

# İŞÇİLERİN SAHİP OLDUĞU İZİN HAKLARININ 4857 İŞ KANUNU BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Mustafa Baysal<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-1471-2864>

## Öz

4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçilerin sahip olduğu önemli haklardan birisi de izin hakkıdır. Ancak izin hakkı tek başına bir anlam ifade etmez ve alt türlerine göre incelenmesi gerekir. Çünkü 4857 sayılı İş Kanunu'nda tek bir izin türü belirlenmemiş, bunun yerine farklı amaçlarla kullanılacak farklı izin türleri oluşturulmuştur. Yıllık ücretli izin, ücretsiz izin, mazeret izni ya da diğer izinler şeklinde sınıflandırılacak izin hakkı; işçinin en temel anayasal haklarından da birisidir. İşçinin izin haklarını tam ve doğru şekilde kullanması; onun daha verimli olması, iş kazası riskinden daha uzak olması ve işverenin de hukuki sorumluluklarını yerine getirmesi anlamına gelir. Doğru ve efektif uygulama için ise izne dair tüm kuralların detaylı olarak bilinmesi ve bunların çalışma hayatına etkisinin dikkatlice tetkik edilmesi gerekir. Bu makalede 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışan bir işçinin sahip olduğu tüm izin hakları, ilgili mevzuat metinleri taranarak önce sınıflandırılmış ve sonra da bu izinlere ait uyulması gereken tüm kurallar tek tek açıklanmıştır. Böylece işçilerin izin hakkı konusunun her yönüyle açıklanması amaçlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İşçi, İş Kanunu, İzin, 4857, Yıllık izin

## Atf için:

Baysal, M. (2020). İşçilerin sahip olduğu izin haklarının 4857 iş kanunu bakımından değerlendirilmesi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(24), 270-285

---

<sup>1</sup> İç Denetçi, Adana Büyükşehir Belediyesi İç Denetim Birimi, Adana/Türkiye

E-posta: [baysalmustafa@gmail.com](mailto:baysalmustafa@gmail.com)

## A STUDY OF RIGHTS TO LEAVE OF EMPLOYEES ACCORDING TO THE LABOUR LAW NUMBER 4857

### ABSTRACT

*One of the important rights of those employees who are subjected to the Labor Law Number 4857 is their right to leave. But right to leave is meaningless by itself and it needs to be studied by subtitles. Because there is no one single type of leave rights in Labor Law Number 4857 and instead of this, there has been created different types of rights to leave to use for different purposes. Right to leave which can be classified as annual leave with pay, unpaid leave, excuse leave and other leaves is one of the most basic constitutional rights of the employees. A complete and true practice of rights to leave means more efficient worker who is far away from an occupational accident and an employer who completed its legal responsibilities. All the rules about leave rights need to be known in detail and their effect to the work life should be studied carefully for a right and effective practice. In this article all rights to leave of an employee who is subjected to Labor Law Number 4857 was first classified by searching related legislation texts and then all the rules those have to be followed were explained one by one. Thus, the subject of right to leave for workers is intended to be explained in every aspect.*

**Keywords:** Employee, Labor Law, Leave, 4857, Annual Leave

## Giriş

İşçilerin tabi olduğu kuralların belirlendiği temel mevzuat metni 4857 sayılı İş Kanunudur. İş Kanunu'nun düzenlediği konulardan birisi de işçilerin izin haklarıdır.

İş Kanunu bakımından izin kavramını ise kendi içinde dört alt başlığa ayırarak incelemek mümkün olur. Bunlardan ilki yıllık ücretli izin, ikincisi ücretsiz izin, üçüncüsü mazeret izni ve dördüncüsü ise diğer izinler olacaktır.

Bu maktelede; işçilerin izin hakları ve bunların uygulamasında uyulması gereken kurallar her bir izin türü için tek tek açıklanacak ve İş Kanunu ile alt mevzuatının konuyla ilgili tüm hükümleri ortaya koyulacaktır. Böylece izin kavramının bir bütün olarak ele alınması ve makale konusuna dair hiçbir detayın atlanmaması hedeflenmiştir.

İzin kavramının bir bütün olarak ele alınması amacına ulaşmak için izlenen yöntem ise konuyla ilgili tüm mevzuat metinleri ile Yargıtay kararlarının taranması olmuştur.

