

Yrd. Doç. Dr. K. Ahmet SEVİMLİ

Uludağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Yıllık Ücretli İznin Kullandırılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not

Giriş

Anayasamız, uluslararası belgelerdeki düzenlemelere¹ koştur şekilde, çalışanların dinlenme hakkını açık ve kesin bir anlatımla tanımış ve güvence altına almıştır: “Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.” (Anayasa m.50/III). Yıllık ücretli izin ise, anayasal dinlenme hakkının somut görünümünden biridir². Dahası yıllık ücretli izin hakkı kişiye bağlı, devredilemez ve vazgeçilemez (İş K.m.53/II) bir haktır³. Sıralanan nitelikler, yıllık ücretli izin hakkına Türk hukuk sistemi tarafından verilen önemi ve değeri ortaya koyar. Yıllık ücretli izin hakkının söz konusu nitelikleri, öğreti ve yüksek yargı tarafından tartışmasız kabul görür. Hal böyle olmakla birlikte; uygulamada, hakkın zamanında ya da hiç kullandırılmadığı gerçeğiyle karşılaşmak, az rastlanır bir durum değildir.

Bu not, İş Kanunu kapsamındaki işçiler bakımından yıllık ücretli izin hakkının zamanında ya da hiç kullandırılmaması durumunda

ortaya çıkabilecek hukuki sonuçları, özellikle işçinin fesih hakkı bağlamında tartışmaya açmayı amaçlamaktadır.

1 - Yıllık Ücretli İznin Uygulanmasına İlişkin Genel Esaslar⁴

İş Kanunu kapsamındaki işçiler⁵, işyerinde işe başladıkları günden itibaren en az bir yıl çalışmış⁶ olmak koşuluyla yıllık ücretli izine hak kazanırlar (İş K.m.53/I). Tamamlanan her bir hizmet yılı⁷, en az İş K.m.53'te gösterilen süreler kadar yıllık ücretli izne hak kazandıracaktır⁸. İşçi, yıllık ücretli iznini, çalışarak izne hak kazandığı hizmet yılını takip eden hizmet yılı içinde kullanır (İş K.m.54/IV).

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez ve iznin sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. İzin, ancak tarafların anlaşmasıyla ve bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir. İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer

İşçi tarafından ihbar önelli fesih halinde bildirim önelli ile yıllık izin süresinin iç içe girebileceği kabul edilmelidir.

ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez (İş K.m.56/I-III). Hal böyle olmakla birlikte, özellikle işçinin talebi üzerine verilen bölünme kuralına aykırı izinlerin yıllık ücretli izin süresinden sayılacağı (mahsup edileceği) yönünde birçok Yargıtay kararına rastlamak mümkündür⁹.

Yıllık ücretli izin hakkı sadece işyerinden uzaklaşarak dinlenmekle sınırlı değildir; bu sürenin ücreti de hakkın kapsamındadır¹⁰. İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır (İş K.m.57/I). Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz (İş K.m.56/V) ve dolayısıyla bu günlerin ücretleri ayrıca ödenir (İş K.m.57/son). Diğer taraftan, iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde, yasal ya da artırılmış bildirim önelleri ile işçiye bu öneller içinde verilmesi gereken iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile de iç içe giremez (İş K.m.59/II). “Kanundaki bu düzenleme karşısında işçi tarafından ihbar önelli fesih halinde bildirim önelli ile yıllık izin süresinin iç içe girebileceği kabul edilmelidir”¹¹.

İşveren, işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır (İş K.m.57/son). İzin kayıt belgesi örneği, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin ekinde gösterilmiştir. Yönetmeliğe ekli bu belgedeki unsurları taşıması koşuluyla izin defteri veya kartoteks sistemiyle de izin kaydı tutulabilir (YÜİ Yön. m.20/II). “Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır”¹².

Yıllık ücretli izin esnasında işçinin ücret

karşılığı bir işte çalışması yasaktır. Aksi halde, izin süresi için kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir (İş K.m.60). Dahası, somut olayın özelliğine göre bu durum, işveren için iş sözleşmesini derhal fesih hakkı da yaratabilir¹³. Özellikle izin sırasındaki çalışması işçinin sadakat (bağlılık) borcuna aykırılık teşkil etmekteyse, bu sonuca varmanın kolaylaşacağı kanısındayız.

II - Yıllık Ücretli İzne Çıkış Tarihinin Belirlenmesi

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği uyarınca işçi, hak ettiği yıllık ücretli iznini kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak başvuracak ve işveren de, bu yazılı talebi izin kuruluna¹⁴ iletacaktır (YÜİ Yön.m.7). Kurulun başlıca görevi, hangi işçinin hangi tarihler arasında yıllık ücretli izin kullanacağını gösteren izin çizelgelerini hazırlamaktır.

