

## COVID-19 PANDEMİSİ GÖLGESİNDE YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI VE UYGULAMASI

### ANNUAL PAID LEAVE RIGHT AND ITS EXERCISE IN THE SHADOW OF THE COVID-19 PANDEMIC

F. Burcu SAVAŞ KUTSAL\* & Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU\*\*

#### Makale Bilgi

Gönderi: 07/06/2021  
Kabul : 06/12/2021

#### Anahtar Kelimeler

Covid-19,  
Pandemi,  
Yıllık Ücretli İzin.

#### Özet

<https://doi.org/10.21492/inuhfd.949003>

Modern zamanların en ciddi insani, ekonomik ve sosyal krizini yaşadığımız bu günlerde, iş ilişkileri de bundan nasibini almıştır. Sadece ülkemizde değil dünya genelinde salgın nedeniyle üretim faaliyetleri ciddi yavaşlama göstermiş, birçok sektör ağır hasar görmüştür. Yaşanılan olumsuzlukları en aza indirmek ve muhtemel hak kayıplarını önlemek amacıyla alınan idari, hukuki ve mali önlemlerin yanı sıra işçi ve işverenler de taraflarını teşkil ettikleri iş ilişkilerinin devamını sağlamaya yönelik birtakım çarelere başvurmuşlardır. Bu kapsamda uygulamada sıklıkla başvurulmuş çarelerden biri de yıllık ücretli iznin pandemi ile mücadele aracı olarak kullanılması olmuştur. İlk bakışta işletmeler ve hükümet kaynakları üzerindeki ekonomik etkiyi azaltan ve her iki tarafın da menfaatine uygun bir çare ile karşı karşıya olunduğu izlenimi hasıl olsa da durum gerçekten böyle midir? Çalışmamızda, söz konusu yöntemin hukuka uygunluğu, yıllık ücretli izin kurumunun hukuki temeli, amacı ve işlevi ışığında öğretilerdeki görüşlere, Fransız ve Alman Hukuku uygulamalarına ve ILO'nun konuya yaklaşımına yer verilerek suretiyle incelenmiş, böylelikle sorunun cevabı verilmiştir.

#### Article Info

Received: 07/06/2021  
Accepted: 06/12/2021

#### Keywords

Covid-19,  
Pandemic,  
Annual Paid Leave.

#### Abstract

Nowadays while we are experiencing the most serious human, economic and social crisis of modern times, employment relationships have also been affected negatively by this. Due to pandemic worldwide, production activities have slowed down significantly, and many sectors have been heavily damaged. In addition to the administrative, legal and financial measures taken in order to minimize the negativities and prevent possible loss of rights, employees and employers have also taken some measures to ensure the continuity of the employment relationships. In this context, one of the methods frequently used in practice is the exercise of annual paid leave right as a means of combating the pandemic. At first sight it appears that we are dealing with a remedy that reduces the economic impact on enterprises and government resources and is in the interests of both sides, is this really the case? In this study, the legal compliance of this method was evaluated in the light of the legal basis, purpose and function of the annual paid leave institution, by referencing the views in the doctrine, the French and German Law practices, and the ILO's approach to the subject, thus the answer to this question was given.

 Bu eser Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

\* Doç. Dr., Bahçeşehir Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

\*\* Doç. Dr., İbn Haldun Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

**Atıf Şekli | Cite As:** SAVAŞ KUTSAL F. Burcu/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU Yeliz, "Covid-19 Pandemisi Gölgesinde Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Uygulaması", İnÜHFD, 12(2), 2021, s.737-753. **İntihal | Plagiarism:** Bu çalışma intihal programında kontrol edilmiş ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been controlled via a plagiarism software and reviewed by at least two blind referees

## **EXTENDED SUMMARY**

Nowadays while we are experiencing the most serious humanitarian, economic and social crisis of modern times, employment relationships have also been affected negatively by this. In addition to the administrative, legal and financial measures taken in order to minimize the negativities and prevent possible loss of rights, employees and employers have also tried to find solutions to ensure the continuity of the employment relationships. In this context, one of the frequently used methods in practice is the exercise of annual paid leave right as a solution especially at the beginning of the pandemic.

At first sight it appears that we are dealing with a measure that reduces the economic impact on enterprises and government resources and is in the interests of both sides ("win-win"). However, it is necessary to consider and evaluate the issue in terms of the legal basis, purpose and function of the annual paid leave institution. In this manner, not only the legality of this method will be revealed but also the potential conflicts in the future will be resolved.

Right to rest which is a recognized right for all employees has found its constitutional expression in the article 50 titled "working conditions and the right to rest" of the Constitution. In this article it is stated that employees have the right to rest and stipulated that this right involves weekends, national holidays and general holidays, and annual paid leave that the conditions will be regulated by law. The legislator has made various regulations in this way as per her duty.

As stated in the doctrine, annual paid leave consists of two elements: "free time or leave" given to the employee for rest and "wage" of this free time or leave period. Again, as it is accurately stated in the doctrine, while the annual paid leave is an inalienable, nonforfeitable and personal right for the employee, it is an obligation for the employer.

As a result, it is necessary to consider the stated elements and qualifications of the annual paid leave institution during the interpretation and implementation of the relevant provisions in our legislation. Generally leave in advance is not regulated in our legislation. However, the use of advance leave is allowed in the collective leave application. Employers applied for collective leave for precautionary purposes by the effect of the first official Covid case in our country was seen close to the period when collective leave was allowed. In the doctrine, it has been found appropriate that employees who have not yet gained the right to annual paid leave are also included in the scope of collective leave and taken on leave in this period. In our opinion, considering the conditions of the pandemic period, it is possible to apply a collective annual leave and to give an advance leave in this context.

Apart from collective leave application, the use of advance leave does not have a legal expression and basis in our legislation although that is frequently encountered in practice and supported by the doctrine. Therefore, it is only possible through the mutual agreement of the parties, employment contract or collective bargaining agreement. On the other hand, during the pandemic period employers forced employees to take leave in advance. In the doctrine, the use of advance leave is positively approached during this period, regarding many different reasons. However, our opinion is that advance leave is incompatible with the definition and purpose of annual paid leave. The fact that it is seen in practice and sometimes in line with the interests of the employees should not give legitimacy and validity to this practice, which has no legal basis. Moreover, the acceptance that the advance leave application is valid during the pandemic period brings up other problems.

In fact, the length of the waiting period to qualify for annual leave and the lack of a regulation allowing use of partial leave are the reasons for these problems. Therefore, in our opinion, it would be more appropriate to introduce a regulation that allows the use of partial leave with a legal change that removes or reduces the waiting period.

In Turkish doctrine it is mostly accepted that there is no legal obstacle for employers to force employees to take annual leave regarding pandemic period. Because it is considered that the authority to determine the dates of annual paid leave is within the scope of the right of direction. It is seen that administrative authorities also gave similar opinions and recommendations for the pandemic period. The view that we can characterize as a minority in the doctrine and which we defend, opposes the unilateral forcing of employees to taking annual paid leave by employers and claims that this constitutes an abuse of the right.

The employer should not be able to send the employees on leave anytime decided, as the employee cannot use annual paid leave anytime decided. The employer should exercise his right to direction within the framework of the rule of honesty. In other words, the right in question has a limit and it constitutes a prohibition of abuse of the right. In addition, the use of this authority should only be possible with a request coming from the employee. In other words, it is not possible for the employer to unilaterally force employee to take paid annual leave without the consent or request of the employee. Otherwise, the limits of the right to management will be exceeded. This acceptance is in accordance with the basic principles of the annual paid leave institution that includes "annual leave cannot be divided and postponed", "annual paid leave cannot be waived" and "the obligation to use annual paid leave". In addition, it also complies with the provisions of the ILO Convention No. 132, although it has not been approved by our country yet. Moreover, in the "ILO Standards and Covid-19 (coronavirus) Frequently Asked Questions" published by the ILO on May 29, 2020, it has stated that the principles of the Convention are also valid during the pandemic period, and that the date of annual paid leave should be determined by the employee and the employer mutually.

Our opinion is valid in cases where the employee does not have a request or consent to use annual paid leave. There is no obstacle for the realization of request of the employees who gained or have accumulated annual paid leave.

## I. GİRİŞ

Bilindiği üzere Covid-19 Pandemisi<sup>1</sup> ülke ekonomileri başta olmak üzere tüm hukuki ve idari sistemleri olumsuz yönde etkilemiş ve hâlâ da etkilemektedir. Ülkemizde ilk vakanın 11.03.2020 tarihinde tespit edilmesinden<sup>2</sup> sonraki süreçte her ne kadar bazı sektörlerde faaliyet artmış veya aynen devam etmiş olsa da, birçok işyerinde faaliyet ya tamamen durmuş ya da önemli ölçüde azalmıştır. Modern zamanların en ciddi insani, ekonomik ve sosyal krizinin yaşandığı pandemi dönemi<sup>3</sup>, iş ilişkilerini önemli ölçüde etkilemiştir. Mevcut olumsuzlukları en aza indirmek ve muhtemel hak kayıplarını önlemek amacıyla alınan idari, hukuki ve mali önlemlerin yanı sıra işçi ve işverenler de iş ilişkilerinin devamını sağlamaya yönelik bazı çözüm yöntemlerine başvurmuşlardır.

Özellikle de pandeminin ilk döneminde uygulamada sıklıkla başvurulmuş çözüm yöntemi işçilere hak ettikleri yahut hak edecekleri izinlerinden mahsup edilmek suretiyle yıllık ücretli izinlerinin kullandırılması olmuştur. Belirtmek gerekir ki, kısa çalışma ödeneği almayan veya alamayan işçiler bakımından yıllık izin hemen uygulanması söz konusu olmuşken, ödenekten yararlanan işçiler açısından ise ödenek süresinin tamamlanmasından sonra hayata geçirilmesi planlanmıştır<sup>4</sup>.

İlk bakışta işletmeler üzerindeki ekonomik etkiyi azaltan ve her iki tarafın da menfaatine uygun (“win-win”) bir çözüm ile karşı karşıya olunduğu izlenimi hasıl olsa da durum gerçekten böyle midir? Zira bir yandan işçi çalış(a)mamakta diğer yandan ücretini almaya devam etmektedir. İşveren ise, çalışmayan işçisine ücret ödemekle beraber bu ödeme yıllık ücretli izin hakkı karşılığında yapıldığı için bir yükümlülüğünden kurtulmaktadır. Ancak, konunun yıllık ücretli izin kurumunun hukuki temeli, amacı, işlevi açısından ele alınması ve değerlendirilmesi gereklilik arz etmektedir. Böylelikle, hem söz konusu çözüm yolunun hukuka uygunluğu ortaya konmuş hem de ileride yaşanabilecek uyuşmazlıklara bir nebze ışık tutulabilmiş olacaktır.

Belirtilen hususlar doğrultusunda, çalışmamızda öncelikle yıllık ücretli izin hakkının işlevi ve niteliği genel olarak ele alındıktan sonra pandemi ile mücadelede bir araç olarak kullanılması incelenmektedir. Bu çerçevede 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkileri açısından hem avans izin hem de hak edilmesine rağmen kullanılmadığı için biriken yıllık ücretli izinlerin kullanımı hakkındaki öğretici görüşleri ve yargı kararları ile Fransız ve Alman Hukuku uygulamaları ve ILO’nun konuya yaklaşımına yer verilerek çözüm önerilerinde bulunulacaktır.

## II. GENEL OLARAK YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI

Çalışanlara tanınmış bir hak olan dinlenme hakkı; hukukumuzda Anayasanın “çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı m.50 hükmünde anayasal ifadesini ve güvencesini bulmuştur. Anılan maddenin 3. ve 4. fıkralarında dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu belirtildikten sonra bu hak kapsamında hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ile yıllık ücretli izin haklarının yer aldığı ve şartlarının kanunla düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Nitekim kanun koyucu kendisine düşen görev gereği bu hususta çeşitli düzenlemeler sevk etmiştir. Bu kapsamda, İş Kanunu m.53-61 (ile m.60 hükmü gereğince çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği), Basın İş Kanunu m.21 ile 29, Deniz İş Kanunu m.40 ile 53 ve Türk Borçlar Kanunu m.422-426 hükümlerinde işçilerin yıllık ücretli izin hakkına ilişkin kurallar yer almaktadır. Bununla birlikte, kanaatimizce bahsi geçen düzenlemelerde bazı hususlar eksik bırakılmıştır.