İzin konusunun tam ve doğru anlaşılmasının önemi hem işyeri uygulamalarında hem yetkili mercilerce koyulan kurallara riayet edilmesinde ve hem de iş ilişkisi sona erdiğine yaşanabilecek sorunların önüne geçilmesinde ortaya çıkacaktır.

Bütün bu hususlar dikkate alınarak yapılan bu çalışma sonucunda; yıllık ücretli izin, ücretsiz izin, mazeret izni ve diğer izinler olarak dört alt sınıfa ayrılacak "işçinin izin hakları" konusunda eksik bir alan bırakılmadan gerekli bilgiler verilmiştir.

## İŞÇİ KAVRAMI

Türkiye'de, çalışanlara ait bir konunun izah edilmesi gerektiğinde konuya başlanması gereken ilk yer her zaman temel kavramlar olmalıdır. Çünkü ister kamuda ister öze sektörde olsun, çalışanların tabi olduğu tek bir kanun yoktur.

Yıllık izin konusu da çalışanın işçi ya da memur olmasına göre büyük farklılıklar gösterecektir. Bu makalenin konusu, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçilerin izin haklarıyla ilgilidir. Öyle olunca da öncelikle işçi kavramını açıklamak gerekir.

İş Kanunu'na göre işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiyi ifade eder. İş sözleşmesi ise bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

Kişinin kamuda ya da özel sektörde çalışması, onun işçi olarak kabul edilmesi için tek başına yeterli değildir. Örneğin bu çalışan kamuda çalışıyor olsa bile, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/D maddesi kapsamında istihdam ediliyorsa işçi olarak kabul edilecek ve İş Kanunu'na tabi olacaktır.

Benzer şekilde, özel sektörde çalışan bir uçak pilotu da İş Kanunu'nun istisnaları arasında sayıldığından, İş Kanunu'na tabi olmayacak ve işvereniyle arasındaki sorunlar Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca çözülecektir.

Bu makalede geçen işçi kavramından; nerede çalışıyor olursa olsun, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren çalışanlar anlaşılmalıdır.

## **İZİN KAVRAMI**

Türk Dil Kurumu'na göre izin, bir kimseye çalıştığı yerde verilen tatildir (TDK, 2020). İşçinin çalışmadan ve işyeri dışında geçirdiği zaman olarak da nitelendirilebilen iznin çeşitleri olsa da temel şartı, işçinin çalışmıyor olmasıdır.

Çalışılmayan bu süre boyunca işçiye para ödenip ödenmemesi ya da bu iznin işçiye verilmesinin zorunlu olup olmaması, iznin türlerini ve kurallarını belirlemektedir. İzin kavramı şu dört alt başlıkta incelenecektir:

- Yıllık ücretli izin
- Ücretsiz izin
- Mazeret izni
- Diğer izinler

## **YILLIK ÜCRETLİ İZİN**

Anayasanın çalışanlara tanıdığı dinlenme hakkı çerçevesinde yapılan yasal düzenlemenin bir bölümünü ücretli yıllık izin hakkı oluşturur. Bu hak İş Kanunu'nun sosyal karakterini gösteren emredici hükümlerle düzenlenmiş bulunmaktadır (Çelik, 2010, s.367).

Ücretli yıllık izin, işçiye güç kazanması ve böylece dinlenerek, işgücünü koruyabilmesi amacıyla verilir (Demircioğlu ve Centel, 2010, s.140).

Yıllık ücretli izne hak kazanmanın şartı, işçinin işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl geçmiş olmasıdır. Bu durumda işçinin hizmet süresi hesaplanırken varsa deneme süresi de hesaba dahil edilmelidir. (Baysal, 2019, s.89).

### **Yıllık ücretli izin süreleri**

Yıllık ücretli izin süreleri İş Kanunu tarafından "en az" olacak şekilde belirlenmiştir. İşçi ile işveren anlaşırsa ya da toplu iş sözleşmesine hüküm koyulursa, bu sürelerin üzerinde yıllık ücretli izin süresi belirlemek elbette mümkündür; ancak altında süre belirlenmesi yasal değildir. Buna göre yıllık ücretli izin süreleri şu şekildedir:

- İşveren bünyesindeki kıdemi 1 yıldan 5 yıla kadar olan işçiler için en az 14 gün (5 yıl dahil)
- İşveren bünyesindeki kıdemi 5 yıldan çok ve 15 yıldan az olan işçiler için en az 20 gün

- İşveren bünyesinde kıdemi 15 yıl ve üstünde olan işçiler için en az 26 gün (15 yıl dahil)  
Bu süreler iş günü olarak belirlenmiştir.