Bir işyerinde izin kurulu bulunsun bulunmasın işçilerin izne çıkış tarihlerinin belirlenmesi noktasında son söz işverenindir¹⁵. İzin kurulunun hazırlayacağı çizelgeler işverenin onayına tabidir (YÜİ Yön. m.16/a). Her ne kadar, işçinin izin tarihi konusundaki tercihi dikkate alınacaksa da, işveren ya da izin kurulu işçinin tercihiyle bağlı değildir (YÜİ Yön. m.8/II). Giderek, sözleşmede izne çıkma tarihinin açıkça belirlendiği ya da izin tarihini belirleme yetkisinin işçiye bırakıldığı çok istisnai durumlar¹⁶ haricinde, işçinin izne çıkabilmesi için işverene başvurusu yeterli olmaz; işverenin olurunun bulunması gerekir. Bu oluru almaksızın işçinin işyerinden ayrılması, mazeretsiz devamsızlık oluşturacak ve işveren bu davranış nedeniyle iş sözleşmesini haklı sebeple derhal feshedebilecektir^{17, 18}.

Belli koşulların varlığı halinde işçinin işverenin oluru bulunmaksızın kendiliğinden izni

Her ne kadar, işçinin izin tarihi konusundaki tercihi dikkate alınacaksa da, işveren ya da izin kurulu işçinin tercihiyle bağlı değildir.

İzin tarihinin belirlenmesinin işveren açısından yönetim hakkında kaynaklanan bir yetki olmasının yanı sıra aynı zamanda bir borç olduğu da öğretide ileri sürülmektedir.

ne ayrılabilceği yolundaki farklı görüş Soyer tarafından ortaya atılmıştır¹⁹. Bu görüş uyarınca, işçinin başvurusuna rağmen işveren tarafından izin kullanma zamanı belirlenmemiş ve iznin kullanılması gereken yılın sonunda izin süresi kadar bir zaman kalmış ise, işverenin haklı çıkarlarını ihlal etmemek koşuluyla işçi kendiliğinden izne çıkabilmelidir. Alman öğretisinden esinlenen bu görüş, Türk öğretisinde azınlık görüşü olarak yer bulmaktadır.

Yıllık izin kullanılması için işçinin talepte bulunmuş olması da şart değildir²⁰. Anımsatalım ki, yıllık ücretli izin hakkı vazgeçilemez niteliktedir ve işveren açısından iznin kullanılması bir zorunluluktur. İzin tarihinin belirlenmesinin işveren açısından yönetim hakkında kaynaklanan bir yetki olmasının yanı sıra aynı zamanda bir borç olduğu da öğretide ileri sürülmektedir²¹. İşçinin işverene izin kullanımı/tarihinin belirlenmesi için başvuruda bulunmamış olması, olsa olsa izin tarihi konusunda bir tercihi olmadığı şeklinde yorumlanabilir²².

İşçinin izne çıkmayı tercih etmeyerek, çalışmaya devam etmek gibi bir seçeneği de bulunmamaktadır. Bu noktada yıllık ücretli izne ilişkin düzenlemelerin Medeni Kanun madde 23 benzeri bir etkiye sahip olduğu; yıllık ücretli izin hakkının hak süjesinin işlemlerine karşı da koruma sağlar bir nitelik gösterdiğini iddia etmek yanlış olmaz. Bu durumun istisnasını, ancak iznin kullanılması gereken yıldan daha ileri bir tarihe ertelenmesini haklı kılan işletmeden ya da işçiden kaynaklanan zorunlu/ciddi nedenlerin ortaya çıkması oluşturabilir²³. Böyle bir halde iznin ertelenmesi için işçi ve işverenin anlaşmış olması koşulunu arayan görüşün²⁴ yanı sıra, “işyerini ilgilendiren ciddi nedenlere” dayanarak işverenin tek taraflı şe-

kilde izin kullanım tarihini kullanılması gereken yıldan daha öte bir tarihe erteleyebileceği öğretide ileri sürülmektedir²⁵.

III - Yıllık Ücretli İzin İş Sözleşmesinin Devamı Sırasında Dava Konusu Edilebilirliği

Olağan zamanında kullanılmaması izin hakkının kaybına neden olmaz²⁶ ve iş sözleşmesi devam ettiği sürece işçinin kullanılmayan izinlerini gecikmeli de olsa kullanması olanak dahilindedir²⁷. Giderek, iş sözleşmesinin devamı sırasında salt izin süresine ait ücretin talep edilemeyeceği²⁸; işçinin talebinin konusunun ancak yıllık ücretli iznin uygulanması olabileceği sonucuna varılır²⁹. Kullanılmamış yıllık izin sürelerine ait ücret ancak iş sözleşmesinin sona ermesiyle salt parasal bir alacak haline gelir³⁰. 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle öğretinin çoğunluğu ve yüksek yargı tarafından kabul edilen bu esas, yasal düzenleme halini almıştır: “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. Bu ücrete ilişkin zaman aşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.” (İş K.m.59/D).