<sup>1</sup> Hastalığın adı Covid-19 olarak kabul edilmiş, virüs ise SARS CoV’e yakın benzerliğinden dolayı SARS-CoV-2 olarak adlandırılmıştır. T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü: Covid-19 (SARS-CoV-2 Enfeksiyonu) Genel Bilgiler, Epidemiyoloji ve Tanı, Bilimsel Danışma Kurulu Çalışması, 2020, [https://covid19bilgi.saglik.gov.tr/depo/rehberler/covid-19-rehberi/COVID19\\_REHBERI\\_GENEL\\_BILGILER\\_EPIDEMIOLOJI\\_VE\\_TANI.pdf](https://covid19bilgi.saglik.gov.tr/depo/rehberler/covid-19-rehberi/COVID19_REHBERI_GENEL_BILGILER_EPIDEMIOLOJI_VE_TANI.pdf), (Erişim Tarihi: 01.08.2020) Başlangıçta 2019-nCoV olarak anılan virüs, 12.02.2020 tarihi itibarı ile SARS-CoV-2 olarak adlandırılmıştır. KOH, David/GOH, Hui Poh: “Occupational health responses to COVID-19: What lessons can we learn from SARS?”, Journal of Occupational Health, 2020, 62(1), <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/1348-9585.12128> (Erişim: 01.08.2020)

<sup>2</sup> <https://covid19bilgi.saglik.gov.tr/TR-66935/genel-koronavirus-tablosu.html>, (Erişim Tarihi: 10.09.2020)

<sup>3</sup> ILO: Concept Note, COVID-19 and the World of Work Building a better future of work 1-2 and 7-9 July 2020, p.1, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms\\_747931.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf), (Erişim Tarihi: 01.08.2020)

<sup>4</sup> AKIN, Levent: “COVID-19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri”, Çimento İşveren, 34(3), 2020, s.49-50, 53. Pandemi döneminde kısa çalışma uygulamasına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz/KAYIRGAN, Hasan: “Covid-19 Pandemisi Döneminde Ücretsiz İzin ve Kısa Çalışma Uygulamaları”, in Şenocak, Kemal (ed.), COVID-19 Küresel Salgınının Hukuktaki Yansımaları, Yetkin Yayınları, Ankara 2021, s.342 vd.

Yıllık ücretli izin hakkı ile amaçlanan; işçilerin periyodik olarak belirli ve nispeten uzun bir süre ücret kaybı yaşamadan yılın yorgunluğunu atmaları ve dinlenebilmelerinin sağlanmasıdır. Bu, işçilerin bedensel ve ruhsal sağlıkları, dolayısı ile iş sağlığı ve güvenliği, motivasyonları ve iş verimlilikleri için gereklidir<sup>5</sup>. Nitekim, belirtilen hususlar Anayasanın 50. maddesinin gerekçesinde, “Dinlenme çalışanların hakkıdır. Bu hem çalışanın bedeninin korunması için zorunlu, hem de çalışanın dinlenme sonrası çalışmasının verimi için gereklidir.” şeklinde ifade edilmiştir<sup>6</sup>. Aslında, anayasal ve yasal zorunluluğun ötesinde ve işçinin dinlenme yoluyla bedensel ve ruhsal sağlığını korumanın dışında, mal ve hizmet üretiminin verimini ve kalitesini arttırmak, işçinin görevi ve işi ile ilgili tatminini arttırmak, işçileri yorgunluğa bağlı dikkatsizlik sonucu uğrayabilecekleri iş kazalarından korumak, ailenin korunması ve işçinin aile bireyleri ile vakit geçirmesini sağlamak, işçinin sosyal çevre ile iletişimini sağlamak, böylelikle sosyal yaşamdan kopmasının ve yabancılaşmasının önüne geçmek, işyerinin ve toplumun sağlığının korunması ve geliştirilmesine hizmet etmek, ülke ekonomisine katkı sağlamak gibi sosyal, ekonomik, ahlaki ve hukuki nedenler ile tanınan bir haktır<sup>7</sup>.

Öğretide belirtildiği üzere, yıllık ücretli izin işçiye dinlenmesi için verilecek “serbest zaman veya izin” ile söz konusu serbest zaman veya izin süresine ait “ücret” olmak üzere iki unsurdan oluşmaktadır<sup>8</sup>. Yıllık ücretli izin işçi açısından **vazgeçilemez, devredilemez, haczedilemez ve kişiliğe bağlı** bir hak iken işveren açısından bir yükümlülük teşkil etmektedir<sup>9</sup>. Nitekim, Avrupa Birliği Adalet Divanı da verdiği kararlarda benzer tespitlerde bulunmuştur. Divan, 10 Eylül 2009 tarihli kararında,

“Yıllık ücretli izin hakkı, yetkili ulusal makamlar tarafından uygulanması ancak 2003/88 sayılı Yönergede açıkça belirtilen sınırlar dahilinde gerçekleştirilebilecek Birlik sosyal hukukunun özel öneme sahip bir ilkesi olarak görülmelidir.”

şeklinde belirtmiş ve devamında “Yıllık ücretli izin hakkının amacının, işçinin dinlenmesine ve rahatlama ile serbest zaman süresine sahip olmasına izin vermek” olduğunu eklemiştir<sup>10</sup>. İşveren açısından ise izinlerin aynı nedenlerden dolayı bir görev teşkil ettiğini 16 Mart 2006 tarihinde hak

<sup>5</sup> ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 13. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2020, s.76; KURT, Resul: 250 Soruda Koronavirüs (Covid-19) Sürecinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku (Koronavirüs), Seçkin Yayınları, Ankara 2020, s.104; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhtittin/BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı Cilt: 1: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2020, s.411, 421; EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim/BASKAN, Esra: İş Hukuku, 10.B., Beta Yayınları, İstanbul 2020, s.324, 335; ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 33.B, Beta Yayınları, İstanbul 2020, s.811; SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 19. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2020, s.834, 848; TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 9. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2018, s.179; AKYİĞİT, Ercan: “Kullanılmayan Yıllık İzin Ücretinde Cecikme Faizi” (Gecikme Faizi), TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 20(3), 2006, s.3; GÜVEN, Ercan/AYDIN, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2020, s.463; DUMAN, Barış: 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara 2020, s.19-21; AKYİĞİT, Ercan: Bireysel İş Hukuku (İş Hukuku), Seçkin Yayınları, Ankara 2020, s.422; AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, 13. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2021, s.421; SENYEN KAPLAN, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, 10.B., Gazi Kitabevi, Ankara 2019, s.401-402; BİNGÖL, Serkan: Yıllık Ücretli İzin, Seçkin Yayınları, Ankara 2012, s.29 vd.

<sup>6</sup> ÖZVERİ, Murat: “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (15), 2007, s.922; DUMAN, s.29.

<sup>7</sup> KURT, Koronavirüs, s.122; KURT, Resul: “Yıllık Ücreti İzin Uygulamasında Özellikli Durumlar ve İznin Satılmazlığı”, Mali Çözüm Dergisi, (143), 2017, s.46-47; GÜNAY, Cevdet İlhan: “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, (20), 2010, s.28; GÜVEN/AYDIN, s.463; ÖKSÜZ, Ömer: “Yıllık Ücretli İzin”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (11), 2006, s.855; DUMAN, s.21; SENYEN KAPLAN, s.407; EKİN, Ali: “Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Dinlenme Süreleri”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Beta Yayınları, İstanbul 2011, s.1386.

<sup>8</sup> AKYİĞİT, İş Hukuku, s.3; AKYİĞİT, Ercan: “Deniz İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin” (Deniz İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin), TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24(1-2), 2012, s.1; AKYİĞİT, Ercan: “Deniz İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin” (Deniz İş Kanunu), Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Beta Yayınları, İstanbul 2011, s.299; AKYİĞİT, Ercan: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin” (Türk Borçlar Kanunu), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (29), 2011, s.135-136; ÖKSÜZ, s.854-855; DUMAN, s.18; BİNGÖL, s.19.

<sup>9</sup> CANIKLIOĞLU, Nurşen: “İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullanılmamasının Sonuçları”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, Beta Yayınları, İstanbul 2001, s.1146; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.412; SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, 7.B., Seçkin Yayınları, Ankara 2019, s.450; ÇUBUKCU, Erdoğan: “Karar İncelemesi: Yıllık Ücretli İznin Kullanılma Zamanı-İşçinin Kullanmadığı Yıllık İzne Ait Ücret Alacağı Hakkının Doğumu-Yıllık İzin Ücretinde Zaman Aşımı Başlangıcı” (Karar İncelemesi), TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 15-16(6-1), 1999-2000, s.63; GÜVEN/AYDIN, s.469-470; SEVİMLİ, Ahmet: “Yıllık Ücretli İznin Kullanılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not”, Sicil İş Hukuku Dergisi, (18), 2010, s.40; ÖZVERİ, s.923; ÖKSÜZ, s.854; DUMAN, s.220 vd.; TUGAY, Mustafa: “Yıllık Ücretli İzin”, Yaşar Hukuk Dergisi, 1(2), 2019, s.210; SENYEN KAPLAN, s.407.

<sup>10</sup> RAY, Jean-Emmanuel: Droit du travail droit vivant 2010/2011, 19e édition, Editions Liaisons, Paris 2010, p.228-229.



edilen izinlerin parasal karşılığının düzenli olarak ödenen ücrete dahil edilmesi şeklindeki İngiliz uygulamasını (“*Rolled-up holiday pay*”) yasaklayarak hatırlatmıştır<sup>11</sup>.

Sonuç olarak, mevzuatımızdaki ilgili hükümlerin yorum ve uygulanmasında söz konusu kurumun belirtilen unsur ve niteliklerinin göz önünde tutulması gerekmektedir<sup>12</sup>.

### III. COVID-19 PANDEMİSİ DÖNEMİNDE YILLIK ÜCRETLİ İZİN UYGULAMASI

#### A. Avans İzin Kullanılması

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi, belirli bir çalışma süresine sahip olmasına bağlıdır. “Bekleme süresi” olarak anılan bu sürenin dolması ile birlikte yıllık ücretli izne hak kazanılmaktadır<sup>13</sup>. İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkileri açısından bir yıl olan bu süre tamamlanmadan, kıstelyevm hesabına göre çalışılmış süre ile orantılı olarak yıllık ücretli izin hakkının tanınması ise mümkün değildir. Bununla birlikte, bekleme süresine ilişkin düzenleme nispi emredici nitelikte olduğundan bu sürenin işçi lehine kısaltılması pekâlâ mümkündür.

Bekleme süresi dolmaksızın avans izin kullanımına ilişkin bir düzenleme mevzuatımızda mevcut değildir. Ancak toplu izin uygulamasında avans izin kullanımına olanak verilmiş bulunmaktadır. Her ne kadar işyerinin bakımı, temizliği ve yenilenmesine imkân tanınması, yeni modellerin hazırlanıp işyerinde gerekli montajların yapılması ve böylece izin dönüşü işçilerin her şey hazır iken üretime geçebilmelerine imkân tanınması gibi sebeplerle birçok Avrupa ülkesinde yaygın bir şekilde uygulanıyor olsa<sup>14</sup> da ülkemizde toplu izne İş Kanunu’nda değil, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde (“Yönetmelik”) yer verilmiştir. Kanaatimizce, düzenlemenin yönetmelik yerine kanun metninde yer alması daha isabetli olurdu. Yönetmelik m.10 hükmü uyarınca, Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasında kalan dönem içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını yıllık ücretli izne çıkarmak mümkündür. Bu durumda, henüz yıllık izne hak kazanmamış işçiler de izin kullanabileceklerdir. Şu kadar ki, ertesi yıl veya yıllarda toplu izin yönteminin uygulanmaması halinde, bu durumda olanların gelecek yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarih, genel esaslara göre belirlenir. İşyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donatım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için yeter sayıda işçiyi toplu izin dışında tutabilir. Bu durumda olanların yıllık izinleri toplu izin döneminden önce veya sonra diledikleri tarihte<sup>15</sup> verilir (Yönetmelik m.11).

Ülkemizdeki ilk resmi vakanın toplu izin kullanılmasına cevaz verilen döneme yakın bir tarihte meydana gelmiş olmasının da etkisi ile işverenler tedbir amacıyla toplu izin uygulamasına başvurmuşlardır. Pandemi döneminin şartları düşünüldüğünde toplu izin uygulamasına gidilmesi Alman uygulamasında da genel olarak kabul görmüştür<sup>16</sup>.

Kanaatimizce de yıllık ücretli izin hakkı doğmuş ve toplu izin uygulamasının başlamasından önce mevcut izinlerini kullanmamış işçiler bakımından Yönetmeliğin 10. maddesine dayanılarak toplu izin uygulanması mümkündür. Henüz yıllık ücretli izne hak kazanmamış işçiler bakımından ise, yukarıda belirtildiği üzere, avans izin uygulamasına Yönetmelikle cevaz verilmiş olup pandemi döneminde toplu izin uygulamasına bu işçilerin de dahil edildiği bilinmektedir. Nitekim, öğretilerde çoğunlukla henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçilerin de toplu izin kapsamına

<sup>11</sup> RAY, p.229.

