesbiti önemli bir sorundur. Zira, yıllık izin süresi, işçinin hizmet süresine göre artmaktadır. Bu bakımdan hizmet sürelerinin tesbitinde düşülen bir hata, izin süresini etkileyecektir.

1. Sürekli Çalışmalarda :

Hizmet süresi bakımından önemli bir problem, İş Kanununun 50. maddesinin 4. fıkrasında öngörülen «..... işçi her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini, gelecek hizmet yılı içinde kullanır»

(20) Turhan Esener, İş Hukuku, Genel Kavramlar, C. I, Ankara 1968, s. 38.

(21) Y.9.HD. 19.3.1965, E.965/1524, K. 1590, Selçukî, s. 468 vd.

(22) Erkul, s. 290.

(23) Aynı görüş: Selçukî, s. 460, Erkul, s. 290, Mustafa Çemberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1969, s. 365.

hükmünden doğmaktadır. Şöye ki: işçi, yıllık ücretli izin hakkını elde ettiği zaman, işyerinde kıdem süresinin de beş yıl olduğu düşünülürse bu hizmet süresine göre, 12 gün izin hakkına sahip olacaktır. Ancak yukarıda belirtilen fıkra hükmüne göre, yıllık izin gelecek hizmet yılı içinde kullanılacağından, işçinin izne çıktığı tarih altıncı hizmet yılı içinde bulunacaktır. Bu durumda işçinin izne çıktığı herhangi bir tarih, beş yıldan fazla hizmet süresini kapsadığından, verilecek izin 12 gün mü, yoksa 18 gün olarak mı tespit edilecektir? Bu sorun gerek uygulamada, gerekse doktrinde değişik görüş ve uyuşmazlıklara imkân verecek niteliktedir.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 6. maddesi, «..... tesbit olunan izni kullanmada önce 931 sayılı İş Kanununun 49. maddesinde gösterilen kıdeme göre daha yukarı derecedeki izin süresine hak kazanan işçiye bu izin süresi uygulanır» hükmünü getirmiş bulunmaktadır. Bu durumda kıdem süresine, işçinin yıllık izne hak kazandığı tarih değil, ertesi yıl içinde izne çıkacağı tarihin esas alınacağı anlaşılmaktadır. Böylece, beşinci yılı doldurup, altıncı hizmet yılı içinde (örneğin ikinci ayında), izne çıkan işçiye 18 gün ücretli izin vermek gerekecektir.

Uygulamanın bu şekilde yürütülmesine rağmen, bunun doğru olduğu iddia edilemez. Nitekim doktrinde münakaşa edilebilen bu konuda pek çok karşı görüş de bulunmaktadır ⁽²⁴⁾. Gerçekten işçiye verilecek yıllık ücretli izin süresi, işyerindeki kıdeme göre düzenlenmekle beraber, kıdemde de hizmet yılının esas alınacağı düşünülürse ⁽²⁵⁾, 18 günlük ücretli iznin ancak altıncı hizmet yılının doldurulduğu gün, son bir yıllık çalışma süresine uygun olarak 12 gün izne hak kazanan işçi, bu hakkın doğduğu beşinci yılın tamamlanmasından bir yıl geçtikten sonra tekrar izne hak kazanacaktır. Böylece beş yıla bir yıl eklenmesiyle, altıncı yılını dolduran işçi 18 günlük ücretli izne hak kazanabilecektir. Kanımızca, yıllık izin hakkının doğduğu tarihi (5. yıl sonu), hakkın kullandığı tarihle (2 ay sonra) yani altıncı yıl içinde birleştirip; çalışma süresinin beş yıldan fazla olduğu gerekçesiyle yıllık iznin 18 günlük verileceği görüşüne katılmıyoruz.

(24) **Münir Ekonomi**, İş Kanununa Göre Yıllık Ücretli İzin Süreleri, İş ve Hukuk Dergisi, C. 1, No. 1, İstanbul 1969, s. 81. **Nuri Çelik**, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1968, s. 133 vd. Erkul, s. 289.

(25) **Ekonomi**, s. 81.