İş sözleşmesinin devamı sırasında hak ettiği yıllık izin sürelerine ait ücreti talep edemeyeceğine göre, işçinin iznin kullanılması için işvereni dava yoluyla zorlamasının mümkün olup olmadığı sorusu akla gelecektir. Öğretide, bu konu tartışmalıdır³¹. Yargı kararlarına bakıldığında ise, eski tarihli bir Kararıda Yargıtay, “Mahkeme işçinin yıllık izninin kullanılması hakkında bir karar veremez. Bu idari bir mevzuudur.” şeklinde hüküm kurmuş³²; oldukça yeni kararlarında ise işçinin iş

İşçinin izne çıkmayı tercih etmeyerek, çalışmaya devam etmek gibi bir seçeneği bulunmamaktadır.

İzin başvurusu, talebin karşılanması noktasında işverene yeterli süre verecek şekilde yapılmalıdır.

sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuken menfaati bulunduğu sonucuna varmıştır³³. 2009 tarihli bu kararlardaki anlatımdan, Yüksek Mahkemenin, yıllık ücretli izin tarihinin tespitini ya da iznin kullanılmasını konu alan bir eda davasını değil; işçinin yıllık ücretli izin hakkının varlığını ve miktarını tespite yönelik bir davayı mümkün gördüğü anlaşılmaktadır.

IV - Yıllık Ücretli İznin Zamanında Kullanılmaması ve İşçinin Fesih Hakkı

İşçinin, izne hak kazandığı hizmet yılını takip eden hizmet yılı içinde izin tarihi belirlenerek izne çıkartılmaması, hukuka aykırıdır³⁴. İşverenin bu davranışı iş koşullarının uygulanmaması (İş K.m.24/II,f) ve hatta işçi aleyhine ağırlaştırılması anlamına gelir³⁵. Öte yandan bu tutum işverenin işçiyi gözetme borcuna da aykırıdır³⁶. Giderek, yıllık ücretli iznin zamanında kullanılmaması durumunda işçi için haklı nedenle derhal fesih yetkisi doğuracağı kabulü gerekir³⁷.

Kural olarak, işçinin derhal fesih hakkının doğumu bakımında, yıllık ücretli iznini kullanmak için işverene başvurmuş olması, başka bir anlatımla işverenden hak ettiği iznin uygulanmasını talep etmesi gereklidir. İşçinin belli şartlar oluştuğunda kendiliğinden yıllık ücretli izin hakkını kullanabilmesinin mümkün olduğunu savunan görüş de, bunun için işverene başvuruda bulunmuş olmasını ön koşul olarak aramaktadır. Bu şekilde, iznin ertelenmesini gerektirir işyerine ilişkin zorunlu/ciddi bir neden bulunup bulunmadığının belirlenmesi ve varsa bunun işçiye bildirilmesi noktasında işverene fırsat tanınmış olacaktır³⁸. Aynı gerekçeyle, işçinin fesih hakkını kullanması öncesinde de izni talep etmiş olması koşulunun

aranmasının yerinde olacağı kanısındayız. Nitekim, Yargıtay'ın bazı kararlarında da bu ön koşula vurgu yapıldığı görülmektedir³⁹. İzin başvurusu, talebin karşılanması noktasında işverene yeterli süre verecek şekilde yapılmalıdır. "İşçi ...hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir." şeklindeki YÜİ Yön. m.7/I düzenlemesi karşısında, "yeterli sürenin" bir aydan az olamayacağı sonucuna varmak gerekir⁴⁰.

Başvuruyu hak edilmiş iznin kullanılması gereken hizmet yılı içinde yapmış ise, işçi, tarihin belirlenmesini o hizmet yılının sonuna hak ettiği izin günü kadar süre kalana dek beklemeli⁴¹ ve bu tarih itibarıyla hala izne çıkmasına olur verilmemiş ise sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebilmelidir⁴². Kanımızca, burada İş K.m.26'da belirtilen altı işgünlük süre de işlemeyecektir. Hakkın sağlanmaması durumu devamlılık arz etmektedir. İşveren başvuru üzerine izin tarihini belirlemiş ancak işyerine ilişkin hiçbir ciddi/zorunlu neden yokken belirlenen tarih iznin kullanılması gereken yılın sonrasına rastlamakta ise, tarihi belirlemek noktasındaki hakkın iyiniyet kuralına uygun kullanıldığından söz edilemez ve yine işçinin fesih hakkının doğduğunun kabulü gerekir⁴³. Bu şekilde bir tarih belirlemesi, ortada bunu haklı kılan bir neden yokken, iznin kullanılması gereken hizmet yılı içinde kullanılmayacağı açık ifadesi olarak anlaşılmalıdır.