### **İzin süreleri farklı belirlenenler**

Yukarıda belirtilen yıllık ücreti izin süreleri elbette tüm işçileri kapsar. Ancak İş Kanunu bazı işçilere pozitif ayrımcılık yapmış ve bunların lehine olmak üzere, yıllık izin sürelerini farklı belirlemiştir. Buna göre;

- Yer altı işlerinde görev yapan işçilerin yıllık izin süreleri 4'er gün arttırılmak suretiyle uygulanır.
- 18 yaşında ve daha küçük işçilerle 50 yaş ve daha yukarı işçilere uygulanacak yıllık izin süresi her hâlükârda en az 20 gün olur.

### **Bir yıldan az çalışan işçilerin yıllık izin hakkı**

İş Kanunu açık bir şekilde, niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümlerinin uygulanmayacağını belirtmiştir.

Ancak işçinin çalışma niteliğinin işveren tarafından kampanya ya da mevsimlik olarak tanımlanmış olması, işçiyi kendiliğinden yıllık ücretli izin hakkının dışına itmez. Burada Yargıtay tarafından getirilmiş bir kriter mevcuttur:

“Kanun koyucunun mevsimlik işte yıllık izin öngörmemiş olmasının temel gerekçesi, çalışılan süre itibarıyla dinlenme ihtiyacının ortaya çıkmamış olmasıdır. Ne var ki, özellikle işçinin her yıl 11 ay civarında çalıştırılması ve kısa bir askı süresinden sonra yeniden çalışmaya devam etmesi, diğer bir ifade ile yılın tamamına yakın bir bölümünde çalışılma hâlinde, anayasal temeli olan dinlenme hakkının tanınması gerekmektedir. 11 ayı aşan çalışmalarda ise, yılın kalan bölümünde dinlenme hakkının gereğinin yerine getirilmesi için gereken süre bulunmadığından, 11 ayı aşan çalışmalarda çalışma şeklinin mevsimlik iş olarak değerlendirilmesine olanak bulunmamaktadır. Bu çeşit bir çalışmanın mevsimlik olarak değil, fasılalı çalışma olması nedeniyle ve mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürede de bir yılı doldurmak koşulu ile işçinin izne hak kazandığı kabul edilmelidir.” (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 04/07/2018)

Buradan da anlaşılacağı üzere, işçi hangi sıfatla çalışıyor olursa olsun; yıl içindeki çalışma süresi 11 ayı aştığı müddetçe, artık bu işçiye yıllık ücretli izin hükümlerinin uygulanması mümkün olacaktır.

## **Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilmesi**

Uygulamada bunun örnekleri görülmektedir. Özellikle işçinin yıllık izin hakkından vazgeçmesi ve bunun karşılığında hak ettiği yıllık izin ücretinin ödemesi şeklindeki bir uygulama kesinlikle yanlıştır.

İş Kanunu yıllık izin kullanımını işçinin ya da işverenin takdirine bırakmamış ve 53'üncü maddesinde hem yıllık iznin verileceğini kesin bir dille ifade etmiş hem de bu haktan vazgeçilemeyeceğini de belirtilmiştir.

## **Yıllık ücretli izne esas kıdemin hesaplanması**

Yıllık ücretli izne hak kazanmanın ön şartı, işçinin işyerindeki kıdeminin en az bir yıl olmasıdır. Ancak yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Ancak, bir işverenin İş Kanunu kapsamında olan bir işyerinde çalışan işçilerinin; eğer aynı işverenin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında olan işyerlerinde de çalışması varsa, bu işyerlerinde geçen sürelerinin de toplam kıdeme dahil edilmesi gerekir.

Benzer şekilde, bir işçinin aynı işyerinde farklı zaman dilimlerinde ve aralıklarla çalışması halinde uyulması gereken kuralları Yargıtay belirlemiştir. Buna göre;

“... İşçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullanılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmesi, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zama-naşımına uğramaz.” (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 02/02/2012)

## **Yıllık ücretli izin kullanma süresi**

İşçinin yıllık ücretli izin hak etmesi durumunda, bu iznin en geç gelecek hizmet yılı içinde kullanılması gerekir. Bir başka deyişle; yıllık ücretli izin hak edildiği andan itibaren işçiye izni bir sene içinde kullanılmasıdır. Örneğin işyerinde ilk defa işe giren bir işçi ilk yıllık izin ücretini bir senesi dolunca hak edecek ve bundan itibaren bir sene içinde de yıllık ücreti izin kullanacaktır. Bu durumda işçinin ilk iznini en geç ikinci senesinin sonuna kadar kullanması gerekir.