2. Aralı Çalışmalarda :

Yıllık ücretli izin sürelerinin düzenlenmesinde ikinci önemli sorun da aralı çalışmalarda işçinin hizmet süresinin ne şekilde hesaplanacağıdır.

Gerçekten işçinin, işyerinde belirli bir süre çalışıp ücretli izini de kullandıktan sonra işyerinden ayrılması ve tekrar işyerine girmesi halinde, kendisine verilecek ücretli izinde kıdem bakımından eski hizmetlerin gözönünde bulundurulup, bulundurulmayacağı da uygulamada uyuşmazlıklara yol açacak niteliktedir. Konu özellikle, işçiye çalışma süresine göre verilecek izin süresi bakımından yine önem taşımaktadır.

Örneğin, işçi işyerinde beş sene çalıştıktan ve son yıllık izin hakkını da kullandıktan sonra, işyerinden ayrılarak aradan bir sene geçtikten sonra tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlarsa, ikinci çalışma süresinde izne hak kazandığında «izin süresi» son bir yıl mı, yoksa bütün çalışmalarını toplamı olan altı yıl üzerinden mi hesaplanacaktır?

Her ne kadar İş Kanununun 50. maddesinin 1. fıkrası, «yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştırıldıkları süreler birleştirilerek gözönüne alınır...» demekte ise de, fıkra hükmü, işçiye verilecek «izin süresi»nin tayininde (12-24 gün) aralı çalışmaların birleştirilmesini değil, «yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli» sürenin hesabında aralı çalışmaların toplanacağını öngörmüştür. Bu bakımdan, fıkra hükmüne dayanarak çalışma süresinin izin kıdemi yönünden ekleneceği düşünülemez ⁽²⁶⁾.

Ancak, işyerinde aralı olarak çalışan işçinin kıdem tazminatının hesaplanmasında, eski kıdeminin de gözönünde bulundurulacağı ⁽²⁷⁾ gibi benzeri bir yargıyla hareket edilirse, yıllık izin kı-

(26) Bu konuda aksi kanaat için Bkz., Selçukî, s. 453.

(27) Yargıtay 9.HD. 17.6.1965, E.5215, K. 5414 kararında, «... kıdem tazminatı, aynı işverene ait işyerindeki fasıllı hizmetler toplamı üzerinden hesaplanmak ve ancak, evvelce alınan kıdem tazminat tutarı bu toplamdan indirilmek gerekir. Mahkemece, bu hukukî esas gözönünde tutulmaksızın, ikinci süreye ilişkin hizmetin üç yıldan az olduğu düşüncesiyle kıdem tazminatı isteğinin tamamen reddi ... yasaya ... aykırıdır» demeektedir. **Orhaner**, s. 360 vd.

deminde de aynı durum düşünülebilir. Yeter ki işçinin hizmet akdi, ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan bir sebeple bildirimsiz feshedilmemiş olsun ⁽²⁸⁾

3. *Grev Halinde :*

Grevde geçen süre de izin kıdemi üzerinde etkili değildir. Gerçekten Kanun yıllık ücretli izne hak kazanmak için devamlı çalışmayan süre kadar fazla çalışmayı öngörmektedir. İzin kıdemi için de bu şekilde düşünülecek olursa, kıdemden grev günlerinin indirilmesi gerekecektir. Halbuki, Kanun yıllık izinde kıdemin, «çalışmanın devamlılığına» göre değil, «hizmet süresi»ni kıstas olarak almıştır. Hizmet süresi, işçinin işyerinde fiilî çalışmasıyla başlar. Grev le hizmet akdi fesh olunmayıp, sadece askıda kaldığına göre, grev günlerinin kıdemden indirileceği düşünülemez ⁽²⁹⁾.

III — *İzni Kullanma Şekli*

1. *Kanunî Durum*

İş Kanununun 50. maddesinin 4. fıkrası, «işçi her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır» hükmünü getirmiş bulunmaktadır. Bu esasa göre işçi, izni hak ettiği yılı takip eden hizmet yılı içinde ve herhangi bir tarihte kullanacaktır.