İşçinin önceki yıllardan kullanılmamış (birikmiş) izin günlerinin bulunması ülkemizde az rastlanır bir durum değildir⁴⁴. Böyle hallerde işverenin yıllık ücretli izin konusundaki düzenlemelere aykırılık oluşturan davranışı hemen yukarıda ortaya koymaya çalıştığımız duruma göre daha ağırdır. İşçinin izni hak ettiği tarihin üzerinden en az bir -çoğu zaman daha fazla- hizmet yılı geçmiş ve işçiye izin ya hiç kullanılmamış ya da işçi hak ettiğinden daha az bir süre izne çıkabilmiştir. Dolayısıyla, işverenden, işçinin başvurusu üzerine izne çıkış tarihini belirlemek noktasındaki yetkisini çok daha kısa bir süre içinde kullanmasını beklemek yerinde olur. Kanımızca makul

İşverenin birikmiş izinleri konu alan talebin ne kadarlık bir bölümünü karşılaması gerektiği noktasında kesin bir oran vermek mümkün değildir.

olan, YÜİ Yön.7/I'deki bir aylık sürenin esas alınmasıdır. Bu süre sonunda işçi izne çıkarılmamış ya da makul⁴⁵ bir izin tarihi belirlenmemiş ise işçinin derhal fesih hakkını kullanabileceğinin kabulü gerekir.

İşçi, birikmiş izninin tamamını talep edebilir. İşveren de bu talebe olumlu yanıt vermedir. Hali hazırda yıllık ücretli izin hakkına ilişkin düzenlemelere aykırı davranmış olan işveren, işyerinden kaynaklanan zorunlu/ciddi nedenler bulursa dahi talebin bir bölümünü mümkün olan en yakın tarihte karşılamalıdır. İşverenin birikmiş izinleri konu alan talebin ne kadarlık bir bölümünü karşılaması gerektiği noktasında kesin bir oran vermek mümkün değildir. Ne var ki, yıllık ücretli iznin bölünmesine ilişkin İş K.m.56/III hükmü, bir ölçüt oluşturabilir.

Fesih hakkının kullanımı öncesinde izin için başvuruda bulunmuş olmak ön koşulunun bir genel kural olarak algılanması gerekir. İşverenin yıllık ücretli izin kullandırmayacağını önceden işyerinde ilan etmesi ya da izin başvurusunu almaktan kasten kaçınması gibi başvurunun sonuçsuz kalacağına açık olduğu durumlarda -BK m. 107/1 hükmünden örnekseyerek- işçinin öncesinde başvuru yapmaksızın iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme olanağının bulunduğu kabulü yerinde olacaktır⁴⁶.

Son Söz

İşverenin işçinin tercih ettiği yıllık ücretli izin tarihiyle bağlı olmaması kuralı (YÜİ Yön. m.8/II), işyerindeki düzenin ve mal ve/veya hizmet üretimi sürecinin aksamaksızın devamı açısından getirilmiş bir düzenlemedir. Ancak bu, anayasal bir hakkın keyfi bir biçimde ihlal edilebileceği anlamına asla gelemez. Giderek iş sözleşmesinin devamı sırasında iznin

kullandırılması için işverenin dava yoluyla zorlamasının tartışmalı olduğu ve işçinin kendiliğinden izne çıkabileceği görüşünün de öğretilerde azınlıkta kaldığı bir ortamda, -yukarıda açıklamaya çalıştığımız belli koşulların oluşması halinde- işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshetme yetkisinin bulunduğundan kuşku duymamak gerekir.

Son olarak belirtelim ki, bu notta ortaya koymaya çalıştığımız düşünceler, işçinin kantında belirtilen en az (asgari) ya da sözleşmelerle artırılmış izin süresine⁴⁷ hak kazanmış olması bakımından değişiklik göstermeyecektir. Aksinin kabulü, işçi sendikasının ya da işçinin bizzat kendisinin, hukuka uygun bir menfaat mücadelesi sonucunda elde ettiği hakkın, anlamsızlaşması sonucunu doğurur.

DİPNOTLAR

- 1 Bkz.: Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, Ankara, Seçkin Yay., 2000, s.46 vd.; Çöğenli, Taner, Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, Üçdal Neşriyat İstanbul 1983, s.21 vd.
- 2 Dinlenmeyi anayasal bir hak olarak tanıyan 50. madde üçüncü fıkrayı takip eden dördüncü fıkra, "Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." hükmünü içerir; "Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup..." Yarg. 9. HD, 5.11.2009, E. 2008/11592, K. 2009/30499; "Anayasal temel hak olan yıllık ücretli izin hakkı..." Yarg. 9. HD, 31.10.2008, E. 2007/30895, K. 2008/29677 (www.kazan-ci.com, 10.6.2010).
- 3 Yıllık ücretli izin hakkının niteliği konusunda Bkz.: Caniklioğlu, Nurşen, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan: İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullandırılmamasının Sonuçları, İstanbul 2001, s.1145-1147; Çöğenli, Yıllık Ücretli İzin, s.56 vd.; Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s.56 vd.; Soyer, Polat, "İş Hayatındaki Önemli Bir Sorun Üzerine Not İşverenin Yıllık Ücretli İzin Hakkını Kullandırmaması", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Ocak 2002, Yıl:1, S.1, s.291-294; Özveri, Murat, Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları, Legal İSGHD, Yıl:2007, C.4, S.15, s.922-924.
- 4 Ayrıntılı bilgi için Bkz.: Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 22. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım 2009, 364 vd.; Süzek, Sarper, İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul, Beta Basım Yayım 2008, 772 vd.; Mollamahmutoğlu, Hamdi, İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara Turhan Kitabevi 2008, 929 vd.; Ekonomi, İş Hukuku, s.330 vd.; Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 4. Bası, İstanbul, Beta Basım Yayım 2005, s.165 vd.; Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s.90 vd., 271 vd.; Çöğenli, yıllık ücretli izin, s.74 vd.; Şakar, Müjdat, Gereçeli ve İçtihatlı İş Kanunu