## **Yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller**

İşçinin yıllık ücretli izin süresinin, işyerindeki kıdemine göre belirlediğini ifade etmiştik. Dolayısıyla işçi işyerinde ne kadar uzun süreli çalışmışsa kıdemi de o kadar çok olacaktır. Ancak işçi çeşitli sebeplerle dönem dönem çalışamayabilir.

Bu çalışmama bazen herhangi bir sebebe dayanmasa da bazen haklı sayılabilecek ya da kanundan doğan gerekçelerle olabilir. İşte aşağıdaki hallerin varlığı durumunda, İş Kanunu'nun 55'inci maddesine göre, çalışılmayan bu süreler yıllık izin kıdeminin hesabı bakımından çalışılmış gibi kabul edilecektir:

- İşçinin geçirdiği kaza veya yakalandığı hastalık nedeniyle işine gidemediği günler (25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).
- Kadın işçilerin İş Kanunu'nun 74'üncü maddesi gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.
- İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kandan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).
- Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın on beş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).
- İş Kanunu'nun 66ncı maddesinde sözü geçen zamanlar. (Çalışma süresinden sayılan haller)
- Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.
- 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.
- İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.
- İş Kanunu'nun Ek 2 nci maddesinde sayılan izin süreleri,
- İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.
- İş Kanunu'nun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi

## **Yıllık ücretli iznin bölünmesi**

İş Kanunu'nun 56'ncı maddesi açık bir şekilde, yıllık ücretli iznin bölünemeyeceğini esasen ifade etmiştir. Buna rağmen; işçi ile işverenin anlaşması halinde bölünmesine de müsaade etmiştir.

Buradan anlaşılması gereken; doğru olan ve İş Kanunu'nun istediği uygulamanın yıllık iznin tek seferde kullanılması olduğunu bilmek; lakin bölünmesine de izin verdiğini unutmamaktır.

Yıllık ücretli iznin bölünmesi ise sınırsız bir hak olarak tanımlanmamış ve buna da bir kısıtlama getirilmiştir. Yıllık izin istenildiği kadar bölünebilir; ancak bu bölümlerden en az bir tanesinin on günden aşağı olmaması gerekir. Bunun anlamı; örneğin 14 günlük bir yıllık iznin en çok 10 gün, 1 gün, 1gün, 1 gün ve 1 gün şeklinde beşe bölünebileceğidir.

## **Yıllık ücretli izinde iş günü hesabı**

İş Kanunu'nda yıllık ücretli iznin iş günü olarak kullanılması gerektiği açık şekilde ifade edilmiş olmasa da 56'ncı maddesinde yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılmayacağı belirtilerek bu durum kayıt altına alınmıştır.

Böyle olunca işçinin hafta tatili günleri ile bir yılda on beş buçuk gün olarak ulusal bayram ve genel tatil günlerinin yıllık izinden sayılmaması gerekir. Örneğin 14 gün yıllık izin alan bir işçinin bu izni içinde 2 adet hafta tatili olduğunu ve bir de araya örneğin 23 Nisan tatilinin girdiğini düşünürsek, bu işçi toplamda 17 gün izin yapacak ve 18nci gün işe dönecektir.

## **Alt işveren işçilerinin yıllık izin hesabı**

Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği halde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.

Taşeron işçilerinin yıllık ücretli izinlerinin takip edilmemesi ve bu işçilerce kullanılmamış izinlerin kullanılmasının sağlanmaması halinde bunun hukuki ve cezai yaptırımlarının olacağı açıktır (Baysal, 2015).

## **Yıllık izin ücretinin peşin ödenmesi**

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya



avans olarak vermek zorundadır. Bilindiği üzere işçinin hak ettiği maaş ona, çalıştıktan sonra ödenir. İşçi önce çalışır ve çalıştığı dönemin bitiminde ücretini alır. İşte; yıllık izne ayrılan işçiye, bu izin dönemine ait ücretinin peşin olarak ve izne çıkmadan önce ödenmesi gerekir.