<sup>12</sup> ÇUBUKCU, Erdoğan: “4857 sayılı Yeni İş Kanunu Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzni Hakkında Düşünceler, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi”, 21(4), 2008, s.2; ÇUBUKCU, Karar İncelemesi, s.63.

<sup>13</sup> İşK. m.53/1 hükmü gereğince, “İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.”

<sup>14</sup> GÜVEN/AYDIN, s.475-476. Alman Hukukunda işverenin toplu izin uygulamasına başvurması işyeri işçi temsilcileri kurulu (“kurul”) onayı ile mümkündür (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 Betriebsverfassungsgesetz-BetrVG). Kurulun sadece toplu izin uygulamasına başvurulup başvurulamayacağı değil, aynı zamanda tatilin zamanı ve süresi bakımından da söz hakkı bulunmaktadır. Böylece hukukumuzdan farklı olarak çalışanların da yönetime katılımının söz konusu olduğu bir toplu izin uygulaması sistemi benimsenmiştir. Buna karşılık, toplu izin kullanım dönemine ilişkin bir sınırlama bulunmamaktadır. LÖWISCH, Manfred: Arbeitsrecht, 8. Auflage, Werner Verlag, Köln 2007, s.156. Ancak belirtelim ki, kurul bulunmayan işyerlerinde işverenin yönetim hakkı gereği bu uygulamaya başvurabileceği kabul edilmektedir. BAYREUTHER, Frank: “Einseitige Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber und Urlaub während der Kurzarbeit, Nicht nur aber auch mit Blick auf den Lockdown während der Pandemie”, NZA, 2020, H. 16, s.1058.

<sup>15</sup> Önemli nedenlerin varlığı halinde talep edilenden farklı bir tarihte izin kullandırılmasının mümkün olduğu yönünde bkz. DURSUN ATEŞ, Sevgi: İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayınları, Ankara 2019, s.415. Kanaatimizce, bu halde işçinin belirleyeceği tarihte yıllık ücretli izin kullanımı sağlanmalıdır.

<sup>16</sup> Ancak, özellikle 2020 yılının Noel ve yeni yıl döneminde pek çok işletmede toplu izin uygulamasına başvurulmuş olması nedeniyle işçilerin seyahat etmelerinin pek de mümkün olmadığı bu dönemde izne çıkarılmaları nedeniyle mağdur edilip edilmediklerine yönelik tartışmalar yaşanmış ve bu tartışmalar medyaya yansımıştır. Bkz. <https://www.br.de/nachrichten/wirtschaft/betriebsurlaub-wegen-corona-diese-rechte-haben-arbeitnehmer,SJRzcsV>; <https://www.augsburger-allgemeine.de/geld-leben/Betriebsferien-wegen-Corona-Kostet-das-Urlaubstage-id58775636.html>, (Erişim Tarihi: 10.04.2021)

alınarak bu dönemde izne çıkarılmaları uygun bulunmuştur<sup>17</sup>. Ancak belirtmek isteriz ki, her ne kadar toplu izin kullanımı için işvereni buna sevk eden nedenin ne olduğunun önemi bulunmasa ve bunun takdiri işverene ait olsa da<sup>18</sup>, kanaatimizce toplu izin kullanımı bakımından işçilerin de yönetime katılım hakkının mümkün olduğu daha katılımcı bir model öngörülmesi isabetli olacaktır.

Toplu izin uygulaması dışında avans izin kullanımı ise uygulamada sıkça rastlansa ve öğretide desteklense de yasal düzenlemesi ve temeli bulunmayan bir uygulamadır. Dolayısıyla, ancak tarafların anlaşması, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde düzenlenmesi halinde mümkün olmaktadır<sup>19</sup>. Buna karşılık pandemi döneminde karşılaşılan uygulama genellikle tarafların anlaşması veya iş sözleşmesinde yapılan değişikliklerden öte işverenin tek taraflı iradesi ile işçiyi henüz hak kazanmadığı dönem için yıllık ücretli izne çıkartması şeklinde gerçekleşmiştir. Öğretide, farklı gerekçelerle olsa da bu dönemde avans izin kullanımına olumlu yaklaşılmakta<sup>20</sup> fakat bazı sınırlama önerileri de getirilmektedir.

Nitekim öğretide işverenin tek taraflı olarak böyle bir uygulamaya geçemeyeceği, fakat talebin işçiden gelmesi halinde işverenin de uygun görmesi ile bunun mümkün olabileceği belirtilmiştir. *Akın*, bu uygulamanın kabulü için işçinin yazılı rızasının alınmasının da yerinde olacağını ifade etmiştir<sup>21</sup>. *Alpagut*, işçinin ücret almama riski karşısında ve özellikle 65 yaş üstü sokağa çıkma yasağı nedeniyle zaten işe gelemeyecek olan işçiler gibi bir kısım işçi için yarattığı avantaj gereği, ancak işçinin rıza göstermesi ve gelecek sene bir miktarını saklamak kaydıyla, örneğin gelecek sene için asgari on günlük süre kullanma garantisi verilerek avans izin kullandırılabilmesi görüşündedir<sup>22</sup>. *Manav Özdemir*, salgın sürecinde işçilerin maddi kayıp yaşamamaları adına ve talep veya rızaları ile ancak bir sonraki yıla ilişkin yıllık ücretli izin haklarından belirli bir kısmını avans olarak kullanabilmelerini isabetli bulmaktadır<sup>23</sup>. *Göktaş*, içinde bulunulan dönemin hassasiyeti gereği fakat işçinin talebiyle avans izin kullandırılabilmesini ifade etmiştir<sup>24</sup>. *Keser*'e göre,

*“işverene geçici süre de olsa kanunen işçileri ücretsiz izne çıkarma hakkının bile verildiği salgın gibi olağanüstü bir durumda (...) sonradan düşülmek üzere henüz hak etmemiş olduğu yıllık ücretli izin sürelerinin, işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi uygulamasına gidilmeden önce, mevcut durumun atlatılması amacıyla işverence işçinin talebi dışında zorunlu olarak”*

kullandırılacaktır<sup>25</sup>. *Özveri* ise, yıllık ücretli izni hak etmek için gerekli bekleme süresinin dolmasına 120 gün kalmasından itibaren işverenin avans izin kullandırabileceği, bazı özel durumlarda topluca da kullandırabileceği görüşündedir<sup>26</sup>. *Değer Ermumcu/İzmirlioğlu*, konuya

<sup>17</sup> AKIN, s.50-51; YÜREKLİ, Sabahattin: “Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, (38), 2020, s.50; YÜREKLİ, Sabahattin: “Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri” (Rapor), Rapor Korona Virüs (COVID 19) Salgınının Hukuki İlişkilere Etkisi (Özellikle Borçlar Hukuku, Ticaret Hukuku, İş Hukuku, Medeni Usul ve İcra Hukuku Alanlarına İlişkin Bir İnceleme), İstanbul 2020, s.83.

<sup>18</sup> EKMEKÇİ, Ömer/Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2.B., On İki Levha Yayınları, İstanbul 2020, s.469.

<sup>19</sup> Bkz. KURT, s.48; GÜNER, Erol: “Hak Kazanmadığı Yıllık Ücretli İznini Kullanan İşçi İşyerinden Ayrılsa İşveren İşçiden İzin Ücreti Talep Edilebilir mi?”, Mali Çözüm Dergisi, (103), 2011, s.285; ÖZEN, Turgay: Yıllık Ücretli İzin ve Avans İzin Kullanımı, 2013, <http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/turgay/032/>, (Erişim Tarihi: 24.03.2021)

<sup>20</sup> Öğretide, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın (şimdi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın) bir genelgesinde de avans mahiyetinde izin kullandırılabilmesinden söz edilmiş ve iş sözleşmelerinin feshi yerine avans izin kullanımı yoluyla istihdamı koruma adına Bakanlığın bu çabası yerinde bulunmuştur. Bkz. ÇİL, Şahin: Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri (Salgın Etkileri), Yetkin Yayınları, Ankara 2020, s.121; ÇİL, Şahin: “7244 Sayılı Kanun’la Getirilen Düzenlemeler ve İnşaat Sektöründe Uygulama Sorunları”, İnşaat Sektöründe Salgın Dönemi Çalışma Hayatı Uygulamaları (Hukuk-İdari Uygulamalar), İNTES Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Ankara 2020, s.52.

<sup>21</sup> AKIN, s.55.

<sup>22</sup> ALPAGUT, Gülsevil: “7244 Sayılı Kanun’la Getirilen Düzenlemeler ve İnşaat Sektöründe Uygulama Sorunları”, İnşaat Sektöründe Salgın Dönemi Çalışma Hayatı Uygulamaları (Hukuk-İdari Uygulamalar), İNTES Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Ankara 2020, s.102; ALPAGUT, Gülsevil: “Pandemi’nin İş Sözleşmesine Etkisi Ücretsiz İzin Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden” (Pandeminin İş Sözleşmesine Etkisi), in Alpagut, Gülsevil (ed.), Pandemi Sürecinde İş Hukuku, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2020, s.129-130.

<sup>23</sup> MANAV ÖZDEMİR, Eda: “Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, (43), 2020, s.136.

<sup>24</sup> GÖKTAŞ, Seracettin/ÖNDER, Nurcan: “Salgın Hastalık Döneminde Fesih Yasakları, Ücretsiz İzin Uygulamaları ve İş Hukukundan Doğan Sorunlar”, İnşaat Sektöründe Salgın Dönemi Çalışma Hayatı Uygulamaları (Hukuk-İdari Uygulamalar), İNTES Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Ankara 2020, s.25.

<sup>25</sup> KESER, Hakan: “Korona Virüs (Covid 19) Özelinde Bir Salgın Durumunda İş Mevzuatı Kapsamında İşçi ve İşverenin Kullanabileceği İzin, Esnek Çalışma Süreleri ve Fesih Hakları Üzerine Bir Değerlendirme”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 17(65), 2020, s.46.

<sup>26</sup> ÖZVERİ, Murat: “Pandemi Sürecinin İş Hukukuna Yansımaları” (Pandemi), İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni, 2020, s.37.

olumlu yaklaşmakla beraber belli sınırlar dahilinde işverenlerin bu yola başvurabileceklerini kabul etmek gerektiğini, bu nedenle avans iznin sınırlarını da içeren bir mevzuat değişikliğinin uygun olacağını belirtmişlerdir<sup>27</sup>. Kırkıcı, işverenin avans izin kullandırabileceğini fakat durumu belgelemesi gerektiğini ileri sürmüştür<sup>28</sup>.

Kanaatimizce avans izin, yıllık ücretli iznin tanımı ve amacı ile bağdaşmayan bir uygulamadır<sup>29</sup>. Zira yıllık ücretli izin kullandırmak; bu hakkın doğası gereğince işveren açısından bir yetkiden ziyade bir yükümlülük teşkil etmekte ve gözetim borcu kapsamında yer almaktadır<sup>30</sup>. Henüz çalışılmayan bir dönem bakımından ortaya çıkacak yorgunluğun öncesinde izin verilerek bunun önceden telafi edilebilmesi, böylece işçinin sağlığını koruyabileceğinin ve sosyal hayatını rahatça gerçekleştirebileceğinin kabulü mümkün değildir. Sırf uygulamada karşılaşıyor olması ve işçinin menfaatine uygun düştüğü durumlar yaratıyor olmasının hiçbir yasal dayanağı olmayan bu uygulamaya meşruluk ve geçerlilik kazandırmaması gerekmektedir. Nitekim, Çil de yıllık ücretli izin hakkının avans olarak kullandırılmayacağı, işçinin onayı bile olsa bunun “işverence verilen diğer izinler” kapsamında değerlendirileceği görüşündedir<sup>31</sup>. Diğer yandan Sümer tarafından yasal bir karşılığı olmayan bu uygulamanın sadece belirli süreyi aşan zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde uygulanabilmesine ilişkin yasal düzenleme yapılması gerektiğine isabetli olarak dikkat çekilmiştir<sup>32</sup>. Sonuç olarak doğmamış bir hakkın kullandırılması Borçlar Hukuku bağlamında geçersiz olacağı için, işçinin avans izin kullansa dahi, ileride doğan yıllık ücretli izin hakkını talep edebileceği kabul edilmelidir<sup>33</sup>. Kanaatimizce doğmuş bir hakkın kullanımı üzerinde işverenin yönetim hakkının mevcudiyeti belirli sınırlamalarla kabul edilebilirse de henüz doğmamış bir hak bakımından bu yetkinin işverene tanınmaması gerekmektedir.