- Yorumu, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Ankara, Yaklaşım Yay., 2008, s.542 vd.; Özveri, Yıllık Ücretli İzin, s.924 vd.
- 5 Bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışan İş Kanununa tabi işçilere yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz (İş K.m.53/III).
- 6 Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli olan çalışma süresinin hesabında, işçinin çalışmadığı ancak çalışmış gibi sayılacağı süreler İş K.m.55'te sıralanmıştır. Bu hükümde sıralanan haller dışındaki sebeplerle işçinin çalışmasının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar çalışma süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık çalışma süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına sarkar. İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır (İş K.m.54/II,III) .
- 7 Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli bir yıllık sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Dahası, bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde İş Kanunu kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de dikkate alınır (İş K.m.54/D). Yıllık ücretli izin hakkının kazanımı bakımından farklı kamu işverenleri yanında geçirilen sürelerin birleştirilmesi de mümkündür: İş K.m.54/son uyarınca aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.
- 8 İş Kanunu uyarınca işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden, beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz (İş K.m.53/III). Onsekiz ve daha küçük yaştaki işçiler ile elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi ise -işyerlerindeki kıdemleri beş yıldan az olsa dahi- yirmi günden az olamaz (İş K.m.53/IV). Sıralanan bu yıllık ücretli izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir (İş K.m.53/son). Ayrıca, yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır (İş K.m.56/son).
- 9 “Davacı işçinin imzasını taşıyan izin talep formlarında kaç gün izin kullanmak istediği belirtilmiş ve bu sürenin bazı belgelerde mazeret izninden sayılması hususu açıklanmış, bazılarında ise yıllık izinden mahsup edilmesi istenmiştir. Mazeret izni olarak talep edilen günlerin yıllık izin süresinden mahsubunun yapılmamış oluşu isabetlidir. Ancak, yıllık iznin 12 günden az olarak kullanılmasına dair işçi tarafından imzalanan bu tür talep dilekçesi üzerine verilen izinlerin, yıllık izinden sayılması gerekir.” Yarg. 9. HD, 28.9.2004, E. 2003/23099, K. 2004/20821; Aynın yönde, 22.12.1998, 15009/18546 (www.kazanci.com, 7 Haziran 2010); 10.11.2004, 18845/25619; 2.5.2000, 1051/6476; 28.4.1999, 3875/8117; Günay, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Cilt:2, Ankara: Yetkin Yayıncılık 2005, s.1598 vd.
- 10 Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s.31-33
- 11 Yarg. 9. HD, 5.11.2009, E. 2008/11592, K. 2009/30499; 9.4.2009, E. 2007/38515, K. 2009/10133; 31.10.2008, E. 2007/30895, K. 2008/29677 (www.kazanci.com, 7 Haziran 2010).
- 12 12 numaralı dipnotta anılan kararlar.
- 13 Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s.628-629
- 14 İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur. 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 (YÜİ Yön. m.15, 18).
- 15 Şakar, Yorum, s.546; Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s.272; Caniklioğlu, Yıllık Ücretli İzin, s.1160; Günay, Şerh, s.1590.
- 16 Bkz.: Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s.272-275.
- 17 Caniklioğlu, Yıllık Ücretli İzin, s.1158; “Davalı işveren, işyerinde davacı ile aynı görevde çalışmakta olan diğer işçiye aynı tarihlerde izin verilmiş olmasını, davacının izin talebinin karşılanamamasının gerekçesi olarak göstermiştir...davacı işçinin işyerinden ayrılması geçerli bir mazerete dayanmamaktadır. İşverence davacı işçinin iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayandığından, davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanmasına olanak bulunmamaktadır.” Yarg. 9. HD, 20.6.2006, 15954/17843, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.20 S.6 , C. 21 S.1, s.123-125; “Davacı dava dilekçesinde açıkça yıllık iznine mahsuben 5 gün izin istediğini, iznin verilmeyeceğini, buna rağmen 5 gün işe gitmemesi sebebiyle hizmet akdinin fesh edildiğini avukat ve seçik bir biçimde belirtmiş olduğuna ve bu durumda işverenin feshi haklı nedene dayandığına göre...” Yarg. 9. HD, 23.9.1993, 3021/13593; T. 23.9.1993 “... o gün davacı işyerine gelmişse de, izin istemiş fakat eski devamsızlıkları da dikkate alınarak izin verilmemiştir. Davacının izin dilekçesini bırakıp gitmesi de kendisine izin verileceği anlamına gelmez. Eskiden böyle bir uygulama olsa dahi, bu husus davacıya bir hak sağlamaz. Bu bakımdan davacının bir ay içinde 3 gün işe gelmediğinde sabit olmaktadır. Böyle olunca, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağından bu isteklerin reddi gerekir.” Yarg. 9. HD, 4.4.1991, E. 1990/14393, K. 1991/7202 (www.kazanci.com, 8.6.2010).
- 18 Bu durumu işçinin usulsüz feshi olarak kabul eden kararlar da bulunmaktadır: “Davacı işveren davalı işçinin önel vermeksizin işten ayrıldığını bu nedenle de ihbar tazminatına hak kazandığını ileri sürerek davalı hakkında ilamsız icra takibinde bulunmuş, takibe karşı davalı