### **Yıllık izne çalışan işçinin başka bir yerde çalışması**

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi için kendisine avans olarak verilen veya peşin ödenen izin ücreti işveren tarafından geri alınabileceği gibi, işveren isterse bu personelin hizmet akdini, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(e) bendi uyarınca tazminatsız olarak feshedebilir (Günay, 2004: 202).

### **İş sözleşmesi sona erdikten sonra izin ücreti ödenmesi**

İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.

Bunun için işçinin iş sözleşmesinin nasıl sona erdiğinin bir önemi yoktur. İş sözleşmesi ister işçinin kusuru nedeniyle sona ermiş olsun, isterse de işçi istifa etmiş ya da başkaca bir neden söz konusu olsun, sözleşme sona erdiğinde işçinin henüz kullanmadığı yıllık ücretli izni varsa, bunun ücretinin işçiye ödenmesi gerekir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 59'uncu maddesinde, iş sözleşmesinin feshi halinde kullanılmayan izin sürelerine ait ücretlerin, son ücret üzerinden ödenmesi gerektiği kurala bağlanmıştır. Yıllık izin ücreti son çıplak ücret esas alınarak belirlenmelidir. (Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 14/04/2015)

Yıllık izin ücreti 5 yıllık zamanaşımı süresine tabidir ve zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar. Buradaki zamanaşımı, iş sözleşmesinin sona ermesiyle başlayan ve toplam yıllık izin ücreti alacağını kapsayan bir zamanaşımıdır. İşçinin geriye dönük kaç yıllık izin ücretine hak kazanacağına dair bir sınırlama yoktur. Örneğin işyerinde 20 yıldır çalışan ve 19 yılın iznini hiç kullanmamış bir işçi olsa; bu işçiye bu 19 yılın izin ücretinin tamamının ödenmesi gerekir. Bu 19 yıllık izin ücreti için zamanaşımı süresi ise iş sözleşmesi sona erdiğinde başlayacak ve 5 yıl sonra dolacaktır.

### **Yıllık izin ile ihbar süresinin iç içe girmesi**

İş Kanunu'nun 59uncu maddesinde, ihbar süreleri ile yıllık izin sürelerinin iç içe giremeyeceği ifade edilmektedir. Ama aynı maddede, bunun "İşveren ta-

rafından iş sözleşmesinin feshedilmesi” halinde geçerli olduğu da görülmektedir. O halde, işçi tarafından iş sözleşmesi sona erdirilmişse ve işçinin de talebi varsa, işçiye ihbar süresi içinde yıllık izin kullanılması mümkündür. (İşçi Dünyası, 2017)

Bir başka deyişle; iş sözleşmesini fesheden işveren ise, işçiye ihbar süresi kullanırken aynı zamanda yıllık izin kullanılamaz. İş sözleşmesini fesheden işçi ise, ihbar süresinde yıllık izin kullanılabilir ve bu durumda işçi, iş arama izinlerini toplu kullanacaksa, işi erken bırakacağı tarihten daha da önce –yıllık izin süresi kadar- işten ayrılabilir ya da işçi iş arama izinlerini günlük kullanıyorsa, işveren işçinin yıllık izne ayrıldığı günlerin iş arama izni ücretlerini işçiye ayrıca öder.

### **Yıllık izin kayıt belgeleri**

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 6ncı maddesine göre; işveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmalıdır. Yıllık izin kayıtlarının tutulması sadece yönetmelik hükmü gereğince önemli değildir. Yargıtay yıllık izin kullanımını konusunda uyuşmazlık olduğunda, son sözü yazılı kayıtlara vermektedir:

“Yıllık izinlerin kullanıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullanıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.” (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 06/06/2018)

Yukarıdaki karardan da anlaşılacağı üzere; işçiye yıllık izin kullandığını iddia eden işverenin sahip olduğu tek ispat aracı imzalı izin kayıtları olacaktır. Bunlar elde yoksa; tanık ve benzeri deliller dikkate alınmayacak ve işverenin tek şansı, işçiye yemin teklif etmek olacaktır.

### **İşçinin yıllık ücretli izin istemi**

Bunun için de mevzuat tarafından getirilmiş bazı temel kurallar vardır. Yıllık ücretli izin yönetmeliğine göre işçi hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir. Ayrıca işçi yıllık izin isteminde, adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazar.