Aslında, hukukumuzda yıllık ücretli izin bakımından öngörülen bekleme süresinin uzunluğu<sup>34</sup> ve çalışma süresine orantılı olarak kısmi izin uygulamasına izin veren bir düzenlemenin bulunmayışı da uygulamada ortaya çıkan bu problemlerin sebeplerindedir. Bize göre, bekleme süresini kaldıran yahut azaltan bir yasal değişiklikle, kısmi izin kullanımına olanak sağlayan bir düzenleme getirilmesi daha isabetli olacaktır. Bir yandan bu derece katı bir yıllık ücretli izin sistemi öngörülmesi diğer yandan uygulamanın uzun yıllardır mevzuata uyumsuzluğu dikkate alınarak acil bir yasa değişikliği ihtiyacı söz konusudur. Elbette bu halde de işverenin tek taraflı iradesi ile avans izin uygulamasına başvurulması değil, işçinin uzun bekleme süreleri olmaksızın ve kısmi izin kullanımına olanak sağlanması amaçlanmalıdır. Kısmi izin uygulamasına olanak sağlanması

<sup>27</sup> DEĞER ERMUMCU, Senem/İZMİRLİOĞLU, Ayça: “4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Avans İzin”, Sicil İş Hukuku Dergisi, (44), 2020, s.112-115.

<sup>28</sup> KIRKICI, Hıdır: “Koronavirüs Pandemisi Karşısında İş Hukukunun Durumu”, İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni, 2020, s.56.

<sup>29</sup> Aynı görüşte bkz. MANAV ÖZDEMİR, s.135, 154.

<sup>30</sup> Yıllık ücretli iznin işverenin gözetim borcunun kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine ilişkin görüş ve tartışmalar için ayrıca bkz. DUMAN, s.40-41.

<sup>31</sup> ÇİL, Salgının Etkileri, s.121-122; ÇİL, s.51-52.

<sup>32</sup> SÜMER, Haluk Hadi: “COVID-19 Küresel Salgınının İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Meydana Getirdiği Sorunlar ve Çözüm Önerileri” (Rapor), TÜBA COVID-19 KÜRESEL SALGINI: Hukuki Değişim ve Etkileşimler Raporu, Ankara 2020, s.106.

<sup>33</sup> BAYCIK, Gaye: “Corona Virüs Salgınının İş İlişkilerine Etkileri”, 2020, <http://gayebaycik.av.tr/wp-content/uploads/2020/04/CORONA-VI%CC%87RU%CC%88S-SALGINININ-I%CC%87S%CC%A7-I%CC%87LI%CC%87S%CC%A7KI%CC%87LERI%CC%87NE-ETKI%CC%87LERI%CC%87.pdf>, (Erişim Tarihi: 01.04.2021)

<sup>34</sup> Nitekim, 2003/88 sayılı AB Yönergesi'nin 7. maddesinde yıllık ücretli izne hak kazanılması bakımından bir bekleme süresi öngörülmezsizin çalışma süresine orantılı olarak ve yılda en az dört hafta yıllık ücretli izin verilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Alman Hukukunda yıllık ücretli izinler Alman Federal İzin Kanunu (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer) (Kısaca: Bundesurlaubsgesetz-BUrlG) ile düzenlenmiş olup sözü geçen Kanunun bekleme süresine ilişkin § 4 hükmünde tam tatil hakkının altı aylık bekleme süresi sonunda elde edilebileceği kabul edilmiştir. Buna karşılık, kısmi izne ilişkin § 5 hükmünde her bir tam çalışma ayı için yıllık ücretli iznin 1/12'si oranında izne hak kazanılacağı öngörülmüştür. Böylece bir tam ay çalışmış işçi iki günlük izin talebinde bulunabilmektedir. LÖWISCH, s.247. Fransız Hukukunda ise yıllık ücretli izinler İş Kodu'nda düzenlenmiş olup kural olarak toplamda 30 işgünü aşmamak kaydıyla (L. 3141-3) bir önceki sene 1 Haziran tarihinden itibaren içinde bulunulan senenin 31 Mayıs tarihine kadarki referans süresi içerisinde (R. 3141-3) aynı işveren nezdinde her bir ay çalışma karşılığı 2,5 işgünü yıllık ücretli izne hak kazanılmaktadır (L. 3141-3, L. 3141-4). MAZEAU, Antoine: Droit du travail, 7e édition, Lextenso, Paris 2010, p.835-836. Öğretide isabetli olarak, Avrupa Birliği normlarına uyum açısından Yönergede yer alan düzenlemeye uygun bir değişiklik yapılması gerektiği ifade edilmektedir. SÜZEK, Sarper: “Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği” (Bireysel İş Hukuku), Sicil İş Hukuku Dergisi, (14), 2009, s.20; EYRENCİ, Öner: “4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Türleri ve İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Legal Yayınevi, İstanbul 2014, s.183; GÜVEN/AYDIN, s.471-472. İŞK.'ndaki hükmün Yönergede yer alan maddeye göre hakkaniyete daha uygun olduğu yönünde bkz. EKİN, s.1406.

durumunda da iznin bir bölümünün on günden az olmamasına ilişkin kuralın korunması gerektiği kanaatindeyiz.

Pandemi döneminde avans izin uygulamasının geçerli olduğunun kabulü beraberinde başkaca sorunları da gündeme getirmektedir. Şöyle ki, bu süreçte hak edilmemiş yıllık ücretli izinler kullanılırken, ne kadar süre ileri gidebilecektir? Burada bir sınırın bulunması gerektiği açıktır. Aksi takdirde, işçi uzun yıllar yıllık ücretli izne hak kazanamayacak, dolayısıyla dinlenme hakkından mahrum kalacaktır. Ancak avans izin uygulamasının yasal bir dayanağı bulunmadığından yasal bir sınır da mevcut değildir. Öğretide çeşitli görüşler ile sürülmek suretiyle bu boşluk giderilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda bir görüş, önceden kullanılan tüm yıllık ücretli izinlere ilişkin mahsup işlemi yapılmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu işlemin hak edilen diğer parasal alacaklardan yapılmak isteneceği, bunun ise ücreti koruyucu mevzuat sebebiyle çeşitli sorunlara yol açabileceğinden bahisle işverene takdir hakkı verilmesinin uygun olacağı yönündedir<sup>35</sup>. Bir başka görüş, sadece çalışılmakta olan yıla ait iznin avans olarak kullanılabilmesi şeklindedir<sup>36</sup>. Bir diğer görüşe göre, ya işçinin on günlük izni saklı pay olarak kabul edilmeli ya da sadece içinde bulunulan yılın izin hakkı için avans izin kullanılmalı veya belirtilen iki seçenek bir arada değerlendirilmelidir<sup>37</sup>. Nitekim bu görüş dahilinde yer verilen son seçeneği benimseyen bir görüş de avans iznin ilk seçenek olarak işçiye sunulmaması gerektiğini ve sadece söz konusu yıl içinde hak kazanılacak yıllık ücretli izinler için ve işçinin on günlük izin alacağı ayrık kalacak şekilde uygulanmasını savunmaktadır<sup>38</sup>.

Bir diğer sorun ise, avans izin kullanılan işçinin izne hak kazanma tarihinden önce işyerinden ayrılması halinde ortaya çıkacaktır. Bu durumda, işverenin işçiye kullandığı ve ücretini ödediği bu izin ile ilgili olarak herhangi bir talep hakkı doğacak mıdır? Bu soruya cevap olarak öğretide, işverenin avans izin kullanırken işçiden imzasını taşıyan bir dilekçe alması ve hak kazanmadan kullanılan izin için ödenen ücretin, izne hak kazanma tarihinden önce işyerinden ayrılması halinde ödeneceği taahhüdünü alması halinde izin ücretini talep edilebileceği, aksi takdirde işçiden herhangi bir talepte bulunamayacağı, hak kazanılmadan kullanılan iznin ise İşK. m.55/I-j hükmünde belirtilen “işveren tarafından verilen diğer izinler” kapsamında değerlendirileceği ifade edilmektedir<sup>39</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 14.10.2020 tarih ve E. 2016/26145, K. 2020/11957 sayılı kararına konu olan olayda, işveren fazla kullandığı 7 günlük iznin karşılığı ücretin yasal faiziyle tahsil edilmesini talep etmiş, yerel mahkeme işvereni haklı bulmuş fakat işçinin iki yıl kıdemi karşılığında hakkı olan 28 gün yerine 34 gün yıllık ücretli izin kullanmak suretiyle hak ettiği yıllık izin süresini 6 gün aştığını belirlemiştir. Yüksek Mahkeme ise kararında,

**“İşverenin işçiye kullandığı yıllık ücretli iznin hak edilenden fazla olduğu öne sürülerek karşılığında parasal iade talep etmenin yasal bir dayanağı yoktur. Bu nedenle davacı karşı davalı işverenin davalı karşı davacı işçiye fazladan kullandığı 6 gün için talep ettiği alacağın reddi gerekirken kabulü de ayrıca hatalıdır.”**

sonucuna varmıştır<sup>40</sup>.

Bu karar ile birlikte her türlü avans izin uygulamasının artık geçersiz sayılacağını söylemek için erken olsa da bu yönde ilk adımın atıldığını düşünmekteyiz. Beklentimiz; Yüksek Mahkemenin bundan sonra vereceği kararlarda görüşünü kanaatimiz yönünde belirginleştirmesi yönündedir.

## **B. Birikmiş İzinlerin Kullanılması**

İşverenin ilgili yıla ilişkin hak edilen yahut süresinde kullandığı için birikmiş olan yıllık ücretli izinleri tek taraflı iradesi ile kullandırması ise ayrıca ele alınmalıdır. Pandemi dönemine ilişkin olarak öğretide baskın diyebileceğimiz görüş, işverenlerin işçilerini yıllık ücretli izne çıkarmalarının önünde hukuki bir engelin bulunmadığı yönündedir. Daha açık ifade ile, içinde bulunduğumuz süreçte birikmiş yıllık ücretli izinlerin kullandırılmasının hukuken engellenmemiş olduğu, -özellikle işyerinin idari işlemle geçici süre için kapanıp işçiye ücret ödenmesine devam olunmasının gerektiği ve işverenin telafi çalışmasına başvurmayı düşünmediği durumlarda<sup>41</sup>-

<sup>35</sup> AKIN, s.55.

<sup>36</sup> GÖKTAŞ/ÖNDER, s.25. Benzer yönde ÇİL, Salgının Etkileri, s.123.

<sup>37</sup> ÇİL, Salgının Etkileri, s.122-123; ÇİL, s.52-53.

<sup>38</sup> DEĞER ERMUMCU/İZMİRLİOĞLU, s.113-115.

<sup>39</sup> GÜNER, s.286; DEĞER ERMUMCU/İZMİRLİOĞLU, s.116.

<sup>40</sup> Çalışma ve Toplum, (68), 2021, s.501-502.

<sup>41</sup> CENTEL, Tankut: “Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, (43), 2020, s.19. Farklı durumlar ve gerekçeler için bkz. AKIN, s.54; ÇİL, Salgının Etkileri, s.120; MANAV ÖZDEMİR, s.135; AYDEMİR,



işçiden birikmiş yıllık ücretli izin sürelerini kullanmasının istenebileceği, hatta işverenin tek yanlı bir işlemlerle işçiyi yıllık ücretli izne çıkarabileceği, bunun yönetim hakkı kapsamında olduğu<sup>42</sup>, işçinin buna itiraz etmesinin ise sadakat borcunun ihlali anlamını taşıyacağı ileri sürülmektedir<sup>43</sup>.

İdari makamların da benzer yönde görüş ve tavsiye verdikleri görülmektedir. Örneğin, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü tarafından yapılan bir açıklamada

*“Genel Müdürlüğümüz tarafından hazırlanan dokümanlarda kronik rahatsızlığı olan çalışanların risk grubunda yer almaları nedeniyle işverenin iradesiyle çalışanın rızasıyla izne ayrılması sağlanmalı, mümkün değilse rızası alınarak çalışanın yıllık izninin kullanılması önerilmiştir.”*

ifadesi yer almaktadır<sup>44</sup>.