- izin ve fazla mesai alacakları bulunduğunu belirterek takibe itiraz etmiştir. İtiraz üzerine takip durmuş daha sonra davacı işveren bu dava ile itirazın iptali takibin devamı ve icra inkar tazminatı isteklerinde bulunmaktadır. Mahkemece davacının yıllık ücretli izin alacağı olduğu kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir. Ancak Dairemizin yerleşen uygulamasına göre izin hakkı bulunan işçinin istekte bulunmaksızın işyerinden ayrılıp gitmesi feshi haklı nedenle gerçekleştirdiği anlamına gelmez. Gerçekten işveren düzenleme yetkisine dayanarak hangi tarihte işçilere izin kullandırma hakkını tesbit etme yetkisine haizdir. Bir başka anlatımla işçi kendi isteğine göre herhangi bir tarihte izin kullanamaz. Bu bakımdan mahkemenin davayı red gerekçesi hatalıdır.” Yarg. 9. HD, 25.02.1998, E.1998/312, K.1998/2510; “Davacı davalıya ait işyerinde çalışırken 9.9.1993 tarihli dilekçe ile, 15 gün izin istediğini ve izin süresinin bitiminde geçerli olmak üzere istifa ettiğini bildirmiş ve henüz izin verilmeden dilekçeyi verdiği tarihte işten ayrılmıştır. İş Kanunu ile ilgili mevzuat hükümlerine göre, işçi iznini kendi dilediği zamanda kullanamaz. İşverenin izin kullanacağı süreyi ve zamanı belirleme yetkisi vardır. Buna rağmen işçinin izin dilekçesini verip işverenin bunu kabul etmesini beklemeden işten ayrılması, iş aktini o tarihte feshettiğini gösterir. Bu durumda işverenin karşılık dava açarak davacı işçiden istediği, ihbar tazminatının kabulüne karar vermek gerekir.” Yarg. 9. HD, 7.2.1995, E. 1994/16833, K. 1995/5974, (www.kazanci.com, 8.6.2010).
- 19 Soyer, Değerlendirme'97, s.52-53; Soyer, Not, s.294 vd.; Ayr. Bkz.: Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s.363-371, özellikle 366.
- 20 Ekonomi, İş Hukuku, s.350, dn.945; Mollamahmutolu, İş Hukuku, s.954; Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s.356; “... işçinin iznini kullanmak istememiş olması bu hukuki sonucu değiştirmez. İşveren işyerindeki düzenleme yetkisine dayanarak bir plan ve program dahilinde işçilerin anayasal güvenceye bağlanmış olan izin haklarını kullandırmak zorundadır.” Yarg. 9. HD, 23.06.1998, 8437/10748, (www.kazanci.com, 10.6.2010).
- 21 Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s.283-284
- 22 Soyer, Not, s.294.
- 23 Erteleme nedenlerine örnek olarak işçinin izne çıkacağı tarihte hastalanması, işyerinde grev veya lokavt uygulanması, işçinin manevra veya herhangi bir sebeple muvazaf askerlik ödevi dışında silah altına alınması veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevinin gündeme gelmesi verilebilir. Bkz.: Çöğenli, Yıllık Ücretli İzin, s.152; Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s.298.
- 24 Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s.300.
- 25 Ekonomi, İş Hukuku, s.349; Tunçomağ/Centel, Esaslar, s.169-170; Soyer, Not, s.298.