İşçinin yıllık izin talebi işvereni olduğu gibi bağlamaz. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde de belirtildiği üzere yıllık izin kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverenin bu hakkının iyi niyet kurallar çerçevesinde kullanılması gerektiği açıktır. (Şakar, 2011, s.123)

## **Toplu yıllık izin uygulaması**

İşveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir. Bu uygulamaya gidildiğinde, izin kurulu izin çizelgelerini, toplu izne çıkacak işçiler aynı zamanda izne başlayacak ve Kanunun 53üncü maddesindeki izin sürelerine ve yol izni isteklerine göre her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek biçimde düzenler ve ilan eder.

Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir. Şu kadar ki, ertesi yıl veya yıllarda bu toplu izin yönteminin uygulanmaması halinde, bu durumda olanların gelecek yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarih, genel esaslara göre belirlenir. Toplu izin uygulanması halinde işveren veya işveren vekili, işyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donatım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için yeter sayıda işçiyi toplu izin dışında tutabilir.

Özellikle tıp sektöründe faaliyetlerini sürdüren ilaç firmaları, ilaç mümesillerine temmuz ya da ağustos gibi yaz aylarında toplu yıllık ücretli izin kullandırarak bu uygulamaya bir örnek oluşturmaktadır.

## **Kısmi süreli çalışanların yıllık ücretli izinleri**

Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır.

Yukarıdaki esaslara göre izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz.

## **İzin kurulu**

İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsil eden bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur. Kurula işveren temsilcisi başkanlık eder. Kurulun başkanı dışında kalan işçi üyeleri ve yedekleri işyerinde varsa, işyeri sendika temsilcileri tarafından seçilir.

Sendika temsilcileri seçilmemiş işyerinde izin kurulunun işçi üyeleri ve yedekleri, o işyerindeki işçilerin yarısından bir fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir. İzin kurulu başkanı ile üye ve yedekleri işyerinde işveren tarafından ilan edilir. Asil üyelerin yokluğunda yedeklerin biri başkanın çağrısı üzerine toplantıya katılır.

Herhangi bir nedenle eksilen üye ve yedekler aynı şekilde tamamlanır. İzin kurulu üyelerinin seçimi iki yılda bir yapılır. Yeni izin kurulu üyeleri seçilinceye kadar eski kurul üyeleri görevine devam eder. İzin kurulunun yetki ve görevleri şunlardır:

- İşçiler tarafından verilir işveren veya işveren vekili tarafından izin kuruluna iletilen izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak,
- İzin çizelgelerini; işçilerin kıdemlerini, izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde buldukları zorunluluk veya engellerini, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak hazırlamak,
- İşçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikayetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve ilgili işçiye bildirmek,
- Her yıl ücretli izinlerin daha yararlı geçirilebilmesi için kamplar ve geziler düzenlemek, bu konuda alınması mümkün olan tedbirleri araştırmak ve işverene tekliflerde bulunmak

İzin kurulunun çalışmaları için gerekli yer, eleman, araç ve gereçler işveren tarafından sağlanır. İzin kurulu kendisine yüklenen görevleri yerine getirmek üzere yıllık izin çizelgelerinin hazırlanması sırasında ve gerektiğinde başkanın çağrısı ile iş saatleri içerisinde toplanır. Toplantılarda alınan kararlar ve yapılan işler izin kurulu karar defterine yazılarak imzalanır. İşçi sayısı yüzden az olan işyerlerinde; izin kurulunun görevleri, işveren veya işveren vekili veya bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilir

## ÜCRETSİZ İZİN

Ücretsiz izni, tarafların anlaşması ile belli bir süre için verilen ve bu süre içinde iş sözleşmesinin askıda olduğu özel bir uygulama olarak tanımlamak mümkündür (Yamakoğlu, Karaçöp, 2014). Sözleşmenin askıda olduğu bu dönemde işçiye ayrıca ücret de ödenmemektedir.

İş Kanunu'nda ücretsiz izin uygulaması doğrudan düzenlenmiş olmayıp başkaca bahisler içerisinde yer almıştır. Bunun anlamı; işçinin hakkı olan genel bir ücretsiz izin kavramından söz edilemeyeceği; ancak sınırlı sayıda belirlenen ve aşağıda açıklanan durumların varlığı halinde ücretsiz izin gündeme gelmesi gerektiğidir. İş Kanunu'nda öngörülen ücretsiz izin hakları aşağıda tek tek açıklanmış olup bunların haricinde bir ücretsiz izin uygulamasından bahsetmek mümkün olmayacaktır.