Yabancı ülke uygulamalarına bakıldığında; pandemi ile mücadele araçları arasında yıllık ücretli izin uygulamasına yer veren ülkeler tespit edilmektedir. Örneğin, Fransa’da Covid-19 salgını ile mücadele kapsamında yürürlüğe konulan 23 Mart 2020 tarih ve 2020-290 sayılı Kanun ile hükümete tanınan yetki dahilinde çıkarılan 25 Mart 2020 tarih ve 2020-323 sayılı Kararname (“*ordonnance*”) ile ücretli izinler, çalışma süresi ve dinlenme günleri hakkında acil durum önlemleri getirilmiştir<sup>45</sup>. Bu kapsamda, biri izin veya dinlenme sürelerinin belirlenmesine ilişkin kuralları gevşeten diğeri ise çalışma saatlerinin arttırılması ile bu bağlamda hafta tatiline ilişkin ayrıklıklara izin veren olmak üzere iki kategori önlem öngörülmüştür<sup>46</sup>. Yıllık ücretli izin hakkına ilişkin düzenleme ile özellikle çalışanlara izin veya dinlenme günleri dayatmalarına ve bunların tarihlerini değiştirmelerine izin vererek şirketlere esneklik sunmak amaçlanmıştır<sup>47</sup>. Genel olarak söz konusu Kararname, işverene tanınabilecek ücretli izinlerin bir kısmının alınma tarihlerini belirleme veya değiştirme yetkisinin şartlarını ve sınırlarını belirlemektedir. Buna göre, 1. madde hükmünde açıkça belirtilen nitelikteki bir sözleşmenin (*accord d’entreprise ou de branche*) cevaz vermesi halinde işveren en az 1 gün önceden bildirmek kaydıyla çalışanlarını altı gün yıllık ücretli izin almaya zorlayabilmekte, izin tarihlerini tek taraflı olarak değiştirebilmekte, hatta işçinin rızasına gerek olmaksızın izin sürelerini bölebilmektedir. Söz konusu yetki geçici olmakla birlikte, sağlık acil durumu süresince devam edecektir<sup>48</sup>. Nitekim, söz konusu süre sınırı ilk etapta 31 Aralık 2020 tarihi olarak belirlenmiş, fakat önce 16 Aralık 2020 tarih ve 2020-1597 sayılı Kararname uyarınca yapılan değişiklik ile 30 Haziran 2021, daha sonra 31 Mayıs 2021 tarih ve 2021-689 sayılı Kanun uyarınca yapılan değişiklik ile 30 Eylül 2021 tarihi olarak güncellenmiştir<sup>49</sup>.

Murteza: “Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının İş Sözleşmelerine Etkisi”, Terazi Hukuk Dergisi, 15(164), 2020, s.802-803; KESER, s.45-46.

<sup>42</sup> CENTEL, s.19-20; ALPAGUT, s.98; ALPAGUT, Pandeminin İş Sözleşmesine Etkisi, s.79; AKIN, s.50, 54; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.429; ÇİL, Salgının Etkileri, s.120; BAYCIK, <http://gayebaycik.av.tr/wp-content/uploads/2020/04/CORONA-VI%CC%87RU%CC%88S-SALGINININ-I%CC%87S%CC%A7-I%CC%87LI%CC%87S%CC%A7KI%CC%87LERI%CC%87NE-ETKI%CC%87LERI%CC%87.pdf>, (Erişim Tarihi: 01.04.2021); MANAV ÖZDEMİR, s.135, 151, 153; KESER, s.28, 44-46; AYDEMİR, s.802-803; UYANIK, Murat/KORKMAZ, Çağlar: “Koronavirüs 2019 (Covid-19) ve İş Hukuku Bakımından Etkileri”, in Özkes, Muhammet (ed.), Covid-19 Salgınının Hukukî Boyutu, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2020, s.734-735. Aynı yönde bkz. ve krs. KURT, Koronavirüs, s.102.

<sup>43</sup> CENTEL, s.20; BAYCIK, <http://gayebaycik.av.tr/wp-content/uploads/2020/04/CORONA-VI%CC%87RU%CC%88S-SALGINININ-I%CC%87S%CC%A7-I%CC%87LI%CC%87S%CC%A7KI%CC%87LERI%CC%87NE-ETKI%CC%87LERI%CC%87.pdf>, (Erişim Tarihi: 01.04.2021); MANAV ÖZDEMİR, s.135. Ayrıca *Manav Özdemir*, işverence gerekli önlemlerin alınmasına rağmen salgın sürecinde işini ifa etmek istemeyen işçinin yıllık ücretli izin talebinde bulunması gerektiğini de belirtmiştir. MANAV ÖZDEMİR, s.141. Benzer şekilde, çalışanların salgın nedeniyle işe devam etmek istememeleri halinde veya tedbir amaçlı olarak bakiye yıllık ücretli izin sürelerini kullanabilecekleri ifade edilmiştir. YÜREKLİ, s.50; YÜREKLİ, Rapor, s.83; Salgının İş Yaşamına ve Hukukuna Etkileri Raporu, 2020, s.11, [https://makebirlik.com/docs/06\\_COVID\\_RAPOR\\_SEC.pdf](https://makebirlik.com/docs/06_COVID_RAPOR_SEC.pdf), (Erişim Tarihi: 01.03.2021)

<sup>44</sup> UZUNKAYA, Cafer: “Salgın Hastalık Döneminde Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, İnşaat Sektöründe Salgın Dönemi Çalışma Hayatı Uygulamaları (Hukuk-İdari Uygulamalar), İNTES Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Ankara 2020, s.136.

<sup>45</sup> Ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion: Précisions sur l’ordonnance portant mesures d’urgence en matière de congés payés, de durée de travail et de jours de repos, 2020, <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/precisions-sur-l-ordonnance-portant-mesures-d-urgence-en-matiere-de-conges>, (Erişim Tarihi: 04.04.2021)

<sup>46</sup> VERNAC, Stéphane: “Urgence sanitaire : quelle est la portée des dérogations aux règles de congés et de durée du travail ?”, Recueil Dalloz, 2020, p.1032, [dalloz.fr](http://dalloz.fr), (Erişim Tarihi: 01.08.2020)

<sup>47</sup> CORTOT, Julien: “Ordonnance coronavirus concernant les jours de repos du salarié, de quoi parle-t-on?”, Dalloz actualité, 2020, [dalloz.fr](http://dalloz.fr), (Erişim Tarihi: 01.08.2020)

<sup>48</sup> DECHRISTELE, Caroline: “Coronavirus : mesures d’urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos”, 2020, [dalloz.fr](http://dalloz.fr), (Erişim Tarihi: 01.08.2020)

<sup>49</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/>, (Erişim Tarihi: 18.04.2021)

Hukumumuzda öğretide azınlık olarak nitelendirilebileceğimiz görüş, birikmiş yıllık ücretli izinlerin kullanılmasına yönelik uygulamaya karşı çıkmakta ve bunun hakkın kötüye kullanılması teşkil ettiğini savunmaktadır. Nitekim *Değer Ermumcu/İzmirlioğlu*, içinde bulunduğumuz pandemi sürecinde işçileri tüm yıllık ücretli izinlerini kullanmaya zorlanmasının hakkın kötüye kullanılması teşkil edeceğini, sokağa çıkma yasağının söz konusu olduğu veya işçinin karantinada olduğu dönemlerde yıllık ücretli izin kullanmaya zorlamanın veya bu süreyi yıllık ücretli izin hakkından mahsup etmenin söz konusu kurumun amacı ile örtüşmediğini<sup>50</sup> ileri sürmüştür<sup>51</sup>. *Özveri*'ye göre, birikmiş izinlerin tamamının birden kullanılmasına hakkın kötüye kullanılması oluşturacağından sadece bir birikmiş yıllık ücretli izin kullanılabilir<sup>52</sup>. *Kırkıcı* ise, toplu izin uygulamasının yapılabileceği Nisan ayı başı Ekim ayı sonu dönemi dışında işçinin talebi olmaksızın bütün yıllık ücretli izinlerini kullandırmanın hakkın kötüye kullanımı teşkil edeceği görüşündedir<sup>53</sup>.

Belirtmek isteriz ki, içinde bulunduğumuz ve ne zaman sona ereceğini, sona erse de eski yaşantımıza dönüp dönemeyeceğimizi bilmediğimiz, öngöremediğimiz olağanüstü nitelikli bu döneme özgü, dolayısıyla belli kalıplardan sıyrılarak fakat iş hukukunun temel amaç ile niteliklerine uygun bir bakış açısı ile konunun ele alınması gerekmektedir. Böylelikle, ileride karşılaşılabilecek diğer pandemilerde yahut benzer olağanüstü dönemlerde başvurulabilecek kalıcı bir çözüm yolu üretilmiş olacaktır.

Bilindiği üzere, yıllık ücretli izin kullanılmaya döneminde ilişkin olarak, İşK.'nin 54. maddesinin 4. fıkrasında, “İşçi (...) hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.” ifadesine yer verilmiştir. Böylece kanun koyucunun yıllık ücretli izin kullanım dönemine ilişkin tercihinin izin gelecek hizmet yılı içerisinde kullanılması yönünde olduğu anlaşılmaktadır. Ancak bu şekilde yıllık ücretli izinden beklenen dinlenme, ailesel, sosyal, kültürel olgulara zaman ayırabilme işlevi ve amacı gerçekleştirilebilir<sup>54</sup>. Her ne kadar yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği açıkça hüküm altına alınmış (İşK. m.53/2; Yönetmelik m.9/2), böylelikle bu hakkın kullanılması ve kullandırılması bakımından mutlak emrediciliğinin<sup>55</sup> altı çizilmiş olsa da uygulamada sıklıkla hak kazanılan izinler hiçbir engel veya haklı gerekçe olmaksızın kullanılmayarak bir sonraki yıl ya da yıllara ertelenmektedir. Hatta bu izinlerin çoğunlukla iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra açılan işçilik alacaklarına ilişkin davalara konu olduğu ve uzun yıllar kullanılmayan izin süreleri ile karşılaşıldığı da bilinmektedir<sup>56</sup>. Bu nedenle belirtelim ki, pandemi döneminden bağımsız olarak yıllık ücretli izin uzun süre kullandırılmayarak yahut kullanılmayarak birikmesine karşı etkin önlem alınması ve denetim yapılması gerekmektedir.

Alman Hukukunda yıllık ücretli izin ilgili takvim yılı içerisinde kullanılması veya kullandırılması gerektiği benimsenmiş olup gelecek yıla aktarılmasının ise ancak işçinin kişisel nedenlerle talep etmesi yahut acil işletmesel gerekliliklerden kaynaklanması durumunda mümkün olduğu kabul edilmektedir (BUrlG § 7/III). Bu halde de izleyen yılın ilk üç ayı içerisinde yıllık

<sup>50</sup> Sokağa çıkma yasaklarının olduğu dönemler açısından aynı görüşte bkz. ÖZVERİ, Pandemi, s.30, 33. *Göktaş* ise, kanunun açıkça belirtmediği tatil günlerinin yıllık ücretli izinden sayılmasından dolayı bu dönemin de sayılabileceğini belirtmekle birlikte, yıllık ücretli izin hakkının niteliği açısından değerlendirildiğinde bu dönemin yıllık ücretli izinden sayılamayabileceği sonucuna varmıştır. GÖKTAŞ/ÖNDER, s.25-26. *Çil* de bu durumlara dikkat çekmiş fakat dinlenme hakkının serbestçe kullanılmaması dikkate alındığında işverenin yıllık ücretli izne gönderme hakkının sınırsız olmadığı sonucuna varmakla yetinmiştir. Bkz. ÇİL, Salgının Etkileri, s.120-121. Bir başka eserinde ise, sokağa çıkma yasağı nedeniyle çalışılmayan sürenin ancak işçinin rızası ile ve yıllık en az dinlenme hakkı olan 10 günlük izin süresinin bertaraf edilmeksizin yıllık ücretli izinden sayılabileceğini belirtmiştir. ÇİL, s.53. İşçinin karantinada olduğu dönemler açısından aynı görüşte bkz. AKIN, s.50. Buna karşılık *Manav Özdemir*, sokağa çıkma yasağı kapsamındaki kişiler açısından bir haftalık yarım ücret ödendikten sonra iş sözleşmesinin ayakta tutulması ve istihdamın devamı amacıyla yıllık ücretli izin uygulamasına gidilebileceğini, ancak evde kalınan bu gibi günlerin yıllık ücretli izinden düşülmesinin dinlenme amacının tam olarak gerçekleşip gerçekleşmediği noktasında tartışmalı nitelikte olduğunu ve bu bağlamda söz konusu sürenin yıllık ücretli izin süresinden sayılabilmesi için işçinin de onayının alınmasının uygun olacağını belirtmiş ise de getirilen yasakların toplum sağlığını koruma şeklindeki amacından hareketle işverenlerin işçilerin onayını almadan birikmiş izinlerini kullandırabilecekleri sonucuna varmıştır. Bkz. MANAV ÖZDEMİR, s.151.

<sup>51</sup> DEĞER ERMUMCU/İZMİRLİOĞLU, s.102, 104-105.

<sup>52</sup> ÖZVERİ, Pandemi, s.37.

<sup>53</sup> KIRKICI, s.56.

<sup>54</sup> AKYİĞİT, Ercan: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin” (Türk Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin), Sicil İş Hukuku Dergisi, (24), 2011, s.67; AKYİĞİT, Ercan: “Yeni Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin” (Yeni Borçlar Kanunu), Sicil İş Hukuku Dergisi, (21), 2011, s.34; AKYİĞİT, Türk Borçlar Kanunu, s.132; EKİN, s.1396-1399.

<sup>55</sup> CANIKLIOĞLU, s.1147; TUGAY, s.209, 224.

<sup>56</sup> Yıllık ücretli izin alacağına ilişkin ödemelerin hakkın amacına ulaşmasında etkili olmadığı açıktır. Ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZTÜRK, Mehmet Onat: “Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler”, Çalışma ve Toplum, (35), 2012, s.74 vd.

ücretli iznin kullanılması esastır. Böylece iznin kullanılmayıp biriktirilmesinin ve bunun sınırsız olmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Ancak işverenin de işçisine izin hakkının kullanım dönemine ilişkin bilgilendirme yapması gerektiği kabul edilmektedir<sup>57</sup>. Fransız Hukukunda ise, her ne kadar işçi lehine olmak kaydıyla birtakım istisnalar öngörülmüş olsa da yıllık ücretli izinlerin her yıl kullanılması esas<sup>58</sup> olup İş Kodu'nun L. 3141-1 maddesinde buna açıkça yer verilmiş, L. 3141-13 maddesinde ise yıllık ücretli izinlerin her sene 1 Mayıs-31 Ekim tarihleri arasındaki dönemde alınması öngörülmüştür. Kanaatimizce hukukumuz açısından da benzer şekilde açık bir düzenleme yapılması yıllık ücretli izin hakkının niteliği ve anayasal amacına uygun olacaktır.

Mevcut yasal düzenleme çerçevesinde pandemi dönemi özelinde değerlendirecek olursak, pandemi birikmiş bulunan yıllık ücretli izin sürelerinin eritilmesi için işverenlerce âdeta bir fırsat olarak görülmüştür. Bunda, yıllık ücretli izne hak kazanan işçinin izne çıkmak istediği tarihi kendisinin belirleyememesinin, belirleme yetkisinin yönetim hakkı gereği işverene ait olduğunun kabul edilmesinin payı da büyüktür. Şöyle ki, Yönetmelikte ayrıntılı bir şekilde düzenlendiği üzere, işçinin izne çıkmak istediği tarihi en az bir ay öncesinden yetkili kişi veya izin kuruluna bildirmesi (m.7/1) ve bu isteminde adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazması (m.8/1) gerekmektedir. İzin kurulu veya işveren işçinin belirttiği tarih ile bağlı değil ve yıllık ücretli iznin ne zaman kullanılacağını belirleme yetkisi işverene ait ise de işçinin talebi olabildiğince göz önünde bulundurularak ve aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenmekte (m.8/3), işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak izin sıra ve nöbet çizelgeleri hazırlanmaktadır (m.8/2). Hatta, yıllık ücretli iznin niteliği işçi açısından her halde kullanılmasını ve işveren açısından da kullanılmasını gerektirdiğinden bahisle<sup>59</sup> işverenin işçinin herhangi bir talebi olmasa dahi izin tarihini tespit edebileceği, gözetme borcu gereği bununla yükümlü olduğu ve işçinin, işverenin yıllık ücretli izne çıkarma talebini kabul etmeme yetkisinin bulunmadığı öğretide savunulmaktadır<sup>60</sup>.

Nitekim, Alman Hukukunda işverenin işçiden gelen yıllık ücretli izin talebini BUrlG § 7/I hükmü gereği acil işletmesel gerekliliklere dayalı olarak reddetme hakkının bulunduğu ve pandemi döneminde de bu nedenle talebin reddedilebileceği kabul edilmekle birlikte, mevzuatta işverenin izin tarihini belirleyebileceğine dair bir düzenleme olmadığından kendi öngördüğü tarihi doğrudan uygulama yetkisi bulunmadığı gibi bu tarihi işçinin rızasına aykırı belirlemesinin de mümkün olmadığı kabul edilmektedir<sup>61</sup>. Çalışandan talep gelmeksizin işverence izin tarihinin belirlendiği hallerde ise, işçinin farklı bir dönemde izin talebini belirterek, işverenin önerisini reddetme hakkını kullanabileceği ifade edilmektedir<sup>62</sup>. Böylece yıllık ücretli izin hakkının kullanım zamanı belirlenirken acil işletmesel gereklilikler yahut sosyal açıdan öncelikli diğer çalışanların talebi olmadığı sürece işçinin talebi dikkate alınmaktadır. Kanaatimizce, hukukumuzda da işverenin yönetim hakkının sınırının yasa ile çizilmesi isabetli olacaktır.

Bize göre, nasıl ki işçi dilediği zaman yıllık ücretli iznini kullanamıyorsa işveren de dilediği zaman işçiyi izne gönderememelidir. İşverene tanınan yetkinin dürüstlük kuralı çerçevesinde kullanılması gerektiği gibi keyfi kullanımı da mümkün değildir. Bir diğer ifade ile, söz konusu yetkinin sınırını hakkın kötüye kullanılması yasağı teşkil eder<sup>63</sup>. Zira bu yetki, izin kullanma

<sup>57</sup> BAG. Urt. 19.2.2019-9 AZR 423/6, NZA 2019, H. 14, s.977 vd.

<sup>58</sup> Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion: Les congés payés, <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-conges-payes-et-les-conges-pour-projets-pro-et-perso/article/les-conges-payes>, (Erişim Tarihi: 04.04.2021)

<sup>59</sup> SÜZEK, s.848; NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Basi, Beta Yayınları, İstanbul 2014, s.714; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.343; SEVİMLİ, s.42; ÖZTÜRK, s.80, 28 numaralı dn.

<sup>60</sup> CANIKLIOĞLU, s.1160, 59 numaralı dn.; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.419; EKMEKÇİ/YİĞİT, s.464-465; GÜVEN/AYDIN, s.473; AKYİĞİT, Gecikme Faizi, s.10; AKYİĞİT, Ercan: "Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez mi?" (Mirasçı), TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 15-16(6-1), 1999-2000, s.13, 8 numaralı dn.; SEVİMLİ, s.42; ÖZTÜRK, s.78, 19 numaralı dn.; ÖKSÜZ, s.859; DURSUN ATEŞ, s.404, dn. 916 ve orada anılan yazarlar. Benzer yönde bkz. KESER, s.46.

<sup>61</sup> BAYREUTHER, s.1058; SAGAN, Adam/BROCKFELD, Marius: "Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Pandemie", NJW, H. 16, 2020, s.1115; FISCHINGER, Philipp/HENGSTBERGER, Silas: "Arbeitsrechtliche Fragen in der Corona-Krise", JA, H. 8, 2020, s.568; HOHENSTATT, Klaus-Stefan/KROİS, Christopher: "Lohnrisiko und Entgeltfortzahlung während der Corona-Pandemie", NZA, H. 7, 2020, s.418-419.

<sup>62</sup> FISCHINGER/HENGSTBERGER, s.568; HOHENSTATT/KROİS, s.419.

<sup>63</sup> AKYİĞİT, Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s.66; AKYİĞİT, Yeni Borçlar Kanunu, s.33; DEĞER ERMUMCU/İZMİRLİOĞLU, s.111. Yönetim hakkının sınırları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. TAŞKENT, Savaş: İşverenin Yönetim Hakkı, met/er matbaası, İstanbul 1981, s.81 vd.; ZEYBEKOĞLU, Pınar: İşverenin Yönetim Hakkı Çerçevesinde İtiraz Edilebilir İş Kavramı, Legal Yayınevi, İstanbul 2018, s.39, 65; TUGAY, s.226; ERDEMİR, M. Aymelek: İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Seçkin Yayınları, Ankara 2015, s.129-130.

zamanının işyerinin ilişkilerine veya işverenin kişisel gereksinimlerine göre düzenlenmesi gerekliliği ile işçilerin birden çok olması durumunda izin sürelerinin birbirine ayarlanmasının zorunluluğu gibi nedenlerden ötürü<sup>64</sup>, daha kısa bir ifade ile işyerindeki düzenin ve mal ve/veya hizmet üretimi sürecinin aksamaksızın devamı açısından<sup>65</sup> işverene tanınmıştır. Ayrıca, söz konusu yetkinin kullanımı ancak işçiden gelen bir talep ile mümkün olmalıdır<sup>66</sup>. Bir diğer ifade ile işverenin, işçinin rızası veya talebi olmaksızın tek taraflı olarak yıllık ücretli izin kullandırması mümkün değildir. Aksi takdirde, yönetim hakkının sınırları aşılmış olacaktır<sup>67</sup>. Bununla birlikte, yıllık ücretli iznin kullanılması gereken dönemin sonuna yaklaşıldığı ve işverence hatırlatıldığı halde işçinin talepte bulunmaması ile sınırlı olmak kaydıyla, işverenin tek taraflı olarak yıllık ücretli izin kullandırma yetkisinin bulunduğunu düşünmekteyiz. Pandemi döneminde ise, işçinin talepte bulunması halinde hak edilen yıla yahut geçmiş yıllara ilişkin yıllık ücretli izinler kullandırılabilir, hatta tarafların anlaşmaları halinde teklifin işverenden gelmiş olması da herhangi bir sorun teşkil etmeyecektir. Buna karşılık, tarihlerini işverenin belirlediği, işçinin bu yönde bir isteğinin olmadığı gibi üzerinde herhangi bir söz hakkının da bulunmadığı bir yıllık ücretli izin uygulaması mümkün ve geçerli olmamalıdır. Bu yorum, yıllık ücretli izin kurumunun temel ilkelerinden “yıllık iznin bölünemeyeceği ve ertelenemeyeceği”, “yıllık ücretli izinden vazgeçilememesi” ile “yıllık ücretli iznin kullandırılması zorunluluğu” ilkelerine uygun düşmektedir<sup>68</sup>. Ayrıca, her ne kadar ülkemiz tarafından henüz onaylanmamış olsa da<sup>69</sup>, ILO’nun 132 sayılı Gözden Geçirilmiş Ücretli İzinler Sözleşmesi hükümlerine de uygundur<sup>70</sup>. Zira söz konusu Sözleşmenin m.10 hükmü yönetmelik, toplu iş sözleşmesi, tahkim kararı veya ulusal uygulamalar ile uyumlu başka herhangi bir şekilde belirlenmediği sürece yıllık ücretli izin tarihinin ilgili işçi veya temsilcileri ile görüşüldükten sonra işveren tarafından belirleneceğini, bu belirleme yapılırken de işin gerekleri ile ilgili işçi açısından dinlenme ve rahatlama olanaklarının göz önünde bulundurulacağını öngörmektedir<sup>71</sup>. 98 sayılı Tavsiye Kararı’nın m.9/1 düzenlemesi uyarınca, yıllık ücretli izin alınması gereken dönem hakkında işverenler ile işçiler arasında görüşmeler gerçekleştirilmeli ve bu dönemin belirlenmesinde mümkün olduğu ölçüde işçinin kişisel istekleri dikkate alınmalıdır<sup>72</sup>. Bir an için söz konusu hükümlerin olağan dönemlere ilişkin olarak yıllık ücretli izin tarihlerinin tespitine yönelik olduğu savı ileri sürülebilir olsa da ILO tarafından yayımlanan 29 Mayıs 2020 tarihli “ILO Standartları ve Covid-19 (koronavirüs) Sıkça Sorulan Sorular”da “İzin hakları ve özel çalışma düzenlemeleri” başlığı altında yer verilen

*“bir işçi yıllık ücretli izinlerini kullanmak zorunda bırakılabilir mi?” sorusu “potansiyel maruziyetten kaçınmak için tedbir olarak iznin gerekli olduğuna dair bir karar alınması halinde dahi işverenler, işçilerin yıllık ücretli izinlerini kullanmalarını tek taraflı olarak talep etmemelidirler.”*

şeklinde cevaplanmış, devamında 132 sayılı Sözleşmenin m.10 hükmünün öngördüğü esaslara yer verilmiştir<sup>73</sup>. Böylelikle, olağanüstü dönemlerde ve bu dönemlerde karşılaşılan en uç durumlarda dahi bu prensiplerin geçerli olduğu ifade edilmiştir. Sonuç olarak, Fransız Hukukundaki gibi açık ve ayrık bir düzenleme de mevcut olmadığı sürece pandemi döneminde de yıllık ücretli

<sup>64</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.182; CANİKLİOĞLU, s.1161.

<sup>65</sup> TAŞKENT, s.131; SEVİMLİ, s.44.

<sup>66</sup> SÜMER, Haluk Hadi/KAYIRGAN, Hasan: İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2.B., Seçkin Yayınları, Ankara 2021, s.349; SÜMER, s.455.

<sup>67</sup> Oysaki Fransız Hukukunda, pandemi dönemi haricinde, İş Kodu m. L. 3141-15 hükmünün öngördüğü sözleşmelerde konuya ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmadığı durumlarda, izin dönemi ve izne ayrılma sırası işveren tarafından ve fakat işçilerin aile durumları ve kıdemleri ile kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar açısından başka işveren veya işverenler nezdindeki çalışmaları dikkate alınmak, ayrıca Sosyal ve Ekonomik Komitenin de görüşü alınmak suretiyle belirlenmektedir (m. L. 3141-16). İstisnai durumlarda işveren, izne ayrılış tarih ve sırasını belirlenen tarihten en az bir ay önce değiştirebilmektedir (m. L. 3141-16). Dolayısıyla, yıllık ücretli izin tarihi işçinin kendisi belirleyemekte ve işverenin onayı olmadan yıllık ücretli izne ayrılması mümkün olmamaktadır. PELISSIER/AUZERO/DOCKES, p.838 ve I numaralı dn.

<sup>68</sup> AKYİĞİT, Deniz İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin, s.5; AKYİĞİT, Deniz İş Kanunu, s.303.

<sup>69</sup> Söz konusu Sözleşme, ülkemizin de dahil olduğu 149 ülke tarafından onaylanmamışken 38 ülke tarafından onaylanmış bulunmaktadır. Çalışmamızda konu ile ilgili düzenlemelerine yer verdiğimiz ülkelerden Almanya Sözleşmeyi onaylamış ülkeler arasında yer alırken, Fransa onaylamamış bulunmaktadır.

<sup>70</sup> AKYİĞİT, Mirasçı, s.13.

<sup>71</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312277](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312277), (Erişim Tarihi: 18.03.2021)

<sup>72</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312436,fr:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312436,fr:NO), (Erişim Tarihi: 18.03.2021)

<sup>73</sup> ILO: ILO Standards and COVID-19 (coronavirus), 2020, p.25, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms\\_739937.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf), (Erişim Tarihi: 18.03.2021)



izne ayrılma tarihi işçi ile işverenin birlikte belirledikleri ve mutabık kaldıkları bir tarih olmalıdır<sup>74</sup>.

Diğer yandan, yıllık ücretli iznin amacı dikkate alındığında pandemi sürecinde karantinaya alınan veya Covid-19 tanısı konan ya da sokağa çıkma yasağı kapsamında olan işçilerin işe devam edemedikleri sürelerin yıllık ücretli izin sürelerinden mahsup edilmesi uygulamasına da ihtiyatla yaklaşılmalıdır. İş Kanunu m.56/4 ile Yönetmelik m.6/3 hükümleri, işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinlerinin yıllık ücretli izne mahsup edilemeyeceğini öngörmüştür. Öğretide, yıllık ücretli izin sürecine denk gelen kanundan veya işyeri uygulamalarından kaynaklanan başka mazeret izinlerinin verilmesi halinde bunların da mahsup edilmemesi gerektiği ifade edilmektedir<sup>75</sup>. İçinde bulunduğumuz pandemi dönemi açısından

*“Yıllık izinle ihbar sürelerinin, yıllık izinle hastalık nedeniyle geçici iş göremezlik sürelerinin dahi örtüşürülemediği bir yasal sistem içerisinde kalkıp zorlayıcı bir nedenle işçinin işe gidemediği bir günün yıllık izinden mahsubunu düşünmek hem yıllık izine hem de iş yasasının temel mantığına aykırı”<sup>76</sup>*

bulunabilir. Özellikle 15.03.2020 tarihi itibari ile İç İşleri Bakanlığı tarafından yayımlanan çeşitli Genelge ile Ek Genelge hükümleri nazara alındığında, pandemi döneminde hak edilmiş veya birikmiş izinlerin kullanılmasının yıllık ücretli iznin dinlenme amacına uygun olduğunu savunmanın oldukça güç olduğu kanısındayız. Her ne kadar yıllık ücretli izinde olmak mutlaka tatile gitmek, şehir dışı veya yurtdışına çıkmak demek değil ise de seyahat ve sokağa çıkma kısıtlama ile yasaklarının, karantina uygulamalarının bulunduğu, dışarı çıkılabilen sınırlı zamanlarda ise maske-sosyal mesafe-hijyen kurallarına uyulmasının gerektiği bu süreçte, işçilerin işe gitmeyerek dinlendiklerini iddia etmek gerçekçi olmadığı gibi izin tarihlerinin belirlenmesinde işçi açısından dinlenme ve rahatlama olanaklarının göz önünde bulundurulması gerekliliğini de göz ardı eder niteliktedir. Yıllık ücretli izin hakkının hak süjesinin işlemlere karşı da koruma sağlar bir nitelik göstermesinden dolayı<sup>77</sup> talebin kimden geldiğinin de bir önemi yoktur. Bizce de pandemi sürecinde karantinaya alınan veya Covid-19 tanısı konan ya da sokağa çıkma yasağı kapsamında olan işçilerin işe devam edemedikleri sürelerin yıllık ücretli izin sürelerinden mahsup edilmesinin hiçbir şekilde hukuka uygun yönü yoktur. Kaldı ki, bu şekilde izne ayrılan işçilerden birçoğunun evden çalışmaya devam ettiği de bilinen bir gerçektir. Oysaki hem çalışmak hem de dinlenmek mümkün değildir. Sonuç olarak, belirtilen uygulamalar dinlenme amacına aykırıdır. Dolayısıyla, işçi iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte yıllık izinlerin kullanılmaması nedeniyle bu günlere ilişkin ücretlerini talep edebilmelidir.

#### IV. SONUÇ

Yıllık ücretli izne ilişkin mevzuatımızdaki düzenlemeler amaçsal olarak işçiyi koruyucu hükümlerden olmasına rağmen mevcut hali ile amacına uygun bir şekilde var olmayı başaramamıştır<sup>78</sup>. Zira uygulamada yıllık ücretli izin ile ilgili; kullanılmadığı halde kullanılmış gibi gösterilerek henüz iş ilişkisi devam ederken parasal karşılığının ödenmesi, bazı hallerde işçiden gelen taleple çoğu halde ise işverence kullanılmayarak biriktirilmesi yahut işverence verilen ve fakat yıllık ücretli izinden sayılmaması gereken pek çok iznin yıllık ücretli izinden düşülerek tüketilmesi, işçinin yıllık ücretli izin kullanım talebinin ve belirlediği tarihlerin dikkate alınmaması vb. pek çok olumsuz durum söz konusudur. Diğer yandan, hem bekleme süresinin uzunluğu ile hak kazanılan sürenin uluslararası standartlara göre kısalığı hem de çalışılan süre ile orantılı yıllık ücretli izin kullanımına izin verilmemiş olması yasal düzenlemenin amaca uygun olmadığını ortaya koymaktadır. Kaldı ki, mevzuattaki kısmi izin uygulamasına ilişkin eksiklik yasal temeli, dolayısıyla sınırı da olmayan avans izin uygulamasına da sebebiyet vermiştir. Yine kullanılacak yıllık ücretli izin tarihinin belirlenmesinin işverene bırakılması, sadece Yönetmelikle mümkün olabildiğince işçinin talebinin dikkate alınacağı belirtilmesiyle yetinilmiş olması da kanaatimizce isabetli değildir. Oysaki, yıllık ücretli izin hakkı anayasal temeli olan dinlenme hakkının önemli bir parçası olup amacına uygun kullanımı sağlayacak yasal zeminin hazırlanması ve uygulamasının denetlenmesi sosyal devletin temel yükümlülüklerindedir.

Pandemi ve buna benzer olağanüstü dönemlerde, işletmelerin korunmasının istihdamı korumadaki önemi yadsınmaz. Bununla birlikte, söz konusu ihtiyaç iş hukukunun temel

<sup>74</sup> Pandemi harici dönem açısından aynı görüşte bkz. BAŞBUĞ, Aydın/YÜCEL BODUR, Mehtap: İş Hukuku. 5. B., Beta Yayınları, İstanbul 2018, s.178.

<sup>75</sup> EKMEKÇİ/YİĞİT, s.462.

<sup>76</sup> ÖZVERİ, Pandemi, s.30, 33.

<sup>77</sup> SÜZEK, s.848; SEVİMLİ, s.42; TUGAY, s.209.

<sup>78</sup> ÖZVERİ, s.922.

ilkelerinden ve işçinin korunması anlayışından tamamen uzak bir yoruma gidilmesi sonucunu da doğurmamalıdır. Bilindiği üzere, pek çok işveren bu dönemde pandemiye ilişkin idari tedbirler veya işletmesel gereklilikler nedeniyle işçilerinin yıllık ücretli izin hakkını tek taraflı tespit ettiği tarihlerde ve yöntemle kullandırma yoluna gitmiştir. Ancak kanaatimiz, özellikle toplu izin uygulaması dışında kalan avans izin kullandırma yöntemine başvurulmaması, toplu izin uygulaması açısından ise mevcut yasal düzenlemenin işçinin katılımını da sağlar şekilde değiştirilmesi gerektiği yönündedir. Ayrıca, hak kazanılan yıllık ücretli iznin kullanım tarihinin işçinin talebi ile belirlenmesini, ancak işletmesel gereklilikler nedeniyle talep edilen tarihe uyulamaması halinde yeni tarihin işverence tek taraflı olarak değil, işçi ile işverenin anlaşması ile belirlenmesini açıkça esas alan yeni bir düzenlemeye ihtiyaç olduğu görüşündeyiz. Birikmiş yıllık ücretli izinler bakımından kanaatimiz, buna izin vermeyecek bir sistem geliştirilmesi gerektiği yönünde olmakla birlikte hâlihazırda birikmiş bulunan yıllık ücretli izinler tarafların anlaşması ile kullanılabilir. Bu kapsamda öncelikle işçiye geçmiş yıllardan kalan birikmiş ücretli izin hakkının bulunduğu hatırlatılarak bir tarih belirlemesi gerektiği bildirilmeli, ancak buna rağmen izin kullanma dönemi belirlenmediği takdirde işverence belirtilen tarihlerde iznin kullandırılmasının mümkün olduğu kabul edilmelidir. Zira bu halde işverenin yerine getirmediği bir yasal yükümlülüğü söz konusu olup mümkün olan en kısa sürede bu yükümlülüğün ifa edilmesi isabetli olacaktır. Aksi yönde kabul ise yıllık ücretli iznin birikmeye devam edip sözleşme süresinin sonunda parasal karşılığının ödenmesi demek olacağından yıllık ücretli izin hakkının amacı ve işlevi ile bağdaşmamaktadır. Bununla birlikte, tüm birikmiş iznin bir defada kesintisiz ve işçinin dinlenmesine uygun olmayan bir dönemde kullanmaya zorlar şekilde verilmesi de yasal yükümlülüğünü süresinde yerine getirmeyen işverene tek taraflı belirleme ve kullandırma imkânı sağlayacaktır ki, bunun da kabulü Türk Medeni Kanunu m.2/2 hükmü çerçevesinde mümkün değildir. Elbette belirtilen görüşler işçinin bu yönde bir talebi yahut rızası olmayan haller bakımından geçerlidir. Zira kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak yahut ücretsiz izne ayrılmak yerine mevcut veya birikmiş yıllık ücretli izinlerini kullanmak isteyen işçilerin taleplerini gerçekleştirilmelerinin önünde herhangi bir engel yoktur.

**KAYNAKÇA**

- AKIN, Levent: “COVID-19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri”, Çimento İşveren, 34(3), 2020, s.16-71.
- AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, 13. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2021.
- AKYİĞİT, Ercan: Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara 2020. (Kısaltma: İş Hukuku)
- AKYİĞİT, Ercan: “Deniz İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24(1-2), 2012, s.1-41. (Kısaltma: Deniz İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin)
- AKYİĞİT, Ercan: “Deniz İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Beta Yayınları, İstanbul 2011, s.299-352. (Kısaltma: Deniz İş Kanunu)
- AKYİĞİT, Ercan: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (29), 2011, s.117-140. (Kısaltma: Türk Borçlar Kanunu)
- AKYİĞİT, Ercan: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin”, Sicil İş Hukuku Dergisi, (24), 2011, s.55-73. (Kısaltma: Türk Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin)
- AKYİĞİT, Ercan: “Yeni Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin”, Sicil İş Hukuku Dergisi, (21), 2011, s.25-39. (Kısaltma: Yeni Borçlar Kanunu)
- AKYİĞİT, Ercan: “Kullandırılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 20(3), 2006, s.1-16. (Kısaltma: Gecikme Faizi)
- AKYİĞİT, Ercan: “Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez mi?”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 15-16(6-1), 1999-2000, s.12-23. (Kısaltma: Mirasçı)
- ALPAGUT, Gülsevil: “7244 Sayılı Kanun’la Getirilen Düzenlemeler ve İnşaat Sektöründe Uygulama Sorunları”, İnşaat Sektöründe Salgın Dönemi Çalışma Hayatı Uygulamaları (Hukuk-İdari Uygulamalar), İNTES Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Ankara 2020, s.79-104.
- ALPAGUT, Gülsevil: “Pandemi’nin İş Sözleşmesine Etkisi Ücretsiz İzin Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden”, in Alpagut, Gülsevil (ed.), Pandemi Sürecinde İş Hukuku, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2020, s.61-98. (Kısaltma: Pandeminin İş Sözleşmesine Etkisi)
- AYDEMİR, Murteza: “Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının İş Sözleşmelerine Etkisi”, Terazi Hukuk Dergisi, 15(164), 2020, s.791-804.
- BAŞBUĞ, Aydın/YÜCEL BODUR, Mehtap: İş Hukuku. 5.B., Beta Yayınları, İstanbul 2018.
- BAYCIK, Gaye: “Corona Virüs Salgınının İş İlişkilerine Etkileri”, 2020, <http://gayebaycik.av.tr/wp-content/uploads/2020/04/CORONA-VI%CC%87RU%CC%88S-SALGINININ-I%CC%87S%CC%A7I%CC%87LI%CC%87S%CC%A7KI%CC%87LERI%CC%87NE-ETKI%CC%87LERI%CC%87.pdf>, (Erişim Tarihi: 01.04.2021).
- BAYREUTHER, Frank: “Einseitige Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber und Urlaub während der Kurzarbeit, Nicht nur aber auch mit Blick auf den Lockdown während der Pandemie”, NZA, 2020, H. 16, s.1057-1063.
- BİNGÖL, Serkan: Yıllık Ücretli İzin, Seçkin Yayınları, Ankara 2012.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen: “İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullandırılmamasının Sonuçları”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, Beta Yayınları, İstanbul 2001, s.1144-1174.
- CENTEL, Tankut: “Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, (43), 2020, s.11-29.
- CORTOT, Julie: “Ordonnance coronavirus concernant les jours de repos du salarié, de quoi parle-t-on?”, Dalloz actualité, 2020, dalloz.fr, (Erişim Tarihi: 01.08.2020).
- ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 33. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2020.
- ÇİL, Şahin: Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri, Yetkin Yayınları, Ankara 2020. (Kısaltma: Salgının Etkileri)
- ÇİL, Şahin: “7244 Sayılı Kanun’la Getirilen Düzenlemeler ve İnşaat Sektöründe Uygulama Sorunları”, İnşaat Sektöründe Salgın Dönemi Çalışma Hayatı Uygulamaları (Hukuk-İdari Uygulamalar), İNTES Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Ankara 2020, s.27-64.
- ÇUBUKCU, Erdoğan: “Karar İncelemesi: Yıllık Ücretli İznin Kullanılma Zamanı-İşçinin Kullanmadığı Yıllık İzne Ait Ücret Alacağı Hakkının Doğumu-Yıllık İzin Ücretinde Zaman Aşımı Başlangıcı”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 15-16(6-1), 1999-2000, s.61-67. (Kısaltma: Karar İncelemesi)
- ÇUBUKCU, Erdoğan: “4857 sayılı Yeni İş Kanunu Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzni Hakkında Düşünceler”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 21(4), 2008, s.1-7.
- DECHRISTELE, Caroline: “Coronavirus : mesures d’urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos”, 2020, dalloz.fr, (Erişim Tarihi: 01.08.2020).
- DEĞER ERMUMCU, Senem/İZMİRLİOĞLU, Ayça: “4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Avans İzin”, Sicil İş Hukuku Dergisi, (44), 2020, s.96-117.
- DUMAN, Barış: 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara 2020.
- DURSUN ATEŞ, Sevgi: İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayınları, Ankara 2019.
- EKİN, Ali: “Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Dinlenme Süreleri”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Beta Yayınları, İstanbul 2011, s.1385-1408.

- EKMEKÇİ, Ömer/YİĞİT, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2020.
- ERDEMİR, M. Aymelek: İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Seçkin Yayınları, Ankara 2015.
- EYRENCİ, Öner: “4857 Sayılı İş Kanunu’nun İş Sözleşmesinin Türleri ve İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Legal Yayınevi, İstanbul 2014, s.150-187.
- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim/BASKAN, Esra: İş Hukuku, 10. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2020.
- FISCHINGER, Philipp /HENGSTBERGER, Silas: “Arbeitsrechtliche Fragen in der Corona-Krise”, JA, H. 8, 2020, s.561-569.
- GÖKTAŞ, Seracettin/ÖNDER, Nurcan: “Salgın Hastalık Döneminde Fesih Yasakları, Ücretsiz İzin Uygulamaları ve İş Hukukundan Doğan Sorunlar”, İnşaat Sektöründe Salgın Dönemi Çalışma Hayatı Uygulamaları (Hukuk-İdari Uygulamalar), İNTES Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Ankara 2020, s.11-26.
- GÜNAY, Cevdet İlhan: “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, (20), 2010, s.28-50.
- GÜNER, Erol: “Hak Kazanmadığı Yıllık Ücretli İznini Kullanan İşçi İşyerinden Ayrılsa İşveren İşçiden İzin Ücreti Talep Edilebilir mi?”, Mali Çözüm Dergisi, (103), 2011, s.279-287.
- GÜVEN, Ercan/aydın, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2020.
- HOHENSTATT, Klaus-Stefan/KROÏS, Christopher: “Lohnrisiko und Entgeltfortzahlung während der Corona-Pandemie”, NZA, H. 7, 2020, s.413-418.
- ILO: Concept Note, COVID-19 and the World of Work Building a better future of work 1-2 and 7-9 July 2020, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms\\_747931.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf), (Erişim Tarihi: 01.08.2020).
- ILO: ILO Standards and COVID-19 (coronavirus), 2020, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norms/---normes/documents/genericdocument/wcms\\_739937.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norms/---normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf), (Erişim Tarihi: 18.03.2021).
- KESER, Hakan: “Korona Virüs (Covid 19) Özelinde Bir Salgın Durumunda İş Mevzuatı Kapsamında İşçi ve İşverenin Kullanabileceği İzin, Esnek Çalışma Süreleri ve Fesih Hakları Üzerine Bir Değerlendirme”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 17(65), 2020, s.23-94.
- KIRKICI, Hıdır: “Koronavirüs Pandemisi Karşısında İş Hukukunun Durumu”, İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni, 2020, s.52-57.
- KOH, David/GOH, Hui Poh: “Occupational health responses to COVID-19: What lessons can we learn from SARS?”, Journal of Occupational Health, 2020, 62(1), <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/1348-9585.12128>, (Erişim Tarihi: 01.08.2020).
- KURT, Resul: 250 Soruda Koronavirüs (Covid-19) Sürecinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara 2020. (Kısaltma: Koronavirüs)
- KURT, Resul: “Yıllık Ücretli İzin Uygulamasında Özellikli Durumlar ve İzin Satılmazlığı”, Mali Çözüm Dergisi, (143), 2017, s.46-68.
- LÖWISCH, Manfred: Arbeitsrecht, 8. Auflage, Werner Verlag, Köln 2007.
- MANAV ÖZDEMİR, Eda: “Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, (43), 2020, s.126-157.
- MAZEAUD, Antoine: Droit du travail. 7e édition, Lextenso, Paris 2010.
- Ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion: Précisions sur l’ordonnance portant mesures d’urgence en matière de congés payés, de durée de travail et de jours de repos, 2020, <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/precisions-sur-l-ordonnance-portant-mesures-d-urgence-en-matiere-de-conges>, (Erişim Tarihi: 04.04.2021).
- Ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion: Les congés payés, <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-conges-payes-et-les-conges-pour-projets-pro-et-perso/article/les-conges-payes>, (Erişim Tarihi: 04.04.2021).
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı Cilt: 1: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2020.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2014.
- ÖKSÜZ, Ömer: “Yıllık Ücretli İzin”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (11), 2006, s.853-865.
- ÖZEN, Turgay: “Yıllık Ücretli İzin ve Avans İzin Kullanımı”, 2013, <http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/turgay/032/>, (Erişim Tarihi: 24.03.2021).
- ÖZTÜRK, Mehmet Onat: “Kullanılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler”, Çalışma ve Toplum, (35), 2012, s.73-98.
- ÖZVERİ, Murat: “Pandemi Sürecinin İş Hukukuna Yansımaları”, İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni, 2020, s.25-38. (Kısaltma: Pandemi)



- ÖZVERİ, Murat: “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (15), 2007, s.922-942.
- PELISSIER, Jean/AUZERO, Gilles/DOCKES, Emmanuel: Droit du travail, 27e édition, Dalloz, Paris 2013.
- RAY, Jean-Emmanuel: Droit du travail droit vivant 2010/2011, 19e édition, Editions Liaisons, Paris 2010.
- SAGAN, Adam/BROCKFELD, Marius: “Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Pandemie”, NJW, H. 16, 2020, s.1112-1117.
- Salgının İş Yaşamına ve Hukukuna Etkileri Raporu, 2020, [https://makinebirlik.com/docs/06\\_COVID\\_RAPOR\\_SEC.pdf](https://makinebirlik.com/docs/06_COVID_RAPOR_SEC.pdf), (Erişim Tarihi: 01.03.2021).
- SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz/KAYIRGAN, Hasan: “Covid-19 Pandemisi Döneminde Ücretsiz İzin ve Kısa Çalışma Uygulamaları”, in Şenocak, Kemal (ed.), COVID-19 Küresel Salgınının Hukuktaki Yansımaları, Yetkin Yayınları, Ankara 2021, s.307-393.
- SENYEN KAPLAN, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2019.
- SEVİMLİ, Ahmet: “Yıllık Ücretli İznin Kullanılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not”, Sicil İş Hukuku Dergisi, (18), 2010, s.40-47.
- SÜMER, Haluk Hadi: “COVID-19 Küresel Salgınının İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Meydana Getirdiği Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, TÜBA COVID-19 KÜRESEL SALGINI: Hukuki Değişim ve Etkileşimler Raporu, Ankara 2020, s.95-110. (Kısaltma: Rapor)
- SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2019.
- SÜMER, Haluk Hadi/KAYIRGAN, Hasan: İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2021.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 19. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2020.
- SÜZEK, Sarper: “Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, (14), 2009, s.5-28. (Kısaltma: Bireysel İş Hukuku)
- ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 13. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2020.
- T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü: Covid-19 (SARS-CoV-2 Enfeksiyonu) Genel Bilgiler, Epidemioloji ve Tanı, Bilimsel Danışma Kurulu Çalışması, 2020, [https://covid19bilgi.saglik.gov.tr/depo/rehberler/covid-19-rehberi/COVID19\\_REHBERI\\_GENEL\\_BILGILER\\_EPIDEMIOLOJI\\_VE\\_TANI.pdf](https://covid19bilgi.saglik.gov.tr/depo/rehberler/covid-19-rehberi/COVID19_REHBERI_GENEL_BILGILER_EPIDEMIOLOJI_VE_TANI.pdf), (Erişim Tarihi: 01.08.2020).
- TAŞKENT, Savaş: İşverenin Yönetim Hakkı, met/er matbaası, İstanbul 1981.
- TUGAY, Mustafa: “Yıllık Ücretli İzin”, Yaşar Hukuk Dergisi, 1(2), 2019, s.205-247.
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 9. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2018.
- UYANIK, Murat/KORKMAZ, Çağlar: “Koronavirüs 2019 (Covid-19) ve İş Hukuku Bakımından Etkileri”, in Özekes, Muhammet (ed.), Covid-19 Salgınının Hukukî Boyutu, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2020, s.729-737.
- UZUNKAYA, Cafer: “Salgın Hastalık Döneminde Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, İnşaat Sektöründe Salgın Dönemi Çalışma Hayatı Uygulamaları (Hukuk-İdari Uygulamalar), İNTES Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Ankara 2020, s.131-136.
- VERNAC, Stéphane: “Urgence sanitaire : quelle est la portée des dérogations aux règles de congés et de durée du travail ? ”, Recueil Dalloz, p.1032.
- YÜREKLİ, Sabahattin: “Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, (38), 2020, s.34-61.
- YÜREKLİ, Sabahattin: “Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri”, Rapor Korona Virüs (COVID 19) Salgınının Hukukî İlişkilere Etkisi (Özellikle Borçlar Hukuku, Ticaret Hukuku, İş Hukuku, Medenî Usul ve İcra Hukuku Alanlarına İlişkin Bir İnceleme), İstanbul 2020, s.65-95. (Kısaltma: Rapor)
- ZEYBEKOĞLU, Pınar: İşverenin Yönetim Hakkı Çerçevesinde İtiraz Edilebilir İş Kavramı, Legal Yayınevi, İstanbul 2018.

*İnternet kaynakları:*

<https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66935/genel-koronavirus-tablosu.html>

<https://www.augsburger-allgemeine.de/geld-leben/Betriebsferien-wegen-Corona-Kostet-das-Urlaubstage-id58775636.html>

<https://www.br.de/nachrichten/wirtschaft/betriebsurlaub-wegen-corona-diese-rechte-haben-arbeitnehmer,SJRzcsV>

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312436,fr:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312436,fr:NO)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312277](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312277)

<https://www.legifrance.gouv.fr>