Yıllık iznin kesin kullanılma tarihine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamakla beraber, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 3. maddesi, işverenler izin kurullarının veya izin kurulları bulunmayan işyerlerinde izin kurulu yerine geçenlere danışmak suretiyle işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre yıllık izinlerin her yıl senenin belirli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini tayin ve ilân edebileceklerini öngörmektedir.

İzin Yönetmeliği, Türkiye'de işveren veya işveren vekillerinin bütün işçileri kapsayan genel bir izin devresini tesbit edebileceklerini de belirtmektedir. İşverenlerin böyle bir yola başvurmaları halinde, Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasının seçilmesi her halde daha uygun olur ⁽³⁰⁾.

(28) Y.9.HD. 19.2.1964, E.543/D-4, K.150. **Orhaner**, s. 320.

(29) **Akyol**, s. 88.

(30) **Erkul**, s. 290.

Yıllık ücretli iznin işverenin kendi arzusuna göre de bölüne-miyeceği açık şekilde belirtilmiştir. İzin, işçiye kesintisiz olarak verilmelidir. Bununla beraber, tarafların anlaşması ile, bir böl-lümü 12 günden az olmamak üzere ancak ikiye bölünebilir. Bun-dan da anlaşılmaktadır ki, ancak 18 ve 24 günlük izin süreleri iki bölümde kullanılabilir. Parçalı izin kullanma halinde, ü-cretsiz yol izninde bir değişiklik olmayacaktır.

2. *Grev Halinde :*

Grev halinde yıllık ücretli izin kullanılması da dikkate değer bir nitelik taşımaktadır. İzin kullanılırken başlayan bir greve iş-çinin katılmasını öneyecek bir hüküm yoktur. Ancak, grev süre-since izinlerini kullanmakta devam eden işçilerin bu sürede grev-ci sayılmıyacakları da kabul edilmektedir ⁽³¹⁾. Zira yıllık ücretli izni devam ederken, başlayan greve katılan işçinin hem grevci hem de yıllık iznini kullanması grevin amacı ile bağdaşmaz ⁽³²⁾.

İşçi izin hakkını kullanmaktan vazgeçmek suretiyle greve ka-tıldığında, izin hakkı da askıda kalır. İznin geriye kalan kısmı grev bittikten sonra kullanılır.

Yıllık ücretli iznin, işçinin dinlenmesi için konmuş olması ve bölünmezliği prensibi, bu konuda işçinin greve katılmak suretiyle iznini bölmesine engel teşkil etmeyecektir. Çünkü işçi grevde de esasen çalışmayacaktır ⁽³³⁾.

Burada, ücretlerin peşin ödenmesi zorunluluğu işverenin grevcilere bu şekilde maddi yardımda bulunması gibi tarafların eşitliğine aykırı bir durum meydana getirdiği düşünülebilir. An-cak, yıllık ücretli izin için ödenen para, peşin alınan ücretten farklıdır. Gerçekten peşin ücret, görülmemiş bir işe karşılık ol-mak üzere önceden verildiği hade, izin ücreti belli bir süre çalış-mış olmanın sonucudur ⁽³⁴⁾.

Grevde yıllık ücretli iznin uygulamasına ilişkin ikinci sorun, grev başladıktan sonra izin hakkının kullanılma şeklidir.

(31) **Kemal Oğuzman**, Hukukî Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1964, s. 60.

(32) **Oğuzman**, s. 60.

(33) **Akyol**, s. 64.

(34) **Akyol**, s. 85.

Greve katılan işçilerin, grev halinde hak ettikleri yıllık ücreti izni kullanamazlar. Bu konuda Oğuzman, «Hem bir defa greve katılmış olmak, hem de izin hakkını kullanmak grevin amacı ile bağdaşmaz» demektedir ⁽³⁵⁾. Aksi halde, mücadele dengesi açık şekilde bozulacaktır.

İzin günü önceden tesbit edilmişse, iznin başlayacağı gün, grevin sonuna kadar ertelenir. Fakat işçi grev bitmeden işyerine dönerse, bu tarihten itibaren izin hakkını kullanabilir.

3. Hizmet Akdinin Feshi Halinde :

Yıllık ücreti izin uygulamasına ilişkin bir konu da, akdin ihbarlı veya derhal feshi halindeki durumdur.

Prensip olarak işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süresi için ödenmesi gerekli ücret, işveren veya işçi tarafından akdin feshi halinde kendisine ödenir. Ancak işveren, işçinin hizmet akdini İş Kanununun 17/II maddesinde öngörülen ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan bir sebeple feshederse işçinin izin hakkı söz konusu değildir.

Akdin ihbarlı feshi halinde, ihbar önellerinin de yıllık izin hakkının hesabında gözönünde bulundurulması gerekir. İhbar önellerine uyulmadan işden çıkarılan işçinin ihbar önelleri de katılmak suretiyle çalışması bir yılı aşan işçiye yıllık izin verilir. Bu şekildeki haksız fesihde ihbar önellerinin gözönünde bulundurulmaması ile çalışmanın bir yıldan az olduğu iddia edilemez ⁽³⁶⁾

IV — Ücretin Hesaplanması

Yıllık ücretli iznin hesaplanmasında ücret tutarı, İş Kanununun 46. maddesine göre düzenlenir. Buna göre fazla çalışma ücreti, primler, işyerinin temeli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işçilerinin bu işden aldığı ücretler ve sosyal yardımlar ücretin tesbitinde hesaba katılmaz.

(35) Oğuzman, s. 60.

(36) Y.9.HD. 11.2.1966, E.282, K.1236, HGKK. 29.5.1963, E.4/39, K.59, HGKK. 19.2.1964, E.4/534, K.150, Selçuki, s. 467-468.

Zamana göre ücret almayan ve fakat akord, komisyon ücreti, kâra katılma, yalnız servis karşılığı (yüzde) gibi belirli olmayan süre veya tutar üzerinden ücret alan işçilerin izin süresi için verilecek ücret şekli de söz konusu olabilir. Bu durumlarda, son bir yıl içinde işçinin kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi ile elde edilen ortalama miktar yıllık izin ücretine esas kabul edilir.

Sigortalıya ödenen izin ücretinde, iş kazası ve meslek hastalığı hariç, diğer sigorta primlerinin taraflarca ortaklaşa ödenmesine devam olunur.

4. SONUÇ

931 sayılı İş Kanunumuzda yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerin tespiti ile ,genel bir nitelik kazandığı söylenebilir. Bu tedbirler, modern sosyal politikanın genel esaslarına da uygun bulunmaktadır.

Bütün bunlara rağmen yıllık ücretli izin uygulaması, bazı yönlerden uyumsuzluklara imkân verebilmektedir.

Özellikle, yıllık ücretli izin hakkını kazandıran süre ile hizmet süresine açıklık kazandırmak suretiyle; izin sürelerinin tespitinde kolaylık aranmalıdır.

Ayrıca, grevde geçen sürenin yıllık çalışma süresine dahil edilmek suretiyle, süreyi kesmesinin önlenmesi de düşünülebilir. Nitekim grevde hizmet akdinin infisahı ile son bulduğu bazı batı ülkelerinde dahi, grevin çalışma süresini kesmediği görülmektedir. Kaldı ki, mevzuatımız bakımından grev hizmet akdinin feshini değil, askıya alınmasını gerektirir.

Yıllık izin hakkının kullanılmasını önleyici bir durum alan akdin İş Kanununun 17/II. maddesine göre işveren tarafından ihbarsız feshi halinde; izin hakkı kazanılmış olsa dahi, bunu işçi kullanmayacaktır. Kanımızca bu durumun adalet ölçüleriyle bağdaşacağı pek düşünülemez. Zira, yıllık izin bir senelik çalışma karşılığı verilmektedir. Halbuki, bu hakkın kazanılmasından sonra ve fakat kullanılmasından önce; işçinin iş akdini ihbarsız feshi izin hakkını etkilememesi ve bu iki durum ayrı ayrı nitelemek gerekir.