Yukarıdaki temel kurala ek olarak özellikle belirtmek gerekir ki; 2020 yılında yaşanan Covid-19 salgını nedeniyle yaşanan olağanüstü süreç nedeniyle çalışma hayatında birtakım geçici tedbirler alınması gerekmiştir.

Bu kapsamda İş Kanunu'nda yapılan değişikliklerden birisi de ücretsiz izne ilişkin olmuştur. Kanuna eklenen geçici 10'uncu madde ile işverenlere, işçilerini tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarma hakkı verilmiştir.

Buna göre; maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.

Yaşanan Covid-19 salgını sonucunda çalışma hayatında karşılaşılabilecek sorunlara çözüm amaçlı getirilen bu ücretsiz izin uygulaması geçici olduğundan, aşağıda özel olarak incelenmemiş ve ayrı bir başlık altında açıklanmamıştır.

## **Ücretsiz yol izni**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 56ncı maddesinde; yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işverenin toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorunda olduğu açıkça beyan ifade edilmiştir.

Görüldüğü gibi işçinin ücretsiz yol izninden yararlanabilmesi için bu yönde istekte bulunması ve iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçireceğini belgelemesi gerekir (Süzek, 2010, s.781). İşçi tarafından bu şartların sağlanması halinde artık işveren bu izni vermekle mükelleftir. Kanun metnindeki dört gün azami süreyi ifade etmekte olup iznin geçirileceği yerin uzaklığına göre bu sürenin altında ücretsiz izin verilmesi mümkündür. Yıllık iznin bölünerek kullanılması halinde işçinin her seferinde dört güne kadar ücretsiz yol izni hakkının olduğunu söylemek hakkaniyete uygun olmaz; bu nedenle işçinin her bir senelik yıllık izin hakkı için toplam dört güne kadar ücretsiz izin hakkının olduğunu kabul etmek gerekir.

Ayrıca bu ücretsiz izin hakkının yıllık izinden başka diğer izin ve tatil günleri için de geçerli olduğu söylenemez. Nitekim Yargıtay da bu görüştedir:

“4857 sayılı Kanun'un 56ncı maddesinin son fıkrasında işçinin yıllık ücretli izin sürelerini işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçireceği hallerde istemde bulunması ve bu hususu belgelendirilmesi suretiyle işverenin yolda geçecek süreler için azami 4 güne kadar ücretsiz izin vermek zorunda olduğunu kurala bağlamıştır. Görüldüğü üzere, anılan Kanun hükmü ile işverenin yolda geçecek süre için işçiye vereceği yol izni için bir kısım şartlar getirilmiş ve bu yol iznini sadece yıllık ücretli izin kullanımına hasredilmiştir. Dolayısıyla bu uygulamanın diğer izin ve tatil günleri için teşmilinden söz edilemez.” (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 25/04/2017)

## **Ücretsiz analık izni**

İş Kanunu'nun 74üncü maddesinde kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere on altı hafta boyunca çalıştırılmamalarının esas ol-

duğu belirtilmiş ve isteği halinde kadın işçiye, bu on altı haftalık sürenin tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verileceği hüküm altına alınmıştır.

Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilmektedir. Ücretsiz analık izni de tıpkı ücretsiz yol izni gibi, şartların oluşması halinde işverence verilmesi zorunlu olan bir ücretsiz izin türüdür.

### **Çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı**

Doğum sonrası 8 haftalık analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçilere istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.

Söz konusu haktan üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiler de yararlanabilecektir (Tuaç, 2017).

4857 Sayılı İş Kanununun 74/2. maddesiyle, hem doğum yapan kadın ve evlat edinen işçinin işveren tarafından istihdamına devam edilerek çalışma hayatından tamamen kopmasını önlemek, hem de yeni doğan ve üç yaşından küçük evlatlığın sosyal hayata daha sağlıklı başlangıç yapabilmeleri bakımından, belirli süreyle işyerindeki haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkının getirilmesi yerinde bir tasarruf olmuştur (Duman, 2019)

### **MAZERET İZNİ**

İş Kanunu'nda belirlenen bir diğer izin türü de mazeret iznidir. Bunlar kanunda sınırlı sayıda belirlenmiş olup aşağıda açıklanmıştır.