- 26 Çöğenli, Yıllık Ücretli İzin, s.152-155; Ekonomi, İş Hukuku, s.348-349; Caniklioğlu, Yıllık Ücretli İzin, s.1157; Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s.359.
- 27 “Hizmet akdi devam ettiği sürece zamanaşımı işleme-yeceğinden davacının her zaman kullanmadığı ücretli izinleri işverence yapılacak plana göre kullanılması mümkündür.” Yarg. 9. HD, 24.12.1997, E.1997/18437, K.1998/22430, (www.kazanci.com, 10.6.2010).
- 28 “Davanın açıldığı tarihte davacı işçi çalışmasını sürdürmekte ise yıllık ücretli izin isteme hakkı bulunmamaktadır. Zira izin ücretini çalışırken aldığı kabul edilecek olursa, işçinin Anayasal hakkı olan dinlenme hakkından vazgeçme sonucu doğurur ki bunun kabulü mümkün değildir.” Yarg. 9. HD, 13.2.2002, E. 2001/17459, K. 2002/2727.
- 29 Farklı görüş için Bkz. Çöğenli, Yıllık Ücretli İzin, s.152-153.
- 30 “Yıllık ücret izin hakkının işçi tarafından istenmemesi veya işverence kullandırılmaması bunun alacağı dönüşmesine neden olamayacağı gibi, dinlenme hakkından vazgeçilerek ücretin istenmesi olanağı da yoktur. Sadece yıllık ücretli iznini kullanan işçiye izin dönemine ilişkin ücretli izne başlamadan önce peşin olarak ödemesi veya avans verilmesi öngörülmüştür. Öte yandan yıllık ücretli izin hakkı, hizmet aktinin işçi veya işveren tarafından feshi veya işçinin ölümü ile izin ücretine dönüşmektedir, işçinin hizmet akti devam ederken kullanmadığı yıllık izinlerinin ücretini dava yoluyla alamaması nedeniyle alacak muaccel hale gelmediğinden zamanaşımı süresi de başlamaz.” Yarg. HGK, 5.7.2000, E. 2000/9-1079, K. 2000/1103; “Aktin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür... İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur... Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir.” Yarg. 9. HD, 5.11.2009, E. 2008/11592, K. 2009/30499; “İşçi izin kullanmadan çalışsa ve ücretinin ödenmesini kabul etse de Anayasal temel hak olan yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilmesi kanunen mümkün değildir. İşçi izin hakkından yazılı olarak vazgeçtiğini belirtse veya hizmet akdinde böyle bir hükme yer verilse de izin kullanmadan çalışmasının sona ermesinden itibaren tüm hizmet süresi boyunca kullanmadığı izinlerin ücretini zamanaşımı süresi içinde dava yoluyla alabilecektir.” Yarg. 9. HD, 31.10.2008, E. 2007/30895, K. 2008/29677 (www.kazanci.com, 10.6.2010).
- 31 Bkz. ve Karş.: Çöğenli, Yıllık Ücretli İzin, s.145-146, 168; Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s.678-681; Caniklioğlu, Yıllık Ücretli İzin, s.1162.
- 32 Yarg. 9. HD, 9.1.1964, 2341/71, Çenberci, Şerh, s.690-691, dn.3.
- 33 Yarg. 9. HD, 5.11.2009, E. 2008/11592, K. 2009/30499; Yarg. 9. HD, 9.4.2009, E. 2007/38515, K. 2009/10133 (www.kazanci.com, 10.6.2010).
- 34 Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmamak veya eksik kullandırmak, işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira (2010 yılı için 204 TL) para cezası verilmesini gerektirir (İş K.m. 103).

- 35 “Anayasal temeli olan yıllık izin hakkı yönünden bir örnek vermek gerekirse, işverenin işçinin bu dinlenme hakkını kısıtlayan uygulamalara gitmesi durumunda, çalışma koşulları işçi aleyhine ağırlaştırılmış olmaktadır.” Yarg. 9. HD, 17.9.2009, E.2008/6460, K.2009/23305 (www.kazanci.com, 8.6.2010).
- 36 Caniklioğlu, Yıllık Ücretli İzin, s.1163; Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s.276.
- 37 Günay, Şerh, s.1590; Çöğenli, Yıllık Ücretli İzin, s.146; Caniklioğlu, Yıllık Ücretli İzin, s.1162; Çenberci, Şerh, s.690-691, dn.3; “Davacı işçi fesih nedeni olarak izin hakkının kullandırılmamasını da davalı işverene gönderdiği fesih bildiriminde göstermiştir. Mahkemece yıllık ücretli izin alacağı hüküm altına alındığına göre, bu yönden davacı işçinin feshinin haklı nedene dayandığının kabulü gerekir, işçinin iznini kullanmak istememiş olması bu hukuki sonucu değiştirmez. Gerçekten işveren işyerindeki düzenleme yetkisine dayanarak bir plan ve program dahilinde işçilerin anayasal güvenceye bağlanmış olan izin haklarını kullandırmak zorundadır. İzin hakkından vazgeçilemeyeceği açıktır. O halde kıdem tazminatı isteği hüküm altına alınmak üzere kararın bozulması gerekmiştir.” Yarg. 9. HD, 23.06.1998, 8437/10748, Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s.353; “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının ...dokuz yıllık izninin kullandırılmaması nedeniyle hizmet sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda davacı, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16. maddesi uyarınca haklı olarak hizmeti akdini kendisi feshettiği için...” Yarg. 9. HD, 30.11.1995, 19193/24934, Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s.486.
- 38 Soyer, Not, s.298.
- 39 “Bununla beraber hak kazandığı izni çalışmakta iken işverenden isteyen işçi, kendisine böyle bir iznin kullandırılmayacağı açık ve kesin şekilde ifade edildiği takdirde İş Kanununda tanınmış olan haklarını kullanabilir ... Örneğin işçi için bu durum sözleşmeyi haklı nedenle fesih yetkisi verir.” Yarg. 9. HD, 13.2.2002, E.2001/17459, K.2002/2727 (www.kazanci.com, 8.6.2010); “Davacı daha önce ücretli izin talebinde bulunmuş ve işverence haklı bir neden bulunmadığı halde bu istek reddedilmiş değildir. Hizmet akdi devam ettiği sürece zaman aşımı işlemeyeceğinden davacının her zaman kullandığı ücretli izinleri işverence yapılacak plana göre kullanılması mümkündür. Bu nedenle olayımızda mahkemenin kabul ettiği gibi ücretli izinlerinin verilmemiş olması davacıya haklı fesih hakkı vermez.” Yarg. 9. HD, 24.12.1997, E.1997/18437, K.1998/22430, (www.kazanci.com, 10.6.2010).
- 40 “... izin isteği de yönetmeliğe göre 1 ay öncesinden talep edilmemiştir. Bu şekilde işçinin izin talebinin karşılanması noktasında işverene yeterli süre de tanınmamıştır.” Yarg. 9. HD, 20.6.2006, 15954/17843, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.20 S.6 , C. 21 S.1, s.123-125
- 41 İşçinin izninin bir bölümünün o hizmet yılı içinde kullandırılmış olması durumunda o hizmet yılının sonuna kullandırılmamış (bakiye) izin günü kadar süre kalana dek beklemesi gerekecektir.
- 42 Bu kaniya varırken işçinin kendiliğinden yıllık ücretli izin hakkını kullanabilmesinin mümkün olduğunu savu-
- nan görüşten esinlendiğimiz açıktır. Bkz. ve Karş. Soyer, Not, s.294 vd.
- 43 “Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde de belirtildiği üzere yıllık izin kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverenin bu hakkının iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerektiği açıktır. Bir başka anlatımla, işçinin anayasal temeli olan dinlenme hakkının, işyerinin gereklerine uygun biçimde ve mümkün olduğunca işçinin talebi çerçevesinde kullandırılması gerekir. İşverenin bu noktada yönetim hakkını kötüye kullanmasının yasalar karşısında korunmayacağı kabul edilmelidir.” Yarg. 9. HD, 20.6.2006, 15954/17843, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.20 S.6 , C. 21 S.1, s.123-125.
- 44 “İşçinin her hizmet yılına karşılık yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanması gerekirse de işverenin yönetim hakkı sebebiyle işçilere yıllık izinlerini bir plan dahilinde vermesi gerektiğinden işveren, kimi zaman işçilerine yıllık ücretli izin kullandırmamaktadır.” Yarg. HGK, 5.7.2000, E. 2000/9-1079, K. 2000/1103 (www.kazanci.com, 10.6.2010).
- 45 Kanımızca, izin tarihinin belirlenmesi konusunda işçinin talebinin dikkate alınmasını salık veren YÜİ Yön. m.8/II hükmü, işverenin hali hazırda yıllık ücretli izin hakkına aykırı davranmış olduğunu ortaya koymaya çalıştığımız türden durumlarda önemini artırır.
- 46 “... işçinin iznini önceden talep etmesi gereğine işaret edilerek böyle bir talep olmaksızın iznin kullandırılmadığı gerekçesiyle uygulamaya konulan feshin haklı olamayacağı kabul edilerek mahkemenin kararı bozulmuştur ... ilgili işyerinde işveren izin verme niyetinde olmadığı için herhangi bir planlama yapmamış ve işçilerin izinlerini verip kullandırmamıştır ... O halde 2 seneden fazla çalışması bulunan işçiye izinlerinin işverence verilmemesi açıktır. İşçinin bu gerekçeyle iş akdini feshi haklı olduğundan...” Yarg. 9. HD, 25.02.1998, E.1998/312, K.1998/2510, Karşı Oy Yazısı, (www.kazanci.com, 8.6.2010).
- 47 Bilindiği üzere İş Kanununda gösterilen yıllık ücretli izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir (İş K.m.53/son). Başka bir anlatımla bu süreler en az (asgari) miktarlardır.