Buna göre işçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde üç gün, eşinin doğum yapması halinde ise beş gün ücretli izin verilir.

İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyn-den sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli izin verilir.

Mazeret izninin iki temel ayırt edici özelliği olup bunlar mazeret izninin ücretli bir izin olması ve işveren tarafından verilmesinin zorunlu olmasıdır. Yukarıda sayılı hallerin varlığı durumunda, işverenin izin verip vermeme konusunda bir takdir hakkı bulunmamaktadır.

## **DIĞER İZİNLER**

İş Kanununun öngördüğü üç temel izin türü olan yıllık ücretli izin, ücretsiz izin ve mazeret izni dışında kanun metni içinde ayrıca belirlenmiş özel izin türleri de vardır. Bu izinlerin ortak özelliği günlük değil saatlik olmalarıdır. Diğer izinler olarak tasnif edilebilecek bu izin türleri aşağıda açıklanmıştır.

### **Yeni iş arama izni**

İhbar bildirim yapılan işçinin bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı gündenden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırorsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir. İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

### **Süt izni**

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

## **TARTIŞMA VE SONUÇ**

4857 sayılı İş Kanunu'nda izin kavramı birden farklı anlamda ve amaçla kullanılmıştır. Dört temel alt sınıfa ayrılacak bu izin türleri; yıllık ücretli izin, ücretsiz izin, mazeret izni ve diğer izinler olarak tasnif edilebilir.

Her bir izin türü için İş Kanunu'nun ve alt mevzuatının getirdiği hükümler işverenler için bağlayıcıdır. Buradaki yegâne serbestlik; işçi ile işverenin anlaşması durumunda, tüm bu izin sürelerinin işçi lehine artırılabilmesidir.

Unutulmamalıdır ki; mevzuatta izin düzenlemesine dair her bir hükme işverenlerce riayet edilmesi önem arz eder. İzin haklarının gözetilmemesi durumunda hem işçilerin verimi düşecek hem iş kazası riski artacak hem de işçiler için haklı fesih sebepleri meydana gelecektir.

## KAYNAKÇA

- Baysal, M. (2019). *Çözümlerle iş kanunu sorunları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Baysal, M. (2015). Taşeron işçilerinin yıllık izinlerinin takibi açısından kamu kurumlarınınca dikkat edilmesi gereken hususlar. *Mahalli İdareler Dergisi*, 98-101.
- Çelik, N. (2010). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Basım
- Demircioğlu, A. M. ve Centel, T. (2010). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Basım
- Duman, B. (2019). 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde doğum ve evlat edinmeye bağlı yarım çalışma izni. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(1), 187-201 . DOI: 10.21492/inuhfd.541125
- Günay, C. İ. (2004). *İş ve sosyal güvenlik hukuku dersleri*, Ankara: Yetkin Yayınları.
- İhbar suresi icinde isciye yıllık izin kullandırılabilir mi. (2017). *İşçi Dünyası*. Erişim adresi: <https://iscidunyasi.com/ihbar-suresi-icinde-isciye-yillik-izin-kullandirilabilir-mi/>
- Süzek, S. (2010). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Basım
- Şakar, M. (2011). *İş Hukuku Uygulaması*. İstanbul: Beta Basım
- Türk Dil Kurumu [TDK]. (2020). *Türkçe Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Tuaç, P. (2017). Analık hâlinde iş ve sosyal güvenlik hukukundan doğan haklar - 6663 sayılı kanun ile getirilen yenilikler . *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 201-241. DOI: 10.24988/deui-ibf.2017321562
- Yamakoğlu, E. ve Karaçöp, E . (2014). İş hukukunda ücretsiz izin uygulamaları. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20 (1) , 479-506 . DOI: 10.33433/maruhad.546957
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (04/07/2018). E. 2015/905 ve K. 2018/1325 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (06/06/2018). E. 2015/1769 ve K. 2018/1182 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (02/02/2012). E. 2009/38847 ve K. 2012/2895 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (24/04/2017). E. 2015/18758 ve K. 2017/7248 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
- Yargıtay 7. Hukuk Dairesi (14/04/2015). E. 2015/1989 ve K. 2015/7020 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi